

Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit

Anna Pärnänen

Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraali

Anna Pärnänen

Päätoimittaja – Chefredaktör – Principal editor:
Timo Alanko

Taitto – Ombrytning – Layout:
Lehtonen Hilikka

© 2011 Tilastokeskus – Statistikcentralen – Statistics Finland

ISSN 1798-8578
= Tutkimuksia
ISBN 978-952-244-285-7 (pdf)
ISBN 978-952-244-284-0 (print)

Helsinki – Helsingfors 2011

Kiitokset

Aloitin väitöskirjani tekemisen *Ikä, työ ja sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina* -projektissa Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksella. Suomen Akatemian rahoittamaa projektia johti dosentti Raija Julkunen. Tullessani projektiin siirryin aivan toisen tyyppisistä töistä tutkimuksen pariin ja tuo hyppäys on ohjannut työuraani jatkossakin työelämän tutkimuksen ääreen. Tulin alun perin projektiin tutkimusassistentiksi ja tehtäväni oli vastata tutkimusaineiston keruusta. Projektin edetessä kiinnostuin tekemään myös omaa tutkimusta aiheesta. Tähän työhön minua kannusti ja tuki erityisesti Raija Julkunen. Väitöskirjan tekeminen on ollut aika ajoitin työlästä, mutta samalla se on ollut hyvin antoisaa ja palkitsevaa. Työni ohjaajana Raija on ollut koko ajan sekä innostava että kriittinen. Saamani tarkat kommentit ja parannusehdotukset käsikirjoitukseni eri vaiheisiin ovat olleet ensiarvoisen tärkeitä. Lämmin kiitos Raijalle ohjauksestani, yhteistyöstämme ja saamastani tuesta kuin myös johdattamisesta työelämän tutkimuksen pariin.

Toiseksi haluan kiittää työni toista ohjaajaa kehittämisspällikkö Anna-Maija Lehtoa Tilastokeskuksesta. Anna-Maija on antanut hienon esimerkin siitä kuinka suhtautua työelämän tutkimukseen innostuneesti omaa osaamistaan koko ajan kehittäen. Anna-Maijalta saamani huomiot tekstiini ja käymämme keskustelut ovat auttaneet minua parantamaan työni tasoa. Niin ikään saamani tuki työni vaikeina hetkinä on ollut tärkeää.

Esitarkastajiani emeritaprofessori Liisa Rantalaihoa ja tutkimusjohtaja Pauli Formaa haluan kiittää arvokkaista kommentteista työhöni. Liisa Rantalaihon tekstinluku on aina ollut tarkkaa ja huolellista ja hän sai minut työni loppumetreillä vielä selventämään tekstiäni. Pauli Forma on pitkään tutkinut työssä pysymistä ja työstä poistumista ja hänen asiantuntemuksensa niin esitarkastusvaiheessa kuin myös muutoin on ollut arvokasta työlleni. Professori Harri Meliniä kiitän suostumisesta vastaväittäjäkseni.

Tutkimusta tehdään pitkälle yksin, mutta tutkija kaipaa aina keskustelua toisten tutkijoiden kanssa. Tällaisen keskustelufoorumin minulle tarjosi Työn ja hyvinvoinnin tutkijakoulu. Tutkijakoulun seminaarit ovat olleet tärkeitä niin työtäni eteenpäin vieneiden kommenttien vuoksi kuin myös sen tarjotessa mahdollisuuden jakaa kokemuksia toisten tohtoriopiskelijoiden kanssa. Erityisesti tutkijakoulun seminaarit eri paikkakunnilla ovat jääneet mieleeni lämpimän yhteishengen ja hyvien keskustelujen vuoksi. Tutkijakoulun ohjaajista haluan kiittää professori Pertti Koistista siitä työstä, jota hän on tehnyt tohtorikoulutuksen eteen tutkijakoulun puitteissa, hyvästä opetuksesta sekä työni loppuvaiheen tarkasta kommentoinnista. Professori Jouko Nättille kiitos hyvistä ehdotuksista tekstin rakenteeseen ja käytännön neuvoista työni valmiiksi saattamiseen. Tutkimusprofessori Olli Kangas loi seminaareihin omalta osaltaan innostavaa ilmapiiriä ja toi uusia näkemyksiä keskusteluihin vankan asiantuntemuksensa kautta. Haluankin kiittää kaikkia kolmea profesoria inspiroivan tutkijayhteisön luomisesta ja saamastani tuesta.

Ilman ystävien ja työtovereideni tukea työni olisi jäänyt valmistumatta. Väitöskirjan tekeminen on eräänlainen matka omine aallonpohjineen ja onnistumisen hetkineen. Erityisen hyvin väitöskirjan tekemiseen ajoittain liittyvän kompastelun ymmärtää toinen jatko-opiskelija. Haluan erityisesti kiittää Mia Tammelinia ja Emmi Lattua kannustuksesta ja hyvistä keskusteluista. Tilastokeskuksen työtovereitani Hanna Sutelaa, Marjo Pyy-Martikaista ja Noora Järnefeltiä haluan kiittää kokemuksien vaihdosta, uskon valamisesta ja virkistävästä lounashetkestä. Hannaa haluan vielä erikseen kiittää sujuvasta yhteistyöstä ja hauskoista matkoista. Projektin tutkijalle Sari Irnille kiitos ajatustenvaihdosta. Tanja Kyynäräistä ja Marika Jokista kiitän tuesta ja ystävytydestä.

Tilastokeskuksen työtoverini Raija Sailas ja Kaisa-Mari Okkonen lukivat käsikirjoitukseni ja tekivät tekstilleni arvokasta kielenhuoltoa. Tästä aikaa vievästä työstä kuin myös muusta sujuvasta ja mukavasta yhteistyöstä olen molemmille kovin kiitollinen.

Olen saanut taloudellista tukea väitöskirjani tekemiseen Suomen Akatemialta, Työsuojelurahastolta, Työn ja hyvinvoinnin tutkijakoululta, työnantajaltani Tilastokeskukselta ja Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitokselta. Työni ei olisi valmistunut ilman tätä taloudellista tukea ja mahdollisuutta aika ajoin irrottautua virkatyöstäni Tilastokeskuksesta. Olen kaikille rahoittajatahoilleni erittäin kiitollinen mahdollisuudesta keskittyä tutkimukseni tekemiseen. Tilastajohtaja Riitta Haralaa ja tilastopäällikkö Kirsti Pohjanpäästä Tilastokeskuksesta sekä aikaisempaa tilastajohtajaa, nykyistä tutkimusprofessoria Jussi Simpuraa (THL) haluan myös kiittää joustavasti suhtautumisesta virkavapaisiini ja myönteisestä asenteesta väitöstutkimuksen tekemistä kohtaan.

Suuri kiitos kuuluu myös niille kymmenille tutkimukseen haastatelluille, jotka antoivat aikaansa ja näin mahdollistivat tutkimuksen teon.

Tutkimusaineistoni koostuu lukuisista laadullisista haastatteluista. Itseni lisäksi haastatteluja kirjoitti puhtaaksi Kaisu Väänänen Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitokselta. Kaisulle kiitos tästä tarkasti tehdystä työstä. Hilikka Lehtosta Tilastokeskuksesta kiitän työni nopeasta ja hyvästä taitosta. Tuula Kuulalle Tilastokeskuksesta lämmin kiitos avusta työni oikolukemisessa.

Lopuksi haluan kiittää vielä läheisiäni. Edesmennyttä isääni Matti Pärnäästä kiitän kannustuksesta opintojen pariin ja siitä käytännön opista, että optimistisella asenteella pääsee hankalienkin aikojen yli. Äitini Anneli Pärnäsen apu on ollut korvaamattoman arvokasta. Auttaminen lapsen hoidossa on mahdollistanut syventymiseni kirjoittamiseen ja sillä tavoin äitini tuki työlleni on ollut konkreettista ja hyvin tärkeää. Äitini on aina kannustanut ja tukenut minua tutkimuksen tekemisessä ja valanut uskoa omiin kykyihini. Kiitos äiti. Ilkkaa ja Inkeriä haluan kiittää onnellisesta arjesta.

Espoossa 26.1.2011

Anna Pärnänen

Tiivistelmä

Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit

Työurien pidentäminen ja ikääntyneiden, 55–64-vuotiaiden työllisyysasteen nostaminen ovat tämän päivän keskeisimpiä yhteiskuntapoliittisia tavoitteita. Suomen ja Euroopan unionin tavoitteena on pidentää työuria 2–3 vuodella ja nostaa työstä poistumisen ikää. Mutta miten tämä tavoite pitkään työssä pysymisestä otetaan työpaikkatasolla vastaan? Millaisia motiiveja työnantajilla on yhtäältä kannustaa pitkiin työuriin ja toisaalta palkata ikääntyneitä? Tutkimuksessa tarkastellaan työurien pidentämisen tavoitetta organisaatiotasolla työnantajien, työntekijöiden ja ammattiosastojen näkökulmasta. Samalla tarkastellaan myös työnantajien ikäasenteita ja kysytään, millainen kysymys ikäsyrjintä on työpaikoilla.

Tutkimusaineisto koostuu kymmenessä työorganisaatiossa tehdyistä haastatteluista. Jokaisessa tapausorganisaatiossa haastateltiin henkilöstöpäällikköä, luottamushenkilöä ja kahta tai kolmea ikääntynyttä työntekijää. Analyysin lähtökohtana on grounded theoryn mukainen aineistolähtöisyys.

Organisaatioiden ikäpolitiikoista voi erottaa neljä eri ikäpolitiikan linjaa, jotka ovat toimialoittain yhteneviä. Ensinnäkin teollisuusyritysten ikäpoliittiset käytännöt olivat hyvin samanlaisia. Teollisuusyrityksissä oli tehty selkeä ikäpoliittinen käänne. Aikaisemmin yrityksissä oli suosittu työttömyyseläkeputken käyttöä irtisanomistilanteissa eikä työssä pitkään pysymiseen juuri kannustettu. Nyt, 2000-luvun alussa uhkaavan työvoimapulan, menetetyt ”hiljaisen tiedon”, työttömyyseläkeputken kustannusten ja yleisen ilmapiiriin muutoksen vuoksi yrityksissä pyrittiin työurien pidentämiseen ja välttämään varhaista työstä poistumista eri työstäpoistumisreittien kautta. Toiseksi julkisen sektorin organisaatioiden ikäpolitiikkaa voi kuvailla sanoilla ”kokemusta arvostava, nuoruutta kaipaava”. Vanhan ikärakenteen ja uhkaavan työvoimapulan vuoksi organisaatioissa panostettiin ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymiseen ja pitkiin työuriin. Samaan aikaan kuitenkin rekrytoinnissa suosittiin selvästi nuoria. Kolmas ikäpolitiikan linja paikantui yksityisiin palvelualan yrityksiin. Tavaratalossa ja ravintolaketjussa ikä oli markkinatekijä henkilöstön iän ollessa osa palvelun tuottamista. Yrityksissä harjoitettiin ikäsegmentointia asiakaskunnan iän perusteella: nuoret tarjoiilijat nuorille asiakkaille ja vanhemmat myyjät hieman vanhemmalle asiakaskunnalle. Neljättä ikäpoliittista linjaa kuvaa sana passiivisuus. Kolmessa yksityisen palvelualan yrityksessä ikäpolitiikka oli tilannekohtaista ja passiivista. Työurien pidentämiseen ei panostettu eikä siihen tähdätty, ja työttömyysreittiä käytettiin tarvittaessa irtisanomisväylänä.

Organisaatioiden ikäpoliittiset valinnat ovat luonteeltaan strategisia; ne nivoutuvat osaksi muuta (liike)toiminnan suunnittelua. Ikäpolitiikkaan

vaikuttavat ensisijaisesti senhetkinen taloudellinen tilanne, organisaation henkilöstön ikärakenne, varautuminen ennustettuun työvoimapulaan sekä palveluissa iän mukainen palvelujen segmentointi. Pitkiä työuria tuetaan ja ikääntyneitä palkataan, jos se on strategisesti järkevää. Tutkimus osoittaa myös, että organisaatioilla on ikäsyryjiä käytäntöjä rekrytoinnissa ja että ikäsyryjintää esiintyy, koska se on työpaikoille rationaalista toimintaa.

Tutkimus purkaa käsitystä, että työntekijöillä olisi mahdollisuus vapaasti valita työssä pysyminen tai työstä poistuminen. Työuran lopettaminen on yhtäältä institutionaalisesti tiukasti vartioitua ja toisaalta usein työntekijän, työnantajan ja ammattiosaston neuvottelun tulos. Tutkimus osoittaa myös, että suomalaisessa työelämässä vallitsee sukupolvisopimus, joka painottaa nuorten oikeutta ja velvollisuutta palkkatyöhön. Työmarkkinoiden joustot ovat pikemminkin sidoksissa ikään kuin sukupuoleen.

Koko ikäpoliittisen käänteän taustalla on kyse ”työikäisen” uudelleen määrittelystä. Työpaikoilla käydään rajanmäärittelyä siitä, kuka ja minkä ikäinen on työkelppoinen ja ”työikäinen”. Ikää tuleekin tarkastella ja se tulee ymmärtää osana työorganisaatioiden toiminnan ja työmarkkinoiden muotoutumisen dynamiikkaa.

Avainsanat: ikäpolitiikka, ikääntyneet, työurien pidentäminen, työssä jatkaminen, varhainen työstä poistuminen, sukupolvisopimus, työttömyyseläkeputki, rekrytointi.

Abstract

Age policies of organisations: strategies, institutions and morals

The extension of working careers and raising of the employment rate among aged people aged over 55 to 64 are among the key targets of today's social policy. Finland and the European Union aim to prolong working careers by two to three years and heighten the age of exit from work. But how is this objective of staying long in work received on the workplace level? What kinds of motives do employers have to encourage long working careers, on the one hand, and to hire aged people, on the other? The study examines the aim of extending working careers on the organisation level from the viewpoint of employers, employees and local trade unions. At the same time, employers' attitudes towards age are examined and it is asked what kind of a question age discrimination is at workplaces.

The study material comprises of interviews conducted in ten work organisations. In each case organisation interviews were made with a human resources manager, a shop steward and two or three aged employees. The analysis is based on data orientation following the grounded theory.

Four different age policy lines congruent by industry can be distinguished from the organisations' age policies. First, the age policy practices of manufacturing enterprises were very much alike. A clear turn in age policy had occurred in these enterprises. Previously manufacturing enterprises had favoured the use of the unemployment pension "tube" in case of dismissals and staying long in work was not much encouraged. Now on account of the labour shortage threatening in the early 2000s, lost "tacit knowledge", costs of the unemployment pension "tube" and change in the public atmosphere, enterprises were striving to extend working careers and avoid early exit from work through various exit routes. Second, the age policy of public sector organisations can be described as "appreciative of experience, longing for young people". On account of their elderly age structure and threatening labour shortage, the organisations invested in staying on at work and long working careers of aged employees. At the same time, young people were clearly preferred in recruitment. The third age policy line could be found in private service sector enterprises. In department stores and restaurant chains age was a market operator as the age of personnel was part of its service production. Enterprises utilised age segmenting based on the age of their customers: young waitresses for young customers and older salespersons for slightly older customers. The fourth age policy line can be illustrated by the word passivity. In three private sector service enterprises age policy was situation-specific and passive. No input was made into extending working

careers, nor was it aimed at, and the unemployment route was used as the means of dismissal, where needed.

Organisations' age policy choices are strategic in nature; they are integrated as part of other business planning. Age policy is primarily influenced by the current economic situation, the age structure of the organisation's personnel, preparation for predicted labour shortage and age-based service segmenting in services. Long working careers are supported and aged people are hired if it is strategically sound. The study also shows that organisations have age-discriminating practices in recruitment and that age discrimination occurs because it is a rational activity for workplaces.

The study dispels the idea that employees could freely choose whether to stay on at work or exit from work. Ending a working career is at the same time under tight institutional control and often the outcome of negotiations between the employee, employer and the local trade union. The study also demonstrates that in the Finnish working life there is a generation contract, which lays emphasis on young people's right and duty to gainful employment. Flexibility on the labour market is tied rather to age than to gender.

The underlying theme of the whole turn in age policies is the question of the re-definition of the "working-age person". Workplaces currently determine the boundaries on who and what age people are fit for work and of "working age". Age should be viewed and understood as part of the dynamics of the activity of work organisations and the formation of the labour market.

Key words: age policy, aged, extension of working careers, staying on at work, early exit from work, generation contract, unemployment pension tube, recruitment.

Sisällys

Kiitokset	3
Tiivistelmä	5
Abstract	7
1 Johdanto	12
1.1 Organisaatiot tutkimuskohteena	17
1.2 Tutkimuksen rakenne	21
OSA I	
Ikä, työllisyys ja politiikka	23
2 Uuden ikäpolitiikan tavoitteet ja tausta	24
2.1 Eläkepolitiikka työllisyysstrategian osana	26
2.2 Demografisen haasteen edessä	29
3 Ikääntyneiden työllisyys	31
3.1 Erot ikääntyneiden työllisyydessä Suomessa ja muissa Euroopan maissa	31
3.2 Eläke omaksi elämänvaiheekseen	38
3.3 Instituutiot, talous, oma halu vai syrjintä?	41
4 Suomen ikäpolitiikan työkalut	45
4.1 Eläkepolitiikka	45
4.2 Suostuttelu ja valistus	52
4.3 Työpaikkatason työkalut	53
OSA II	
Ikä, instituutiot ja palkkatyö	57
5 Ikäpolitiikan kontekstitekijät ja ikäpoliittiset toimijat	58
5.1 Rakenteelliset ja institutionaaliset kontekstitekijät	59
5.2 Organisaatio ikäpoliittisena toimijana	62
6 Institutionaaliset reunaehdot	66
7 Sosiokulttuurinen ikätieto	70
7.1 Sosiokulttuurinen ikä	70
7.2 Elämänkulun institutionalisoituminen	75
7.3 Yhtymäkohtia: ikä ja sukupuoli	80
8 Työelämän muutos	85
8.1 Suomalainen työelämä 2000-luvun alussa	89
8.2 Ikä ja työelämän muutos	96
8.3 Ikä ja syrjintä	102

OSA III	
Aineisto, tutkimusmenetelmä ja metodologia	107
9 Tutkimuksen toteutus	108
9.1 Tutkimuskysymys ja aineisto	108
9.2 Informanttiryhmät	111
9.3 Haastattelu tutkimusmenetelmänä	118
9.4 Metodologia ja aineiston analyysi	127

OSA IV	
Ikä työssä, ikä organisaatioissa	133
10 Ikä työssä	134
10.1 ”Nuoret” ja ”ikäntyneet” työnantajien silmissä	134
10.2 Kenestä puhutaan, kun puhutaan ikäntyneistä	139
10.3 Ikäsyrojintä organisaatioissa	143
10.4 Ikäntyneiden erityiskohtelu – haluttua vai ei?	150
11 Neljä ikäpolitiikan linjaa	156
11.1 Teollisuusyritykset: ikäpoliittinen käänne	156
11.2 Julkinen sektori: kokemusta arvostava, nuoruutta kaipaava	176
11.3 Yksityiset palvelut I: ikä markkinatekijänä	197
11.4 Yksityiset palvelut II: passiivista ikäpolitiikkaa	211

OSA V	
Yhteenveto	227
12 Ikä työorganisaatioissa	228
12.1 Kompleksinen ikä	230
12.2 Ikäpolitiikkojen strateginen luonne	231
12.3 Instituutiot ja sukupolvisopimus	236
12.4 Kohti uutta sukupolvisopimusta?	242
13 Lopuksi	246
Lähteet	247

Liitteet

1. Luettelo aineiston analyysissä avoimen koodauksen vaiheessa käytetyistä koodeista	276
2. Aineiston analyysin koodausvaiheen eri työvaiheet (karkea esitys)	277

Kuvioluettelo

1. 55–64-vuotiaiden työllisyysasteet Suomessa, EU15-, EU25-maissa sekä uusissa jäsenmaissa vuosina 1989–2009, prosenttia.	33
2. 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysasteet Suomessa, EU15-, EU25-maissa sekä uusissa jäsenmaissa vuosina 1989–2009, prosenttia.	33
3. 55–64-vuotiaiden miesten työllisyysasteet Suomessa, EU15-, EU25-maissa sekä uusissa jäsenmaissa vuosina 1989–2008, prosenttia.	34
4. 55–64-vuotiaiden työllisyysasteet Pohjoismaissa vuosina 1990–2008, prosenttia.	35
5. 15–64-vuotiaiden työllisyysasteet sukupuolen mukaan Suomessa vuosina 1970–2009, prosenttia.	36
6. Työllisyysasteet ikäryhmittäin Suomessa vuosina 1970–2009, prosenttia.	37
7. Miesten työllisyysasteet Suomessa ikäryhmittäin vuosina 1970 ja 2000, prosenttia.	40
8. Naisten työllisyysasteet Suomessa ikäryhmittäin vuosina 1970 ja 2000, prosenttia.	40
9. Työttömyysväylä ansiotyöstä vanhuuseläkkeelle: ansioturvan ja työttömyyseläkkeen enimmäiskesto vuodesta 1971.	48
10. Organisaatioiden ikäpolitiikkojen kontekstitekijät.	58
11. Ikäpoliittiset toimijat ja toimijoiden väliset suhteet.	59
12. Ikäperusteisen työnantajapolitiikan viisi tyyppiä.	106
13. Ikäpolitiikan neljä linjaa.	235

Taulukkuuettelo

1. 55–74-vuotiaiden työllisyysasteet sukupuolen mukaan Suomessa vuosina 1970–2009, prosenttia.	38
2. Valikoidut eläkkeet Suomen eläkejärjestelmässä sekä eläkkeiden ikäraajat ja kriteerit.	47
3. Tapausorganisaatioiden henkilöstön keski-ikä.	111
4. Yli 50- ja yli 60-vuotiaiden osuudet työntekijöistä tapausorganisaatioissa, prosenttia.	111
5. Yhteenveto haastatteluaineistosta.	117
6. Ikääntyneisiin ja nuoriin liitetyt myönteiset ominaisuudet.	135
7. Ikääntyneisiin ja nuoriin liitetyt kielteiset ominaisuudet.	136
8. Ikäsyrjinnän havaitseminen ja syrjinnän tilanteet haastatteluaineistossa haastateltavan oman näkemyksen mukaan.	150
9. Julkisen sektorin organisaatioiden henkilöstön ikärakenne, prosenttia.	176
10. Tavarataloketjun henkilöstön ikärakenne, prosenttia.	197
11. Pankin, paikallisliikenneyrityksen ja lehtitalon henkilöstöjen ikärakenteet, prosenttia.	212

1 Johdanto

Keväällä 2004 metsäteollisuusyrittäjä UPM sulki Voikkaan paperitehtaan paperikoneen numero 17. Paperikone oli valmistanut paperia 70 vuotta lähes tauotta. Syynä paperikoneen pysäyttämiseen olivat tuotannollis-taloudelliset syyt. Paperikoneen toiminnan lakkauttaminen tiesi uutta tilannetta noin 150 ihmiselle. Osalle oli tiedossa töitä toisilta tehtailta, osaa odotti eläke ja osalle tulevaisuus oli epävarma.

Paperikoneen sulkemisesta tehtiin dokumenttielokuva *Kone 17*. Dokumentti kertoo paperikone numero 17 sulkemisen vaikutuksista yksittäisiin ihmisiin; heidän tuntemuksistaan ja kohtaloistaan. Näiden pienten tarinoiden kautta dokumentti kertoo suuria tarinoita. Se kertoo rakennemuutoksesta, globalisaatiosta, pienten tehdaspaikkakuntien hitaasta kuolemasta, työväen-kulttuurista ja yhden aikakauden lopusta. Se on kuvaus ylpeydestä ja surusta.

Monitasoista dokumenttia katsoessa voisi kiinnittää huomionsa siihen, mitä se kertoo luokasta, sukupuolesta tai suomalaisuudesta. Kiinnitän huomioni kuitenkin siihen, mitä se kertoo iästä. Ikä nousee esille monin tavoin. Henkilöissä, joita dokumentin tekijät seuraavat, on luonnollisesti eri-ikäisiä miehiä ja naisia. Työntekijöiden ikä vaikuttaa kovin paljon siihen, miten heidän elämänsä muuttuu paperikoneen lakkauttamisen jälkeen. Ikä nousee toistuvasti esille myös monissa keskusteluissa. Siteeraan seuraavassa yhtä dokumentissa käytyä keskustelua. Siinä tehtaan työntekijä Esa Kuusisto ja hänen nuorempi työtoverinsa käyvät työpaikalla keskustelua Esan töiden jatkosta. Kuusisto on 55-vuotias ja edelleen halukas jatkamaan töissä. Hänelle oli aikoinaan luvattu, että hän pääsee ”vartumaan portinvartijan paikkaan”, mutta nyt tuon paikan oli saanut joku toinen.

Esa Kuusisto: Virtanen¹ on nimitetty portille.

Työkaveri: Niin, no, jos sinä elättelit...kuinka me ollaan moneen mieheen sulle vuosi puhuttu, että Esa, et ole korvaamaton.

EK: En olekaan.

T: Kun sulla on ikä se ja vakanssi lähtee, niin elä kuvittele, että saat vakanssin.

EK: No, lähtikös Virtaselta vakanssi?

T: Onks Virtasella ikää viisviis?

EK: Ei.

T: No niin. Siinä on, Esa, se pointti.

EK: Tää on ihan selvää ikärasismia.

T: No, niihän se on, mutta pitäis sun nyt itte ymmärtää, kun...

EK: En mie ymmärrä. Perkele, mie en ollu kymmenen vuotta sitten, kun paikka luvattiin, niin mie en ollu viisviis sillon.

T: No, et, et, mutta saahan se luvata. Ne ei tänään piä...

EK: Saatanan satusedät mitä siellä mäellä on, perkele, niin joku kuri niillekin pitää löytyä.

T: Niin niille pitää...

EK: Tai sitten täällä ei oo enää mitään väliä millään.

1 Nimi muutettu.

T: Ei, sinun täytyy nykyaikaan sopeutua, ei se...

EK: En minä sopeudu. Minua on petetty. Siit hommasta mie taistelen loppuun saakka. Miulla ei oo enää mitään hävittävää.

Keskustelussa viitataan työttömyyseläkeputkijärjestelmään. Tuolloin vuonna 2004 työttömäksi joutunut 55-vuotias henkilö pystyi pääsemään työttömyyseläkeputkeen, joka muodostui 500 päivän mittaisesta ansiosidonnaisesta työttömyyspäivärahasta ja päivärahan lisäpäivistä, jonka jälkeen henkilö pääsi 60-vuotiaana työttömyyseläkkeelle. Työtoverit olivat houkuttelleet Esa Kuusistoa hakeutumaan työttömyyseläkkeelle, kuten moni muu hänen ikäisensä oli paperikoneen lakkauttamisen jälkeen tehnyt – olihan työttömyyseläkeputki ollut työnantajan suosima tapa ratkaista ikääntyneiden työntekijöiden tilanne. Kuusisto kertoo dokumentissa, kuinka eräässä tiedotustilaisuudessa työnantaja oli kehottanut kaikkia yli 50-vuotiaita ”ettii itelleen niin ku sellasta turvakeinoa”. Toisin sanoen oli annettu ymmärtää, että yli 50-vuotiaille ei olisi jatkoa tiedossa, vaan heidän kannattaisi hakeutua työttömyys- ja eläketurvan piiriin.

Yllä esitetty keskustelupätkä kertoo eri-ikäisten erilaisesta asemasta, *ikäristiriidoista*, tilanteesta, jossa tehtaan henkilöstöä vähennettiin. Se kertoo myös eri-ikäisten erilaisesta näkökulmasta työstä poistumiseen. Nuoremmalle työntekijälle työttömyyseläkeputki näyttää hyvänä vaihtoehtona. Työhön ei kannata takertua: ”Esa, et ole korvaamaton”. 55-vuotiaille se näyttää ikäsyrrintänä, jossa ikä ennen osaamista, pitkää työuraa tai työhalukkuutta vaikuttaa mahdollisuuksiin saada jatkoa työsopimukselle. Se kertoo pettymyksen tunteesta, vallasta ja vastarinnasta.

Keskustelua voi lukea myös toisin. Näkökulmineen puhujat edustavat ikään kuin kahta eri näkemystä työstä poistumiseen: *vanhaa* ja *uutta ikäpolitiikkaa*. Työttömyyseläkeputkea suositelleelle nuoremmalle kollegalle putki näyttää – vanhan ikäpolitiikan mukaisesti – ennen kaikkea vapautuksena työstä, mahdollisuutena, joka annetaan jo pitkään työtä tehneille, vanhimille työntekijöille. Varhainen poistuminen työstä on ennen kaikkea lahja riittävän pitkästä työurasta.

Esa Kuusiston tapauksessa sitä vastoin työttömyyseläkeputki ja työnantajan lähtökohta toteuttaa irtisanomiset juuri vanhimmista työntekijöistä lähtien, näyttää ikääntyneelle itselleen ikäsyrrintänä, aivan kuten uusi, työurien pidentämiseen tähtäävä ikäpolitiikka pyrkii käytännön kehystämään.

Mitä sitten tarkoitetaan vanhalla ja uudella ikäpolitiikalla? Käsitteeseen ”vanha ikäpolitiikka” tiivistän sen työvoima- ja eläkepolitiikan, jossa työvoiman tarjontaa säädeltiin eläkepolitiikan kautta. Varhaiseläkkeet, erityisesti työttömyyseläke, toimivat rakennemuutoksen ja työttömyyden säätelyn välineinä siten, että työvoiman tarjontaa vähennettiin nimenomaan vanhimmasta ikäluokasta päin. Työttömyyseläkkeessä, jossa eläkepolitiikan ja työvoimapolitiikan kytkös oli selkein, katsottiin yhdistyvän niin työntekijöiden, yritysten kuin kansantaloudenkin intressit. Avoimen työttömyyden ollessa

työvoimapolitiikan onnistumisen mittari työttömyyseläke vastasi pitkälle myös työvoimahallinnon intressejä. (Ilmakunnas & Rantala 2005, 75.) Niin ikään työttömyyseläke nähtiin kohtuullisuutena työttömäksi jääneitä tai työttömyysuhan alla olevia ikääntyneitä kohtaan ja palkkiona tai lahjana, jossa pitkä työura palkittiin varhaisella eläköitymisellä.

Uudella ikäpolitiikalla sitä vastoin tarkoitan eläke- ja työvoimapolitiikkaa, joka tähtää ikääntyneiden työllisyysasteiden nostoon, työurien pidentämiseen ja työstä poistumisen lykkäämiseen (Julkunen & Pärnänen 2005, Sihto 2005, Ilmakunnas & Rantala 2005). Työurien pidentäminen on sekä kansallisen että EU-tason tärkeimpiä yhteiskuntapoliittisia tavoitteita. Kansallisella tasolla uusi ikäpolitiikka kulminoitui vuosituhaten vaihteessa yhteiskuntapoliittiseksi tavoitteeksi pidentää työuria 2–3 vuodella (Hallitusohjelma...1999). Tämä työurien pidentäminen erityisesti ikääntyneiden osalta on edelleen keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite (Pääministeri...2007, Ikääntymisraportti 2009, 218–224, 243). Uuden ikäpolitiikan kehyksessä varhainen työstä poistuminen on kansantaloudellinen uhka, sillä varhaisen työstä poistumisen mahdollistava eläkepolitiikka vähentää työvoiman määrää tilanteessa, jossa työvoimasta alkaa tulla pula ja eläkkeiden maksamisesta ongelma.

Uudella ikäpolitiikalla on myös tasa-arvotavoitteita: pyrkimys eri-ikäisten tasa-arvoiseen kohteluun työmarkkinoilla. Se korostaa ikääntyneiden osamista ja arvostusta työntekijöinä. Uuden ikäpolitiikan kehyksessä varhaiseläkereittien käyttö esitetään potentiaalisena ikäsyrjinnän paikkana. Sen mukaan varhaiseläkepolitiikka, erityisesti työttömyysreitti, suuntaa irtisanomiset juuri ikääntyneisiin ja siten marginalisoi ikääntyneitä työmarkkinoilla. (Ikäohjelman monet kasvot 2002, Romppanen 2000, Ilmarinen 2001, Towards...2006, Towards...1999.) Uusi politiikka korostaa myös työn sosiaalista ja taloudellista merkitystä yksilölle itselleen iästä riippumatta. Työ voi olla itsensä toteutuksen paikka kaiken ikäisille² ja työtulo on aina eläketuloa suurempi. Siten eläkejärjestelmän ei tule luoda mahdollisuuksia ikääntyneiden varhaiseen työstä poistumiseen (tai poistamiseen). Uusi ikäpolitiikka esittää varhaiseläkkeiden käytön pikemminkin ikäsyrjintänä kuin lahjana.

Mutta miksi tämä ikäpoliittinen käänne? Varhainen työstä poistuminen ja ikääntyneiden työllisyysasteiden lasku oli 1970-luvulta lähtien aina 1990-luvun loppuun saakka vankka työmarkkinatrendi niin Suomessa kuin lähes kaikissa muissa EU-maissa. Muutoksen voimakkuus, syyt sen taustalla ja se, millaisia työstä poistumisen reittejä käytettiin, ovat vaihdelleet maasta toiseen, mutta yhtä kaikki varhainen työstä poistuminen ja ikääntyneiden työllisyysasteiden lasku oli selkeä, yhtäläinen pitkän ajanjakson eurooppalainen työmarkkinatrendi. (Kohli & Rein 1991, Walker 1997.) Varhaisesta työstä poistumisesta tuli kuitenkin yhteiskuntapoliittinen ongelma, kun havahduttiin väestön ikääntymiseen ja tämän demografisen muutoksen tuo-

2 Tämä tulee selkeimmin esille Kansallisen ikäohjelman uutislehden Hyvä ikä -lehden (1998–2002) artikkeleissa.

miin uhkakuviin. Uhkakuvista suurin liittyi eläkejärjestelmään ja huoltosuhteen heikkenemiseen. Väestön ikääntyminen näytti tuovan Euroopalle uusia taloudellisia ja sosiaalisia ongelmia: kuinka selviytyä tulevista eläkemenaista huoltosuhteen heikentyessä, miten säilyttää talouskasvu työvoimapulan uha- tessa ja kuinka järjestää ikääntyvälle väestölle sen tarvitsemat terveys- ja hoi- vapalvelut? Näihin ennustettuihin tulevaisuuden ongelmiin, erityisesti eläk- keiden rahoitusongelmaan, on tärkeimpänä ratkaisukeinona esitetty työurien pidentämistä ja ikääntyneiden työllisyysasteiden nostoa. Muita ehdotettuja keinoja ratkaista eläkkeiden rahoitus – talouskasvu, verojen korottaminen, syntyvyyden lisääminen, maahanmuutto, eläkkeiden leikkaukset – ei pidetä yhtä tehokkaina. (Andersen ym. 2007, Julkunen 2009.) Esimerkiksi OECD:n mukaan eläkeiän (*effective age of retirement*) nostaminen kymmenellä kuukau- della merkitsisi viiden prosentin vähennystä etuuksien saajissa. Tämä vastaisi peräti 10 prosentin leikkausta eläkkeissä (OECD 2001, 69–70, ks. myös Myles 2002, 137–155). Koska kansantaloudellisesti ikääntyneiden työssä pysyminen on tullut tärkeäksi, myös varhaiseläkepolitiikkaa on alettu problematisoida.

Uusi, ikääntyvien työllisyyden nostoon tähtäävä ikäpolitiikka on jo tuotta- nut tulosta. 2000-luvun alussa 55–64-vuotiaiden työllisyyden pitkän ajan las- keva trendi kääntyi selvään nousuun. Muutos on yleiseurooppalainen, mutta Suomi on onnistunut ikäpoliittisessa käänteessä erityisen hyvin. Ikääntyneiden työllisyysasteet ovat nousseet 1990-luvun lamaa edeltänyttä tasoa korkeam- miksi, ja Suomi on saanut kansainvälistä mainetta onnistuneesta ikäpolitiikas- taan (Guillemard 2001, Taylor 2004). Käänteen taustalla on katsottu olevan suotuisa taloudellinen kehitys ja sitä seurannut parantunut työllisyystilanne sekä eläkepoliittiset reformit, erityisesti varhaiseläkkeisiin tehdyt muutokset (alaikärajoiden nostot, tiettyjen varhaiseläkkeiden poistaminen) (Ilmakunnas 2007, Tuominen 2007, Ilmakunnas & Rantala 2005). Myös Kansallisen ikä- ohjelman vaikutusta, koulutustason kohoamista ja sodanjälkeisen sukupolven erityispiirteitä (ikäluokan suuri koko, terveys) on esitetty selitykseksi hyvälle työllisyyskehitykselle (Lehto 2004, Sihto 2005, Lehto & Sutela 2010).

Ikääntyneiden kohonneisiin työllisyyslukuihin heijastuu edellä esitetty- jen tekijöiden lisäksi se, että vuosina 1945–1949 syntyneet suuret ikäluokat säilyttivät työpaikkansa vanhempia ikäluokkia paremmin 1990-luvun alun laman suurtyöttömyysvuosina. Tämän suhdannevaikutuksen ohella ikään- tyneiden työllisyyteen vaikuttaa myös niin sanottu kohorttivaikutus; nuor- rempien ikäluokkien työllisyysasteet ja työvoimaosuudet kohoavat korkeam- miksi kuin mitä ne olivat edeltävillä ikäluokilla samanikäisinä. Tämä ilmiö näyttää säilyvän suurten ikäluokkien vanhetessa. Nuoremmat, enemmän työhön osallistuneet ikäluokat pysyvät edeltäviä ikäluokkia pidempään työ- elämässä. (Hytti & Nio 2004.) Vielä tätä kirjoittaessani (syksy 2010) vuosien 2008 ja 2009 taitteessa alkanut taantuma ei juuri ollut heikentänyt ikäänty- neiden työllisyystilannetta. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan

55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli laskenut vain prosenttiyksikön vuodesta 2008 vuoteen 2009 (SVT: Työvoimatutkimus. Työllisyys ja...2010).

Uutta ikäpolitiikkaa onkin toteutettu Suomessa laajalla toimenpidearsenaalilla. Vuoden 2005 suuri eläkeuudistus muovasi eläkejärjestelmää merkittävästi työhön kannustavaksi, vaikkakin eläkejärjestelmää oli jo aikaisemmin muokattu uuden ikäpoliittisen linjan mukaiseksi (Ilmakunnas & Rantala 2005, Julkunen & Pärnänen 2005). Eläkepoliittisten muutosten ohella on tehty myös paljon muuta: muutettu työnantajamaksuja työhön kannustavampaan suuntaan, edistetty työkykyä ylläpitävää toimintaa, tuettu työpaikkatason työurien pidentämiseen tähtäviä toimia ja käynnistetty kansallisia tiedotuskampanjoita tuomaan esille juuri ikääntyneiden hyviä ominaisuuksia työntekijöinä (Ikäohjelman monet kasvot 2002, Hakola & Uusitalo 2005). Lisäksi syrjinnän – myös ikään perustuvan syrjinnän – kohteeksi joutuneen oikeussuojaa on pyritty tehostamaan vuonna 2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain avulla (Paanetoja & Ruponen 2007, Kantola & Nousiainen 2008).

Uuden ikäpolitiikan kohteena ovat ensinnäkin olleet työnantajat, joiden on toivottu yhtäältä kannustavan ikääntyneitä pysymään työssä vanhuuseläkeikään saakka, välttävän varhaiseläkereittien käyttöä ja toteuttavan sellaista henkilöstöpolitiikkaa, joka tukee pitkiä työuria. Toisaalta työnantajilta on toivottu aikaisempaa suurempaa halukkuutta palkata ikääntyneitä työttömiä.

Toiseksi ikäpolitiikan kohteena ovat olleet ikääntyneet itse. Työllisiä ikääntyneitä on kannustettu välttämään hakeutumista varhaiseläkereittien piiriin ja pysymään työssä aina vanhuuseläkeikään saakka – ja sen jälkeenkin. Työttömiä ikääntyneitä on kannustettu pitämään huolta niin terveydestään kuin oman osaamisensa ajantasaisuudesta kouluttautumisen kautta. (Ikäohjelman monet kasvot 2002.) Tämä kannustus oman osaamisen ja kunnan ylläpitoon on koskenut myös työssä käyviä viisi-kuusikymppisiä. Toisin sanoen ikääntyneitä on kannustettu ja ohjattu oman työllistyvyyden (*employability*) ylläpitämiseen.

Työntekijät ja työnantajat eivät kuitenkaan tee päätöksiä työssä pysymisen tai sieltä poistumisen suhteen erillisinä yksikköinä, vaan *työorganisaatiot* luovat sen mikrokontekstin, jossa molemmat, työnantajat ja ikääntyneet itse, valintojaan tekevät. Tutkittaessa ikäpoliittisen käänteen edellytyksiä katse on käännettävä työpaikoille, yksityisiin yrityksiin ja julkisiin organisaatioihin, sillä lopulta päätökset niin työurien pidentämisestä, varhaisesta työstä poistumisesta kuin uusien työntekijöiden palkkaamisesta tehdään organisaatio-tason kontekstissa, kullekin työpaikalle ominaisin reunaehdoin.

Dokumentin *Kone 17* perusteella Voikkaan tehtaan johto toimi tuolloin vuonna 2004, jolloin uutta ikäpolitiikkaa oli jo monella tasolla viety eteenpäin, vanhan ikäpolitiikan mukaisesti. Suuri osa tehtaan paperikoneella numero 17 työskennellyistä yli 55-vuotiasta poistui työelämästä varhain työttömyyseläkeputken kautta. Eläkeputki oli selkeästi työnantajan suosittelu ratkaisu ikääntyneille työntekijöilleen. Miksi? On ymmärrettävää, että eläkeratkaisuja käytetään saneeraustilanteissa, jos se on työntekijöiden

toivomaa (mitä se osalle varmasti olikin), mutta kun joukossa oli myös niitä, joille työstä poistuminen oli vastentahtoista, herää kysymys miksi ratkaisuun päädyttiin. On kysyttävä, millaisia organisaatiotason tekijöitä oli sen päätöksen taustalla, että päädyttiin eläkeputken laajaan käyttöön? Ikääntyneiden työurien pidentäminen voi olla yhteiskuntapoliittisesti järkevää ja perusteltua, mutta se ei siis ole sitä välttämättä työnantajille.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ikäkysymystä ja työurien pidentämisen tavoitetta organisaatiotasolla. Yhteiskuntapoliittinen keskustelu korostaa työurien pidentämisen tärkeyttä, mutta miten uusi ikäpolitiikka otetaan työpaikkatasolla vastaan? Millaisia motiiveja (jos mitään) työnantajilla on työurien pidentämiseen tai ikääntyneiden rekrytointiin? Entä mitä käytännön toimia työpaikoilla on tehty työurien pidentämiseksi? Koska työurien pidentämisessä varhaiset työstä poistumisen reitit ja niiden käyttö nousevat tärkeään rooliin, kysyn, missä tilanteissa ja miksi varhaiseläkereittejä käytetään. Päähuomio tutkimuksessa on työnantajapolitiikassa, mutta samalla tarkastelen, millaiseksi paikalliset ammattiosastot ja ikääntyneet itse organisaatiotason henkilöstöpolitiikan kokevat. Tutkin organisaatioiden ikäkäytäntöjä, ikäpoliittisia valintoja, syitä niiden taustalla ja valintojen seurauksia kymmenessä eri organisaatiossa kerätyn laadullisen haastatteluaineiston avulla.

1.1 Organisaatiot tutkimuskohteena

Tämä tutkimus on osa *Ikä, työ ja sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina* -tutkimusprojektia. Projektin käynnistettiin vuonna 2000, jolloin ikääntyneiden työmarkkinatilanne oli selkeästi heikompi kuin mitä se vuosikymmen myöhemmin oli. Tuolloin arviot siitä, onnistutaanko ikääntyneiden työllisyysasteiden nostossa, olivat hyvin varovaisia. Pitkän ajanjakson laskevan trendin kääntäminen nähtiin, jos nyt ei hyvin vaikeana, niin ainakin hyvin haasteellisena tavoitteena. *Ikä, työ ja sukupuoli* -projektin aineisto kerättiin tässä tilanteessa vuosina 2000–2001. Suurin mielenkiinto kohdistui kuusikymppisiin työntekijöihin. Tutkimusprojektissa oltiin kiinnostuneita, kuinka kuusikymppiset työntekijät olivat kyenneet pysymään niinkin pitkään työssä. Millaisia ”ikääntymisen hallinnan” tekniikoita vaadittiin, jotta kuusikymppinen pystyi pitämään itsensä sopivana ja kompetenttina tämän päivän työelämään? (Julkunen 2003.) Tutkimusprojektin pääfokus oli siis silälönäkökulmassa ikääntymiseen työssä.

Jotta pystyimme tavoittamaan kuusikymppisiä työssäkäyviä, projektiryhmämme valitsi kymmenen organisaatiota, joista henkilöstöpäälliköiden avulla lähdettiin tavoittamaan ikääntyneitä työntekijöitä. Jokaisessa kymmenessä organisaatiossa haastateltiin kahta tai kolmea noin kuusikymmenvuotiaasta työntekijää. Tämän lisäksi kerättiin myös muuta haastattelumateriaalia. Jokaisessa organisaatiossa haastateltiin henkilöstöpäällikköä ja luottamushenkilöä. Alun

perin näitä kahta informanttiryhmää haastateltiin, jotta olisimme saaneet lisätietoa työpaikkojen tilanteesta; projektin pääfokus oli kuitenkin ikääntyneissä työntekijöissä ja heidän kokemuksissaan. Tämä lisämateriaali osoittautui kuitenkin mielenkiintoiseksi ja rikkaaksi. Aineiston avulla pystyttäisiin analysoimaan, mitä ehtoja ja esteitä pitkille työurille on työpaikkatasolla.

Oma roolini tutkimusprojektissa oli toimia tutkimusassistenttina. Päätehtäväni oli organisoida ja toteuttaa haastatteluaineiston keruu. Vaikka alun perin en ollut projektissa tutkijan roolissa, projektin edetessä oma mielenkiintoni aihetta kohtaan kasvoi. Kun muut tutkimushankkeen tutkijat olivat kiinnostuneita juuri ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksista (Julkunen 2003, Charpentier 2006, Irni 2008, 2009, 2010, myös Charpentier & Järnefelt 2002), päätin itse keskittyä työnantajien näkemyksiin ikäkysymyksestä (myös Julkunen & Pärnänen 2005). Tutkimuksen fokus on henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa, jotka tässä tutkimuksessa edustavat työnantajien näkökulmaa. Käytän tutkimuksessani kuitenkin myös muiden haastateltujen ryhmien, siis työntekijöiden ja luottamushenkilöiden haastatteluja saadakseeni monitahoisemman kuvan aiheesta.

Ikääntyneiden työllisyystilanne on merkittävästi parantunut aineiston keruujankohdan (2000–2001) jälkeen. Kun vuonna 2000 ikääntyneiden, 55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli 42,2 prosenttia, oli vastaava luku vuonna 2009 jo niinkin korkea kuin 55,5 prosenttia. Vaikka ikääntyneiden työllisyys on edelleen nuorempia ikäluokkia alhaisempi, ovat 55–64-vuotiaiden työllisyysasteet jo saavuttaneet ja ohittaneetkin 1990-luvun lamaa edeltäneen tilanteen. Siten ikääntyneiden työllisyystilanne ja ikäpoliittisen käännöksen aikaansaaminen ei näytä enää yhtä haasteelliselta kuin vielä tuolloin vuonna 2000. Nyt uusi, vuoden 2008 lopulla alkanut taantuma muuttanee jälleen ikääntyneiden työllisyystilannetta, joskaan taantuma ei ainakaan vielä vuoden 2009 aikana ollut merkittävästi laskenut ikääntyneiden työllisyysasteita. (SVT: Työvoimatutkimus. Työllisyys ja...2010, myös Järnefelt 2003.) Ikääntyneiden työllisyyden hyvästä kehityksestä huolimatta työurien pidentäminen on kuitenkin pysynyt keskeisenä yhteiskuntapoliittisena kysymyksenä ja poliittisen keskustelun vakioaiheena.

Myös muita merkittäviä muutoksia on tapahtunut aineiston keruun jälkeen. Vuonna 2005 Suomessa toteutettiin suuri eläkeuudistus. Tuolloin vanhuuseläkkeen ikäraja muuttui joustavaksi 63–68 vuoden ikärajaksi entisen 65 vuoden ikärajan sijaan. Eläkereformin myötä muutettiin myös erityisesti varhaiseläkkeiden ehtoja. (Takala & Uusitalo 2002.) Aineistoni on siis kerätty aikana, jolloin sekä työllisyys- että institutionaalinen tilanne oli varsin erilainen.

Katson, että näistäkin muutoksista huolimatta aineistollani on vielä uutta annettavaa siihen keskusteluun, jota työurien pidentämisestä Suomessa käydään. Tutkimusaineistoni ja tutkimustulokseni ovat toki jossain määrin sidoksissa 2000-luvun alkuun, mutta tietyltä osin tulokseni ovat myös varsin pysyviä. Talouskriisit toistuvat ja eläkejärjestelmään tehdystä muutoksista

huolimatta tietyt institutionaaliset käytännöt, kuten eläkejärjestelyjen käyttö irtisanomisissa, ovat pysyneet vahvoina (Morley & Ward 2008, Melin 2008). Lisäksi vaikka Suomessa on tehty varsin mittavasti tutkimusta varhaisesta työstä poistumisesta ja ikääntymisestä työssä, on tällä hetkellä kuitenkin verrattain vähän tietoa siitä, kuinka työurien pidentäminen ja koko ikäkysymys nähdään organisaatioitasolla.

Tutkimus varhaisesta työstä poistumisesta ja ikääntymisestä työssä on Suomessa keskittynyt kolmeen näkökulmaan. Ensinnäkin tutkimusta on tehty ikääntyneiden työoloista, työkyvystä ja työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä (esim. Ilmarinen 1999, 2006, Janatuinen 2001, Forma & Väänänen 2004, Tuominen 2004a, Pelkonen 2005, Väänänen-Tomppo ym. 2006, Forma ym. 2006, Forma ym. 2008, Järnefelt 2010). Toiseksi on tutkittu verrattain paljon ikääntyneiden työllisyyden kehitystä, eri eläkereittejä, eläkereittien käyttöä ja eläkejärjestelmään tehtyjen muutosten vaikutusta ikääntyneiden työllisyyteen ja työurien pituuteen (esim. Hytti 1998, Aho & Österman 1999, Pyy-Martikainen 2000, Gould & Nyman 2002, Rantala 2002a, 2008, Takala & Uusitalo 2002, Virjo & Aho 2002, Järnefelt 2003, Rantala & Romppanen 2004, Saurama 2004, Hakola & Uusitalo 2004, 2005, Ikonen 2009). Kolmanneksi tutkimusta on tehty iän kulttuurisesta merkityksestä, ikäsyrjinnästä työssä ja työnantajien asenteista ikääntyneitä kohtaan (esim. Korvajärvi 1999, Kouvonen 1999, Vaahtio 2002, Forss 2001, Juuti 2001, Karisalmi & Seitsamo 2003, Paloniemi 2004, Airila ym. 2007). Työnantajanäkökulma on ollut tutkimuskohteena myös tutkimuksissa, joissa on tarkasteltu työnantajien näkemyksiä varhaiseläkepolitiikasta (Piispa & Huuhtanen 1992), käsityksiä osa-aikaeläkkeestä (Takala 2001) ja mielipidettä vuoden 2005 eläkeuudistuksen tuomasta joustavasta eläkeiästä (Tuominen ym. 2004, Tuominen & Takala 2006). Vaikka tämä aikaisempi tutkimus on ollut tärkeää ja mielenkiintoista, on organisaatioitaso pitkälle jäänyt tavoittamatta. Valtaosa ikää ja työtä käsittelevistä tutkimuksista pohjautuu joko survey- tai rekisteriaineistolle, jolloin tutkimusyksikkö on luonnollisesti ollut yksilö. Työorganisaatiot ovat jääneet tuntemattomiksi ”mustiksi laatikoiksi”, joiden sisällä tapahtuvasta työn jättämisestä tai työssä pysymisestä liittyvistä päätöksentekoprosesseista ja päätöksiin vaikuttavista organisaatio-tason tekijöistä tiedetään varsin vähän. Myös aihepiiriin laadullisessa tutkimuksessa (Korvajärvi 1999, Nieminen & Forma 2005, Paloniemi 2004, Airila 2007, Ruoholinna 2006) painopiste on ollut pääsääntöisesti työntekijöiden kokemuksissa (ks. kuitenkin Juuti 2001). Suomalaisessa työtä ja ikää käsittelevässä tutkimuksessa organisaatio-tason syy-seuraussuhteiden ja niiden selettävien tekijöiden, joita toimijat itse toiminnalleen antavat, tutkiminen on jäänyt pieneen paitsioon. Tämä tutkimus pyrkii täyttämään tätä tietoa aukkoa: millaisia päätöksentekoprosesseja työuran päättämiseen liittyy organisaatioissa ja ketkä päätöksentekoon osallistuvat? Millaisia ikäkäytäntöjä eri organisaatioilla on ja miksi käytännöt muotoutuvat sellaisiksi kuin ne ovat? Mi-

ten ikäproblematiikkaa käsitellään organisaatioissa ja miten aiheen käsittely muovautuu organisaatioiden toimintapolitiikoiksi? Kaiken kaikkiaan, mikä merkitys iälle ylipäätään annetaan työorganisaatioissa?

Tutkimuksen, kuten koko *Ikä, työ ja sukupuoli* -projektin, viitekohtana on ollut yhteiskuntapoliittinen tavoite pidentää työuria ja juuri *ikäntyneiden* työntekijöiden työssä pysyminen. Siten kysymystä varhaisesta työstä poistumisesta (*early exit*) ja varhaiseläkkeiden käytöstä organisaatiokontekstissa käsitellään tässä tutkimuksessa varsin paljon. Kuitenkin kun tarkastellaan sitä, kuinka uusi ikäpolitiikka otetaan organisaatiotasolla vastaan, olisi liian rajoittavaa keskittyä vain siihen, kuinka varhaiseläkereittien käyttö vaihtelee työpaikasta toiseen, siis millaista *early exit* -politiikkaa organisaatiot harjoittavat. Ensinnäkin tavoite nostaa ikäntyneiden työllisyysasteita sisältää odotuksen, että ikäntyneet työttömät työllistyisivät aikaisempaa helpommin. Täten myös kysymys rekrytointikäytännöistä on tutkimukselleni relevantti. Tulee siis myös kysyä, mikä tekijä ikä on rekrytoinnissa. Toiseksi aineistoa analysoitaessa tulee tarkastella myös tuleeko ikä esille myös muissa tilanteissa kuin vain varhaisen työstä poistumisen tai rekrytoinnin yhteydessä. Ikään liittyvä henkilöstöpoliittinen päätöksenteko voi sisältää laajan kirjon eri asioita. Se, missä tilanteissa ikä tulee näkyväksi, lienee organisaatiosidonnaista. Tutkimuksessa tarkastelenkin *organisaatioiden ikäkäytäntöjä ja ikäpolitiikkoja* kokonaisuudessaan.

Tutkimuksellinen lähestymistapani nojaa *grounded theory* -menetelmän periaatteisiin (Strauss & Corbin 1998). Siinä teoria kehitetään aineistolähtöisesti, siis empiirisen aineiston avulla, ilman etukäteen esitettyä teoriaa. Tutkimusta tehdessäni en siten ole lähtenyt liikkeelle mistään yhdestä teoriasta, jonka paikkansa pitävyyttä pyrkisin aineistoni valossa testaamaan. Lähdin tarkastelemaan aineistostani, mitä tietoa se antaa sellaisista teemoista kuten esimerkiksi "ikäntyminen", "työn jättäminen", "irtisanominen" tai "rekrytointi". Aloittaessani tekemään tutkimustani minulla ei ollut selvillä, millaisin käsittein aineistoani jäsenän, vaan tutkimusta jäsentävät käsitteet kuten *ikäpolitiikka*, *sukupolvisopimus*, *ikäkäytännöt* ja *ikäistävät käytännöt* tulivat mukaan vasta aineiston analyysin myötä. Käytänkin aineistoni analyysissä eri tieteenalojen käsitteistöä ja pyrin eri tutkimusalojen käsitteistöä yhdistämällä valaisemaan, missä tilanteissa iällä on merkitystä, ja miten ikä tulee julki työorganisaatioissa. Pääpaino on työnantajien näkökulma ikään (siis missä tilanteissa iällä on merkitystä *työnantajille*), mutta kuten sanottu, tuon esille myös niin ikäntyneiden itsensä kuin luottamushenkilöidenkin näkökulmaa ikäkysymykseen.

Tutkimusotteeni on lähellä kriittisen gerontologian sisään sijoitettuja *political economy of ageing* ja *moral economy* -lähestymistapoja. Näistä ensimmäinen lähestymistapa, vanhenemisen poliittinen taloustiede keskittyy vanhenemiseen liittyviin institutionaalsiin ja sosiaalsiin prosesseihin. Tämä lähtökohta eroaa sekä sosiaaligerontologisesta että mikrotaloustieteellisestä näkökulmasta, joissa eläkkeelle siirtymistä ja varhaista työstä poistumista on tutkittu joko keskittyen yksilötason tekijöihin tai mallintaen työstä

poistumista työn ja vapaa-ajan välisenä vaihtosuhteena. (Kohli & Rein 1991.) Vanhenemisen poliittisen taloustieteen lähestymistavassa korostetaan talouden ja politiikan sekä muiden sosiaalisten järjestelmien roolia ikääntymisen ja vanhuuden muokkaamisessa ja uudelleen tuottamisessa. Tässä näkökulmassa sosiaalipoliittisia järjestelyjä kuten eläketuloa tai terveys- ja sosiaalipalveluita tarkastellaan taloudellisen, poliittisen ja sosiokulttuurisen prosessin tuotoksina, jotka sulautuvat instituutioiden ja yksilöiden toimintaan tietyinä historiallisena ja sosiaalisena ajanjaksona. Sosiaalipolitiikka itsessään on merkittävä elämänmuutosten ja elinolojen määrittäjä. Keskeinen oletus tässä lähestymistavassa on, että ikääntyminen ja vanhuus nähdään paikantuneina suhteessa laajempaan yhteiskuntaan, siten niitä ei voi käsitellä tai analysoida erillään muusta sosiaalisesta. Yritettäessä ymmärtää vanhuuden määrittelyä ja ikääntymisen kokemusta huomio kiinnitetään valtion ja sukupuolijärjestelmän kaltaisiin institutionaalsiin tekijöihin. (Estes ym. 2003, Estes 2001, 1999.)

Toinen lähestymistapa, moraalitalous pyrkii tarkastelemaan rakenteen, toimijan ja kulttuurin vuorovaikutusta. Lähtökohta ei siis aseta vastakkain rakennetta ja toimijaa tai rakennetta ja kulttuuria. Moraalitalouden näkökulma kiinnittää huomion sosiaalisten normien ja vastavuoroisten velvollisuuksien merkitykseen ja näiden rooliin vanhusten sosiaalisessa integraatiossa ja sosiaalisessa kontrollissa. Koska moraalitalouden näkökulma on kehittynyt osana vanhenemisen poliittista taloustiedettä, nämä kaksi lähestymistapaa ikään kuin täydentävät toisiaan. (Estes ym. 2003, Estes 1999, ks. myös Minkler & Cole 1999.) Oma tutkimusotteeni kiinnittää huomion ensinnäkin instituutioiden merkitykseen ikääntymisen kokemuksessa ja siihen, että eläkejärjestelmä itsessään on merkittävä elämänvaiheiden määrittäjä. Toiseksi nostan esille myös moraalitaloudellista ulottuvuutta organisaatioiden toiminnassa. Vastavuoroisuudella ja sosiaalisilla normeilla on oma roolinsa siinä, millaisiksi organisaatioiden ikäpolitiikat muotoutuvat.

1.2 Tutkimuksen rakenne

Aloitan tutkimukseni tarkastelemalla EU:n ja Suomen työllisyys- ja eläkepolitiikan suuntaviivoja. Käsittelen syitä työllisyyspolitiikan taustalla ja esittän, mitä konkreettisia tavoitteita EU:n ja Suomen kansallisella tasolla työllisyydelle on asetettu (luku 2). Toiseksi, luvussa 3, tarkastelen ikääntyneiden työllisyydessä tapahtuneita muutoksia. Kahden viime vuosikymmenen tilanteen kuvauksen lisäksi teen katsauksen myös pidempiaikaiseen kehitykseen. Niin ikään vertailen ikääntyneiden työllisyystilannetta Suomessa suhteessa muihin EU-maihin ja erityisesti muihin Pohjoismaihin. Tämä tarkastelu on tarpeen tuodakseni esiin, millaisiin työstäpoistumisikiin suomalaisilla työpajoilla oli totuttu 2000-luvun taitteessa ja millä tavalla Suomi on erityinen

suhteessa muihin maihin. Tässä yhteydessä esittelen myös eri teorioita, joilla varhaisen työstä poistumisen ilmiötä on selitetty.

Luvussa 4 siirryn käsittelemään, millaisin työkaluin uutta ikäpolitiikkaa on Suomessa toteutettu. Käyn läpi eläketurvaan tehtyjä muutoksia sekä työurien pidentämiseksi tehtyjä työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. Tämä on tarpeen, jotta ne institutionaaliset reunaehdot, jotka työnantajien ja työntekijöiden valintoja määrittävät, tulisivat lukijalle selviksi. Samalla lukijalle hahmottuu, kuinka suuri panostus ikäpolitiikan saralla Suomessa on tehty eri toimenpiteiden ja työpaikkatasolle suunnattujen toimien avulla. Näissä edellä kuvatuissa luvuissa, jotka muodostavat osan *I Ikä, työllisyys ja politiikka*, luodaan kontekstikuvausta työorganisaatioiden tutkimiselle ja johdatellaan lukijaa tutkimusaiheeseen: mistä varhaisessa työstä poistumisessa, työurien pidentämisessä ja politiikkatavoitteissa oikein on kyse.

Osan *II Ikä, instituutiot ja palkkatyö* teemana on eri ikäpoliittisten toimijoiden ja ikäpolitiikan tasojen hahmottaminen. Luon ensin kokonaiskuvan organisaation ikäpolitiikan kontekstitekijöistä ja siirryn sen jälkeen tarkastelemaan organisaatiota ikäpoliittisena toimijana. Tässä kohden liiketaloustieteen huomiot strategisesta henkilöstövoimavarojen johtamisesta ja yritysten tavoitteesta tehokkaaseen resurssien käyttöön ovat tutkimukselleni tärkeitä (luku 5). Katson, että organisaatiotason päätöksiin vaikuttavat ikään liittyvät kulttuuriset käsitykset, rakenteelliset tekijät, institutionaaliset tekijät ja organisaatiotasolla tapahtuneet työelämämuutokset. Näiden sisältöä avaan luvuissa 6–8: miten instituutioiden merkitys valintoja muokkaavana tekijänä tulisi ymmärtää, mitä tarkoitan sosiokulttuurisella iällä ja millaisia muutoksia suomalaisessa työelämässä on tapahtunut. Koska iän tutkimisella työelämäkontekstissa on paljon yhtymäkohtia sukupuolen tutkimiseen työelämässä, teen samalla katsauksen, millaisia näkökulmia naistutkimuksen piirissä esitetyt huomiot ja teoria-avaukset voivat antaa iän tutkimiselle. Näissä luvuissa keskustelen iästä ja ikääntyneiden työllisyydestä uusinstitutionalismiin, iän sosiologian, naistutkimuksen ja työelämän tutkimuksen tarjoamien käsitteiden avulla.

Luvussa 9 kerron tutkimuksen toteutuksesta. Aluksi tarkennan tutkimuskysymystäni: mihin kysymyksiin etsin vastauksia? Seuraavissa luvuissa käsitelen metodologiaa, kuvaan tutkimusaineiston ja pohdin aineistoni ongelmia. Nämä luvut muodostavat osan *III Aineisto, tutkimusmenetelmä ja metodologia*.

Neljännessä osassa, *Ikä työssä, ikä organisaatiossa* siirryn aineistoni analyysiin ja esittelen tulokseni. Luvun 10 teemana ovat ikäasenteet, ikä syrjintä ja ikääntyneiden erityiskohtelu. Luvussa 11 esitän tulokseni neljästä ikäpolitiikan linjasta. Osassa *V Yhteenvedo* teen nimenmukaisesti yhteenvedon empiirisen aineistoni tuloksista. Tässä osassa, luvuissa 12 ja 13, pyrin punomaan yhdeksi tarinaksi tutkimuksen alkupuolella käymäni teoreettisen keskustelun ja tutkimuksen empiiriset löydöt.

OSA I

Ikä, työllisyys ja politiikka

2 Uuden ikäpolitiikan tavoitteet ja tausta

Tutkimuksen taustalla ovat politiikkatavoitteet kääntää varhaisen työstä poistumisen trendi ja pidentää aktiivisia vuosia työelämässä nimenomaan työuran loppupäästä. Aihe on ollut usein Euroopan unionin agendalla. Lissabonin strategiassa vuonna 2000 EU asetti itselleen uuden strategisen tavoitteen: EU:sta on ”tultava maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietopohjainen talous, joka kykenee ylläpitämään kestäväää talouskasvua, luomaan uusia ja parempia työpaikkoja ja lisäämään sosiaalista yhteenkuuluvuutta” (Lisbon European Council 2000). Lissabonin strategia on nähty tärkeäksi sosiaalipolitiikan näkökulmasta. Ensimmäistä kertaa sosiaalipolitiikka nostettiin samalle tasolle talous- ja työllisyyspolitiikan rinnalle, kun lauselmassa todettiin, että kasvustrategian tulisi olla talous-, työllisyys- ja sosiaalipoliittisesti tasapainoinen (Kari & Saari 2005, 70). EU:n strategia velvoittaa Suomeakin, sillä sen politiikkatavoitteet odotetaan toimeenpantaviksi kansallisesti.

Euroopan komission Lissabonin kokouksen valmistelupöytäkirjassa todettiin, että huolimatta hyvästä taloudellisesta tilanteesta, jonka rahaliiton toteutuminen, toimivat sisämarkkinat ja hyvä taloudellinen yhteistyö olivat luoneet, Eurooppa oli jäänyt tietoyhteiskuntien kärkijoukosta. Komissio määritteli kuusi keskeistä vajetta: naisten matala työllisyysaste, vähemmän palvelualan työllisyyttä verrattuna Yhdysvaltoihin, merkittävät alueelliset erot, rakenteellinen pitkäaikaistyöttömyys, osaamisvajae (erityisesti tietoteknisessä osaamisessa) ja ikääntyneiden alhainen työllisyysaste. Nämä ilmiöt rasittivat sosiaaliturvajärjestelmää ja samalla potentiaalista työpanosta jäi käyttämättä. Tarvittaisiin uusi kaksoisstrategia, joka sekä ”edistäisi tietoon perustuvaa taloudellista kasvua että vahvistaisi Euroopan taloudellista mallia” (Kari & Saari 2005, 71). Lissabonin strategiassa asetettiin kolme tavoitetta: i) valmistella siirtymistä tietoon perustuvaan talouteen, ii) nykyaikaistaa Euroopan sosiaalista mallia ja iii) säilyttää talouden hyvät näkymät ja suotuisat kasvuennusteet toteuttamalla hyvää talouspolitiikkaa. Lissabonin strategia tähdentää tarvetta rakenteellisiin uudistuksiin ja korostaa, että rakenteellisten uudistusten kautta voidaan saavuttaa sellaisia etuja, kuten hyvä taloudellinen kasvu, korkeampi työllisyys ja parempi sosiaalinen yhteenkuuluvuus. (Saari 2002a, Kari & Saari 2005, 70–74.)

Työllisyyspolitiikan osalta Lissabonin strategian päätavoite on saavuttaa täystyöllisyys. Tarkemmin asetettu tavoite on nostaa yleinen työllisyysaste 70 prosenttiin ja naisten työllisyysaste 60 prosenttiin vuoteen 2010 mennessä (Lisbon...2000). Vuotta myöhemmin Euroopan neuvoston kokouksessa Tukholmassa asetettiin kaksi välitavoitetta: EU-alueen työllisyysasteen tulisi olla tammikuuhun 2005 mennessä 67 prosenttia ja naisten työllisyysasteen 57 prosenttia. Jäsenvaltioita kannustettiin asettamaan nämä tavoitteet myös kansallisella tasolla. Samaan aikaan asetettiin vanhenevalle Euroopalla tärkeä uusi

tavoite: 55–64-vuotiaiden työllisyysasteen tulisi olla 50 prosenttia vuoteen 2010 mennessä (Stockholm...2001). Tavoite oli kova, sillä 55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli EU15-alueella vain 37,8 prosenttia vuonna 2000 (Employment in Europe 2008). Tavoite sai jatkoa, kun Barcelonassa vuonna 2002 päätettiin, että "[s]itä keskimääräistä ikää, jolloin ihmiset todellisuudessa lakkaavat tekemästä työtä Euroopan unionissa, olisi pyrittävä nostamaan vähitellen noin viidellä vuodella vuoteen 2010 mennessä" (Barcelona...2002).

Työllisyyspolitiikkaansa EU toteuttaa uusien lakien ja asetusten säätämisen sijaan niin kutsutun "avoimen koordinaation menetelmän" kautta. (Palo 2003, Kauppi 2002a, 239–241, Jacobsson 2004.) Se pitää sisällään sellaisia käytäntöjä kuten suositusten antaminen jäsenvaltioille koskien niiden työllisyyspolitiikkaa, vertailu, konsultointi, "hyvien käytäntöjen" levittäminen ja arviointi. Toimivalta työllisyyspolitiikassa on kuitenkin säilynyt kansallisella tasolla ja siten EU:n avoimen koordinaation menetelmät tuntuvat "pehmeiltä" keinoilta työvoimapolitiittisten tavoitteiden toteuttamisessa. Amsterdamin Eurooppa-neuvoston kokouksesta 1997 lähtien jäsenvaltiot ovat kuitenkin sitoutuneet ottamaan huomioon Eurooppa-neuvoston asettamat suuntaviivat omassa työllisyyspolitiikassaan. (Kauppi 2002a.) Lisäksi EU seuraa avoimen koordinaation menetelmän avulla EU-politiikan suuntaviivojen toteutumista jäsenmaissa. Siten EU:n asettamat suuntaviivat luovat paineita kansalliseen politiikkaan eikä kansallista työvoimapolitiikkaa voi toteuttaa ottamatta huomioon EU-tason politiikkalinjanvetoja. (Jacobsson 2004.)

Suomen kansallinen tavoite nostaa työstä poistumisen ikää asetettiin ensimmäisen kerran vuonna 1999. Tuolloin Lipposen II hallituksen ohjelmassa julistettiin, että tavoite oli lisätä työllisten osuutta työkäisistä ja lykätä keskimääräistä työstäpoistumisikää 2–3 vuodella lähemmäksi silloista vanhuuseläkeikää 65 vuotta (Hallitusohjelma...1999). Tavoite toistettiin eri ministeriöiden ja työryhmien muistioissa ja ohjelmajulistuksissa, kuten esimerkiksi sosiaalimenojen kehityksen tulevaisuutta selvittämään perustetun SOMERA-työryhmän raportissa. Valtiovarainministeriö julisti, että hallituksen tavoite tuli ymmärtää *minimitavoitteeksi*. (Kannisto ym. 2003.)

Myöhemmin tavoite kasvattaa työvoiman tarjontaa lisättiin Vanhasen hallituksen työllisyysstrategiaan ja politiikkaohjelmaan. Konkreettiset tavoitteet työurien pidentämisen lisäksi olivat eri ikäryhmien työllisyysasteiden nostaminen, nuorten työmarkkinoille siirtymisen nopeuttaminen ja työssä jaksamisen tukeminen parantamalla työelämän laatua. Työllisyyspolitiikan päätavoite oli nostaa työllisyysaste 75 prosenttiin. (Hallituksen...2004 ja 2006, Hallitusohjelma...2003.) Pääministeri Vanhasen II hallituksen ohjelmassa työvoimapula nähdään lähimpien vuosien suurimpana uhkana. "Siksi on aikaisempaa tärkeämpää kohdentaa työvoima tehokkaasti, vähentää rakennetyöttömyyttä, saada nuoret nykyistä aikaisemmin työelämään ja myöhentää eläkkeelle siirtymistä" (Pääministeri...2007, 11). Ikääntyneiden työntekijöiden edellytyksiä ja kannusteita jatkaa työelämässä parannetaan

edelleen ja ”kannustavan sosiaaliturvan selvittämisen yhteydessä ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä edistetään” (mt., 72).

Työllisyysasteesta onkin tullut tärkeä EU- ja kansallisen tason indikaattori ei vain työllisyyspolitiikan toteutuksessa tai arvioinnissa, vaan myös yleisenä talouden kehityksen mittarina. Kuvaavaa on, että EU:n neljästätoista ydinindikaattorista viisi liittyy työllisyyteen (Saari & Sailas 2006). Työllisyysasteessa EU on onnistunut löytämään konkreettisen ja toimivan, eri politiikka-alueita yhdistävän mittarin tavoitteilleen (Kauppi 2002a). Myös kansallisesti työllisyysaste on korvannut työttömyysasteen tärkeimpänä mittarina harjoitetun työvoimapolitiikan onnistumiselle (Ilmakunnas & Rantala 2005).

Lissabonin strategiaa uudistettiin vuosina 2004–2005, kun komissio havahtui, että rakenteellisten indikaattoreiden toimeenpano oli jäämässä puutteelliseksi, eikä asetettuja määrällisiä tavoitteita olisi mahdollista saavuttaa vuoteen 2010 mennessä. Eurooppa oli huolestuttavasti jäämässä jälkeen sen tärkeimmästä kilpailijasta Yhdysvalloista, ja Kiinan ja Intian nopea nousu palvelu- ja tavaratuotannossa aiheuttivat uusia haasteita EU:n kasvupolitiikalle. Tämän lisäksi EU-maiden väliset erot eivät olleet supistuneet odotetusti: köyhemmät maat eivät olleet vaurastuneet, vähemmän innovatiiviset maat eivät olleet ottaneet kehityksessä kiinni innovatiivisimpia maita, eivätkä vähäisempiä rakenteellisia uudistuksia tehneet maat olleet tarttuneet tarkokkaammin uudistusten läpiviemiseen. (Kari ym. 2008, 146–147.)

Lissabonin strategian talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan suhteelliset painoarvot arvioitiin uudestaan. Uudistuksessa päädyttiin Lissabonin strategian elvyttämiseen ja keskittymiseen kasvu- ja työllisyyspolitiikan kysymyksiin. Sosiaalipolitiikan tuli tukea kasvu- ja työllisyyspolitiikan tavoitteiden onnistumista. (Kari ym. 2008, 150–151, ks. myös Facing...2004.) Komissio ilmoittaa sitoutuvansa täysin eurooppalaisen sosiaalisen mallin nykyaikaistamiseen tarkoittaen, että sosiaalipolitiikkaa tullaan muokkaamaan globaaliin talouteen sopivaksi. Sosiaalipolitiikasta ei saa tulla estettä Euroopan menestymiselle globaalissa taloudessa, siis Lissabonin strategian tavoitteen toteutumiseksi. (Palola 2005.)

2.1 *Eläkepolitiikka työllisyysstrategian osana*

Lissabonin strategia ja EU:n työllisyyspolitiikan suuntaviivat ovat heijastuneet kansallisiin sosiaaliturvajärjestelmiin, erityisesti jäsenmaiden eläkejärjestelmiin, sillä EU:n työllisyyspolitiikka on asettanut paineita järjestelmien uudistamiselle ”työllisyysystävälliseen” suuntaan (Palola 2003). Jäsenmaiden eläkepolitiikka on unionin kannalta tärkeää jo puhtaasti talouspoliittisista syistä siksi, että talous- ja rahaliiton myötä jäsenmaiden taloudet ovat tulleet aikaisempaa riippuvaisemmiksi toisistaan. Uudistuksilla on ollut tärkeä rooli Euroopan sosiaalisen mallin modernisoinnissa. Monissa maissa on kuitenkin ollut myös kansallisesti painetta eläkejärjestelmän uudistamiseen erillään

EU:n tavoitteista. EU:n eläkepolitiikan ohjeistuksella ja avoimen koordinaation menetelmillä on pyritty lähinnä sysäämään hitaimpia maita reippaammin liikkeelle poliittisesti vaikeissa uudistuksissa. (Jacobsson 2004, Laitinen-Kuikka 2002.) Suomi onkin ollut Euroopan mallimaita toteuttaessaan eläkeuudistuksen vuonna 2005. Suomen reformi oli sekä varsin nopeasti toteutettu että melko kivuttomasti neuvoteltu työmarkkinajärjestöjen kesken³. Verrattuna joihinkin toisiin EU-maihin, kuten Italiaan, Ranskaan, Kreikkaan tai Saksaan, eläkeuudistus ei synnyttänyt mielenosoituksia tai lakkoja, ja siten eläkeuudistuksen neuvotteluprosessi vaikuttaa edenneen varsin konsensushenkisesti.

Eläkejärjestelmien uudistus on nähty tärkeäksi kilpailukyvyn kannalta, onhan riittävä työvoiman tarjonta kilpailukyvyn parantamisen olennainen osa. EU:n tasolla työvoiman tarjonnan lisäämiseksi on kiinnitetty huomiota erityisesti kahteen ryhmään: naisiin ja ikääntyneisiin. Molempia ryhmiä kannustetaan työmarkkinoille, ja politiikkatasolla pyritään puuttumaan niihin esteisiin, joita naisten ja ikääntyneiden työllisyyden tiellä on. Suomen osalta kysymys on kuitenkin miltei ainoastaan ikääntyneiden työllisyyden parantamisesta, sillä naisten työllisyysaste on jo hyvin korkea, eikä esimerkiksi naisten työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen ole sellaisenaan ongelma. Lisäksi ikääntyneiden työmarkkinakäyttäytymisen merkityksellisyyttä lisää se, että suuret ikäluokat (1945–1954 syntyneet) ovat Suomessa poikkeuksellisen suuret. Tällöin juuri tämän kohortin työllisyyden kehityksellä on paljon kansantaloudellista painoarvoa. Vuoteen 2010 mennessä 55–64-vuotiaiden osuus väestöstä tulee olemaan Suomessa suurin EU-maista. Suuret ikäluokat saavuttavat eläkeiän vuosien 2010 ja 2020 välillä ja vuoteen 2030 mennessä joka neljäs suomalainen on yli 65-vuotias (Gould & Saurama 2003, 8).

Ikääntyneet ovat naisten ohella olleet se ryhmä, jota on historiallisesti joko vedetty työmarkkinoille tai työnnetty sieltä ulos taloudellisen ja työllisyystilanteen mukaan⁴ (Phillipson 1983, Standing 1986, Duncan ym. 2000,

3 Työmarkkinajärjestöjen neuvottelema sopimus yksityisalojen työeläkkeiden kehittämisestä tuli julki 12.11.2001. Ainoa neuvotteluprosessin aikana julkisuuteen tullut isompi kiista koski palkansaajajärjestöjen eri kantoja eläkkeen laskentatavasta. SAK kannatti tapaa, jossa eläke lasketaan koko työhistorian mukaan, kun vastaavasti AKAVA ja STTK kannattivat tapaa, jossa eläke lasketaan viimeisen kymmenen työvuoden perusteella. Kiista ratkaistiin lykkäämällä päätöstä eläkkeen laskentatavasta myöhemmäksi. (Hietanen 2001, 2002, Kauppi 2002b.) Myöhemmin laskutavasta päästiin sopimukseen (Täydennyssopimus 5.9.2002). Vuodesta 2005 eläke lasketaan kunkin vuoden palkan ja karttumaprocentin perusteella. (Eläkkeen...2002.)

4 Tämä naisten työmarkkinoille työntö ja veto sieltä pois suhdanteiden mukaan on Suomessa tarkoittanut pikemminkin alityöllisyyttä (osa-aikatyö, vähäiset työtunnit) kuin työttömyyttä (myös Alankomaat ks. Visser 2002). Esimerkiksi 1930-luvun laman aikana työttömyys ei iskenyt naisiin yhtä rankasti kuin miehiin (Suoranta 2001). Se, että naiset pystyivät pitämään paremmin työpaikkansa, tarkoitti kuitenkin alityöllisyyttä, töiden odottelua ja palkan alenemista. Naisilla oli toki jo muutoinkin miehiä alemmat palkat, mikä luultavasti lisäsi työnantajien halua pitää heidät työssä. (Suoranta 2001, Suoranta 2009.) Työvoimatilaston työllisyysluvut vuosien 1967–1970 ja 1975–1980 heikoimmilta työllisyysajoilta (Hulkko & Tossavainen 2009) eivät kerro, että naisten työllisyys olisi laskenut miehiä enemmän – päinvastoin. Lukujen tulkintaa vaikeuttaa kuitenkin se, että noina vuosina miesten työllisyys oli naisia korkeampaa ja naisten työllisyys ja työhön osallistuminen oli siis jo lähtötasoltaan miehiä alhaisempaa. Se voi selittää miesten korkeampaa työttömyyttä ja suhteellisesti suurempaa pudotusta työllisyydessä. (SVT: Työvoimatilasto...1993.)

Gould & Saurama 2003, Visser 2002, Rubery 1988, Lee & Cho 2005, Rahikainen 2007). Kun vielä 1970- tai 1980-luvulla vanhimpien ikäluokkien laskevat työllisyysasteet eivät herättäneet huolta, on tilanne nyt 2000-luvulla aivan toinen. Työvoiman määrä on laskemassa, ja jotta työvoiman tarjontaa voitaisiin lisätä, on katseet käännetty ikääntyneisiin päin.

EU:n työllisyysstrategian mukaan kansallisen eläkepolitiikan tulisi kannustaa yhtäältä työttömiä ikääntyneitä etsimään työtä ja toisaalta tukea työssä olevien työuria. Eläkejärjestelmän ei tulisi kannustaa varhaiseläkkeelle eikä estää työssäkäyntiä vanhuuseläkeiän jälkeen. Eläkejärjestelmän tulisi niin ikään mahdollistaa vaiheittainen siirtyminen eläkkeelle. (Quality and viability of pensions...2001, Laitinen-Kuikka 2002.) Suomessa tehdyt muutokset eläkejärjestelmässä ovat olleet EU-linjausten mukaisia. Kaikki edellä mainitut tavoitteet on sisällytetty viime vuosina Suomessa tehtyihin eri eläkejärjestelmän uudistuksiin.

EU-politiikassa, kuten yhä enenevässä määrin kansallisessa keskustelussa, on käytetty käsitettä ”aktiivinen ikääntyminen” (*active ageing*)⁵. Euroopan unionin komission tiedonannossa *Europe's response to World Ageing* (2002) kuvataan seuraavasti mitä käsitteellä ymmärretään: ”[a]ktiiviseen ikääntymiseen sisältyvät olennaisesti elinikäinen oppiminen, työskenteleminen pidempään, myöhempi ja asteittainen eläkkeelle jääminen, aktiivisuus eläkkeelle jäämisen jälkeen sekä osallistuminen toimintakykyä lisäävään ja terveyttä ylläpitävään toimintaan. Tällaisilla käytänteillä pyritään parantamaan ihmisten keskimääräistä elämänlaatua ja edistämään samalla yhteiskunnan tasolla kasvua, pienentämään huoltotaakkaa ja tuomaan huomattavia säästöjä eläke- ja terveystalouksissa. Nämä toimet hyödyttävät näin ollen kaikenikäisiä” (mt., 6). Termi ”aktiivinen” viittaa siis kahteen asiaan. Ensinnäkin se viittaa tavoitteeseen pitää ikääntyneet aktiivisina työmarkkinoilla: siis nykyistä pidempään ja myös eläkeiän jälkeen. Toiseksi sillä viitataan ”aktiiviseen elämäntapaan” eläkkeelle jäämisen jälkeen tarkoittaen elämäntapaa, joka auttaa säilyttämään sekä fyysisen että psyykkisen toimintakyvyn liikunnan ja aktivoivien harrastusten, kuten opiskelun tai kulttuuriharrastusten myötä. (ks. myös Kautto 2004a, 10.) Vapaaehtoistyötä ei mainita erikseen, mutta on selvää, että vapaaehtoistyöllä on oma roolinsa, kun mietitään ratkaisuja ennustettuun kasvavaan hoivan tarpeeseen.

Eläkepolitiikan suuntaviivat ovat hyvä esimerkki siitä, kuinka sosiaalipolitiikka on yhteydessä talouspolitiikkaan ja työllisyysstrategiaan. Itse asiassa juuri eläkepolitiikassa kohtaavat sekä työ- että sosiaalipolitiikka. EU-politiikassa kansallisten eläkejärjestelmien uudistukset ovat keino lisätä työvoiman tarjontaa, supistaa julkisia menoja ja tukea talouskasvua (Laitinen-Kuikka 2002). Vaikka eläkejärjestelmän ”vanha” tavoite torjua vanhuusajan köyhyyt-

5 Aktiivisen ikääntymisen sisäkäsitteenä voi pitää onnistunutta ja tuottavaa ikääntymistä (ks. keskustelusta Estes ym. 2003, Kautto 2004a, 8–10, Leinonen 2007, Julkunen 2009).

tä ja tukea tasa-arvoisuutta edelleen mainitaan osana EU:n eläkepolitiikkaa (Laitinen-Kuikka 2002, Myles 2002), nähdään eläkejärjestelmällä toinenkin rooli: se on olennainen osa talouskasvun ylläpitoa. Jäsenmaiden kyky muokata kansallisia eläkejärjestelmiä tukemaan työvoiman tarjontaa, talouskasvua ja hyvää työllisyyskehitystä on tällä hetkellä olennaista ”aktiivisen ikääntymisen” ollessa tämän uuden ikäpolitiikan avainkäsite.

2.2 *Demografisen haasteen edessä*

Työurien pidentämisen tärkeystä vallitsee hämmästyttävän yksimielinen konsensus niin Suomessa kuin EU:ssakin. Demografinen muutos, jonka väestön ikääntyminen tuottaa, näyttää olevan haaste, jota ei juuri aseteta kyseenalaiseksi. Tältä osin kansainvälisillä järjestöillä kuten OECD:lla on ollut oma vaikutuksensa konsensuksen syntyyn. Lähes kaikki OECD:n esityslistalla olleet muutosehdotukset varhaiseläkkeiden osalta on toteutettu Suomessa (Kosonen 2004). Tulevat väestömuutokset ovatkin merkittäviä. Poliitiikan muutoksessa on kyse varautumisesta sellaiseen kehitykseen, jonka vaikutuksia ei täysin kyetä ennustamaan. Sekä kansainvälisessä että kansallisessa keskustelussa ikääntyminen esitetään toistuvasti merkittävimpänä tulevaisuuden haasteena EU-maille. Väestön ikääntyminen on nähty uhkana jopa koko eurooppalaiselle elämäntavalle, Euroopan sosiaaliselle mallille, taloudelliselle kasvulle ja Euroopan vakaudelle. Samalla kuitenkin myös myönnetään, että kyse on historiallisesta saavutuksesta; elämme aikaisempaa pidempään. (Communication from the Commission...2001.)

Kaikkien EU-maiden väestö vanhenee ja työikäisten ja lasten osuus suhteessa yli 65-vuotiaisiin vähenee. Väestöennusteiden mukaan Italia ja Saksa tulevat olemaan ”vanhimmat” maat; vuoteen 2030 mennessä näissä maissa jopa 28 prosenttia väestöstä on yli 65-vuotiaita. Suomessa tilanne ei ole juuri helpompi, sillä ennusteen mukaan vastaava luku Suomessa on 26 prosenttia. (Nieminen 2005.) Työikäisen väestön määrä vähenee Suomessa jo seuraavan kymmenen vuoden aikana lähes 200 000 hengellä (Ruotsalainen 2009).

Väestön vanhenemisen myötä huoltosuhte, siis 15–64-vuotiaiden määrä suhteessa muunikäisiin, heikkenee kaikissa EU-maissa. Huoltosuhteen heikkeneminen on yleiseurooppalainen ongelma, mutta Suomessa heikkeneminen on muita maita nopeampaa. Ennusteiden mukaan vuonna 2030 Suomessa tulee olemaan 100 työikäistä kohden 73 alle 14-vuotiasta ja yli 65-vuotiasta. Vuonna 2003 alle 14- ja yli 65-vuotiaita oli 100 työikäistä kohden 50. (Nieminen 2005, Börsch-Supan 2005.)

Suurin huoli koskee kasvavia eläkemenoja⁶. Eläkemenot muodostavat suurimman sosiaalimenoerän julkisista tuloista EU-maissa (pois lukien Iranti). Suomessa sosiaalimenojen osuus oli 25,7 prosenttia ja eläkemenojen osuus 11,2 prosenttia bruttokansantuotteesta vuonna 2001. Eläkemenojen osuus sosiaalimenoista oli 43,8 prosenttia vuonna 2001, mikä oli hieman alle EU:n keskiarvon (Social protection in European Union 2005, Pension in Europe...2005). EU:n talouspoliittisen komitean mukaan eläkemenot kasvavat kaikissa EU15-maissa (pois lukien Iso-Britannia) ja eläkemenojen lisäksi myös terveys- ja hoivamenot lisääntyvät (Laitinen-Kuikka 2002, 263).

Koska eläkkeet muodostavat merkittävän osan julkisista menoista, eläkemenojen kehitys on luonnollisesti suuren mielenkiinnon kohteena niin EU:ssa kuin kansallisesti. Maailman kilpailukykyisimmän ja dynaamisimman talouden tavoitetta ei EU:n suuntaviivojen mukaan voida saavuttaa ilman eläkepoliittisia uudistuksia. Täten kasvu- ja työllisyyspolitiikan korostaminen uudistetussa Lissabonin strategiassa siten, että sosiaalipolitiikan tulee tukea näitä tavoitteita, on varsin looginen jatke kasvupolitiikan tavoittelussa. Ikääntyvässä Euroopassa talouskasvua ei voida ylläpitää ilman, että sosiaalipolitiikka ymmärretään keskeiseksi osaksi käsillä olevan ongelman ratkaisua.

6 Suomessa on käyty keskustelua siitä, onko eläkemenojen kasvu, niin sanottu eläkepommi, todellinen uhka vai ei. (Parkkinen 2004, 2005, Puhakka & Viren 2005, Lassila & Valkonen 2005). Koska eläkemenojen kasvun ennustuksilla on jo ollut merkittävä vaikutus harjoitettuun eläke- ja työllisyyspolitiikkaan, tutkimukseni kannalta kysymys siitä, onko eläkemenojen kasvun uhka todellinen vai ei, ei lopulta ole olennainen. Poliittikkaa on jo toteutettu sen näkemyksen valossa, että eläkemenojen kasvua tulee hillitä. Tämä tutkimus tarkastelee, kuinka harjoitettu politiikka otetaan työpaikoilla vastaan.

3 *Ikääntyneiden työllisyys*

Kun ikääntyneiden työllisyys on saanut näinkin tärkeän roolin niin Euroopan unionin kuin Suomen kansallisessa työllisyyspolitiikassa, on syytä tarkastella, missä kontekstissa työurien jatkamisesta puhutaan. Seuraavassa luon yleiskatsauksen ikääntyneiden naisten ja miesten työllisyyteen ja työllisyyden kehitykseen Suomessa. Paikantaakseni Suomen tilannetta ja tuodakseni esille sen erityispiirteitä olen käsitellyt ikääntyneiden työllisyyttä Suomessa vertailemalla sitä muihin EU-maihin sekä vielä erikseen muihin Pohjoismaihin. Samalla EU:n työllisyyspolitiikan suuntaviivat tulevat taustoitetuksi. Luvun tarkoituksena on myös luoda lyhyt historiallinen katsaus ikääntyneiden työssä käymiseen; kuinka eläke vakiinnutti paikkansa omana elämänvaiheenaan ja millaisiin työstäpoistumisikiin 2000-luvun alussa oli totuttu.

3.1 *Erot ikääntyneiden työllisyydessä Suomessa ja muissa Euroopan maissa*

EU-maat tavoittelevat 50 prosentin työllisyysastetta ikääntyneille hyvin erilaisista lähtökohdista. EU25-maiden välillä on nimittäin merkittäviä eroja ikääntyneiden työllisyyden suhteen⁷. Ikääntyneiden työllisyys on yleisintä Ruotsissa, jossa peräti 70 prosenttia 55–64-vuotiaista oli työssä vuonna 2008. Alhaisin työllisyysaste löytyy Puolasta, jossa vain 29 prosenttia ikääntyneistä kävi töissä. (Eurostat, Labour Force Survey.)

Tämä variaatio säilyy, kun tarkastellaan vain miesten työllisyyttä. Ikääntyneiden miesten työllisyysasteet olivat vuonna 2008 niinkin korkeita kuin yli 70 prosenttia sellaisissa maissa kuten Ruotsi ja Kypros, kun skaalan toisessa päässä on maita, joissa vain noin 40 prosenttia 55–64-vuotiaista miehistä on työllisiä (Unkari, Malta, Luxemburg, Italia, Belgia, Itävalta ja Puola).

Erot ovat kuitenkin erityisen suuria ikääntyneiden naisten työllisyydessä; 55–64-vuotiaiden naisten työllisyys vaihtelee Ruotsin 67 prosentista Maltan 13 prosenttiin (vuonna 2008). Ruotsi on todellakin omaa luokkaansa, sillä valtaosassa EU-maista 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysasteet ovat niinkin alhaiset kuin alle 40 prosenttia (Tšekin tasavalta, Espanja, Ranska, Irlanti, Kypros, Alankomaat, Itävalta, myös Bulgaria ja Romania) tai jopa alle 30 prosenttia, kuten Belgiassa, Kreikassa, Italiassa, Luxemburgissa, Unkarissa, Maltalla, Puolassa, Sloveniassa ja Slovakiassa. (Eurostat, Labour Force Survey.) Erot tämän ikäluokan naisten työllisyydessä eivät selity vain varhaisel-

⁷ Aikasarjaverailun helpottamiseksi olen jättänyt keskiarvovertailuista pois vuonna 2007 EU:hun liittyneet Bulgarian ja Romanian. Siten vertailen tässä vain EU15- ja EU25-maita, en EU27-maita.

la työstä poistumisella tai naisten miehiä alhaisemmalla vanhuuseläkeiällä⁸, vaan tilanne heijastaa pikemminkin historiallisia eroja naisten työhön osallistumisessa. EU-maat eroavat edelleen merkittävästi naisten työmarkkinoille osallistumisen, työllisyyden ja työhön osallistumisen muodon mukaan (Pärnänen ym. 2005), ja nämä erot ovat merkittävimmät vanhimmissa ikäryhmissä. Naisten palkkatyöhön osallistumisen pitkä historia selittää sen, miksi vanhemmissa kohorteissa naisten työllisyysasteet ovat selvästi korkeammat Pohjoismaissa kuin Etelä- tai Keski-Euroopan maissa. Alhaiset työllisyysasteet entisissä sosialistissa maissa sen sijaan selittyvät poliittisten ja taloudellisten rakenteiden murtumisella, ikääntyneiden korkealla työttömyydellä, alhaisilla vanhuuseläkeillä, työkyvyttömyydellä, naisten alemmilla eläkeillä ja varhaiseläkereittien käyttämisellä keinona hallita rakenteellisia työmarkkinamuutoksia⁹. Lisäksi muutamissa entisistä sosialistisista maista on laaja epävirallinen sektori, joka alentaa virallisia työllisyysasteita. (European employment...2004, Pärnänen 2005, Mandl ym. 2006.)

On kuitenkin huomattava, että yleinen työllisyystrendi EU25-maissa ikääntyneiden osalta on ollut positiivinen 1990-luvun lopusta (kuvio 1) (lukuun ottamatta Puolaa). Joissakin EU15-maissa, kuten Italiassa, Portugalissa ja Kreikassa, kehitys on ollut vaatimatonta, kun taas toisissa, kuten Belgiassa, Isonsa-Britanniassa, Irlannissa, Espanjassa ja Saksassa työllisyysasteet ovat nousseet vuosien 1993 ja 2008 välillä jopa yli kymmenen prosenttiyksikköä. Suomi yhdessä Alankomaiden kanssa erottautuu tässäkin joukossa poikkeuksellisen hyvällä työllisyyskehityksellä. Molemmissa maissa 55–64-vuotiaiden työllisyysasteet ovat nousseet yli 20 prosenttiyksikköä vuodesta 1993 vuoteen 2008. (Employment in Europe 2004, Eurostat, Labour Force Survey.) Tulee kuitenkin huomata, että ikääntyneiden työllisyysasteet olivat Suomessa 1990-luvun laman aikana poikkeuksellisen alhaiset.

Ikääntyneiden työllisyyden kehitys on joka tapauksessa ollut huimaa Suomessa, ja tällä hetkellä ikääntyneiden työllisyys on meillä selkeästi yli EU25-keskiarvon (kuvio 1). Suomi saavutti EU:n tavoitetason 50 prosentin työllisyysasteesta 55–64-vuotiaille vuonna 2003.

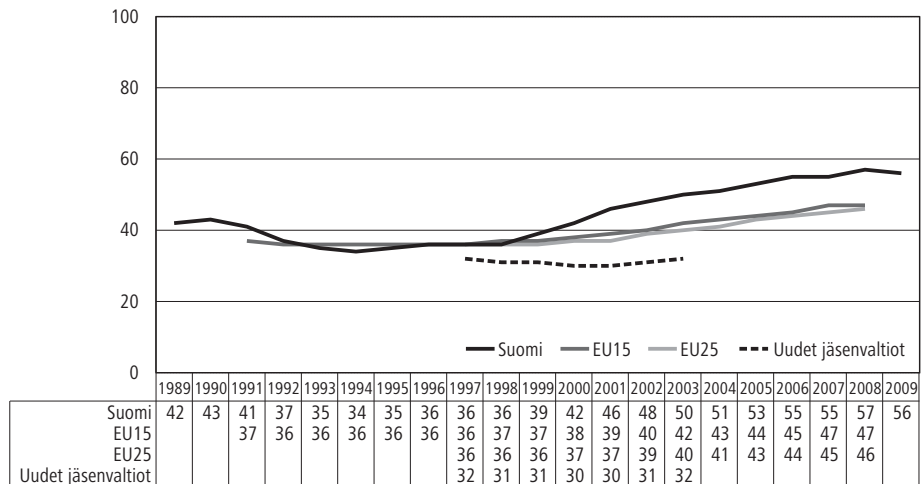
Suomessa erityistä on se, että naisten ja miesten työllisyyskehitys on ollut varsin samanlaista. Lamavuosina 1993–1994 molempien sukupuolien työllisyysasteet kävivät alimmillaan runsaassa 30 prosentissa kunnes trendi kääntyi nousuun 1990-luvun lopulla positiivisen kehityksen mennessä harppauksin eteenpäin 2000-luvun alusta (kuviot 2 ja 3). Verrattaessa Suomen tilannetta EU15/25-maiden kehitykseen, vanhempien miesten työllisyys on ollut alhai-

8 Ainakin Itävallassa, Belgiassa, Isonsa-Britanniassa, Italiassa, Puolassa ja Portugalissa vanhuuseläkeikä on ollut alhaisempi naisille kuin miehille (Blöndal & Scarpetta 1998a, 1998b, sit. Auer & Fortuny 2000). Tieto on vuodelta 1995 ja tilanne on voinut maissa muuttua sen jälkeen.

9 Ikääntyneiden työllisyysasteita on pyritty näissäkin maissa nostamaan esimerkiksi vuosien 1996–2006 aikana toteutettujen eläkereformien kautta. Maiden eläkejärjestelmistä (Tšekin tasavalta) löytyy sellainenkin erikoisuus kuin alempi eläkeikä synnyttäneille naisille, jolloin lasten lukumäärä vaikuttaa eläkeikään. (Mandl ym. 2006)

Kuvio 1.

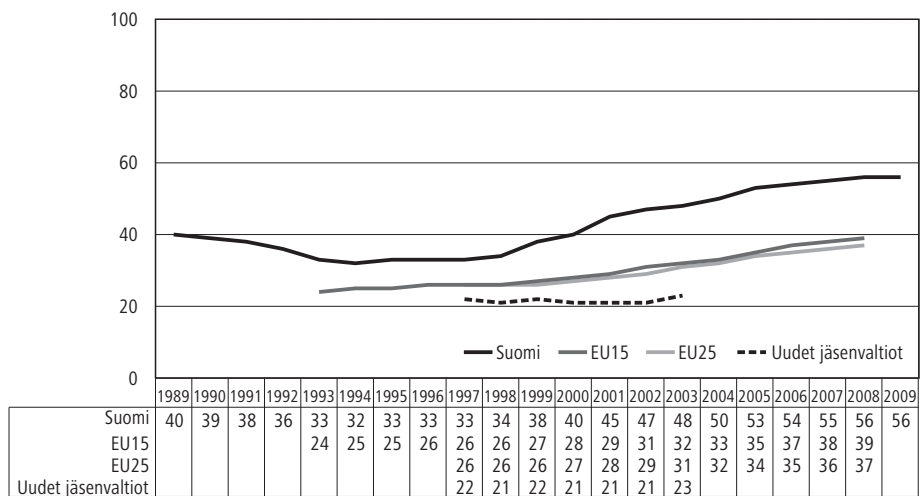
55–64-vuotiaiden työllisyysasteet Suomessa, EU15-, EU25-maissa sekä uusissa jäsenmaissa vuosina 1989–2009, prosenttia.



Lähde: Labour Force Survey, Eurostat. Puuttuvia lukuja ei ole saatavilla.

Kuvio 2.

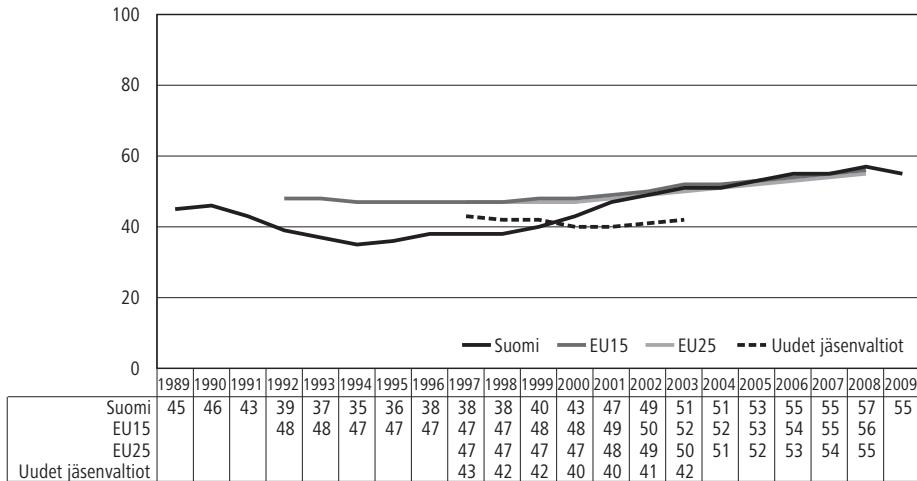
55–64-vuotiaiden naisten työllisyysasteet Suomessa, EU15-, EU25-maissa sekä uusissa jäsenmaissa vuosina 1989–2009, prosenttia.



Lähde: Labour Force Survey, Eurostat. Puuttuvia lukuja ei ole saatavilla.

Kuvio 3.

55–64-vuotiaiden miesten työllisyysasteet Suomessa, EU15-, EU25-maissa sekä uusissa jäsenmaissa vuosina 1989–2009, prosenttia.



Lähde: Labour Force Survey, Eurostat. Puuttuvia lukuja ei ole saatavilla.

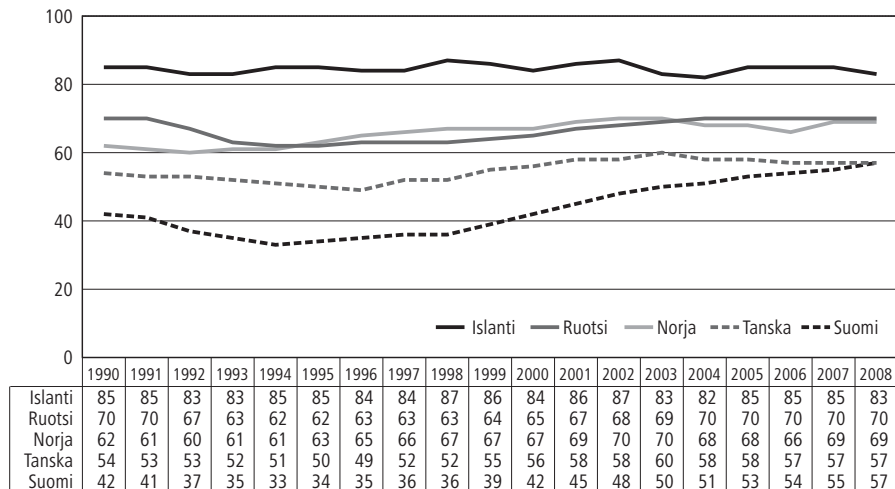
sempaa kuin keskimäärin EU-maissa, kun taas vanhempien naisten työllisyys erottautuu poikkeuksellisen korkeana verrattuna muihin EU-maihin. EU:n työmarkkinakartalla Suomen tilanne erottautuu valtavirrasta, sillä useimmissa maissa viimeaikainen positiivinen kehitys selittyy pitkälti muutoksilla naisten työllisyydessä; ikääntyneiden naisten työllisyysasteet ovat nousseet kun nuoremmat, laajemmin palkkatyöhön osallistuneet ikäluokat vanhenevat.

Kaiken kaikkiaan viimeaikainen hyvä kehitys EU-maissa lienee monen eri tekijän yhteisvaikutuksen tulos. Hyvä yleinen talous- ja työllisyystilanne, eläke- ja työttömyysturvajärjestelmiin tehdyt muutokset, kohorttivaikutus naisten osalta ja kulttuuriset muutokset ovat osaltaan varmasti kaikki vaikuttaneet myönteiseen kehitykseen. Asiaa tulisi kuitenkin tarkastella maittain, jotta pystyttäisiin erittelemään, mikä tai mitkä tekijät pääsääntöisesti ovat ilmiön taustalla. Myönteisestä kehityksestä huolimatta varhainen työstä poistuminen on edelleen ratkaistavien ongelmien listalla EU:ssa (von Nordheim 2004, OECD 2008, 2006). Esimerkiksi 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on edelleen 20 prosenttia yleistä työllisyysastetta alhaisempi (2008). Vuoteen 2008 mennessä unionin 27 maasta vain kaksitoista oli saavuttanut 50 prosentin työllisyysastetavoitteen ikääntyneille. Valtaosalle EU27-maista tavoite oli siis vielä saavuttamatta ennen nykyistä taantumaa, vaikka EU27-maiden keskiarvo toki kyllä jo lähenei Lissabonin tavoitetta ollen 45,6 prosenttia vuonna 2008. Vuonna 2005 liittyneet kymmenen uutta jäsenmaat heikentävät tilannetta niiden lähtötason ollessa jonkin verran vanhoja EU-maita heikompi (kuviot 1).

Vaikka Suomi on onnistunut nostamaan 55–64-vuotiaiden työllisyysastetta merkittävästi, on työsarkaa täälläkin vielä jäljellä. Ensinnäkin vaikka EU-tasolla Suomi näyttäytyy ikäpolitiikan mallimaana, on Suomi selkeästi jäljessä muita Pohjoismaita, mitä tulee ikääntyneiden työllisyyteen (kuvio 4). Koska naisten työllisyydessä on historiallisesti varsin paljon samankaltaisuuksia (Åmark 2006, Lehto 1999, eroista Julkunen & Nätti 1994, 123–133, 154–163), muodostavat Pohjoismaat hyvän vertailuryhmän tässä suhteessa. Näiden viiden maan joukossa Islannin ikääntyneiden työllisyysaste (85 prosenttia) on poikkeuksellisen hyvä, mutta myös muissa Pohjoismaissa 55–64-vuotiaiden työllisyysasteet ovat Suomea korkeampia: Norjassa ja Ruotsissa jopa noin 10–15 prosenttiyksikköä korkeampia. Jostain syytä muut Pohjoismaat ovat onnistuneet pitämään ikääntyneet paremmin työssä. Syitä näihin eroihin on etsitty yhtäältä erilaisesta taloudellisesta kehityksestä, osaaikatyön yleisyydestä, toisaalta institutionaalisista eroista kuten työkyvyttömyyseläkkeiden, sairauspäivärahojen ja työttömyysreitin käytöstä. Suomessa on helpommin siedetty avointa työttömyyttä ja pysyvää työstä poistumista julkisen talouden tasapainottamisen ja rakennemuutoksen edistämisen nimissä. Suomen ja Tanskan sitoutumista täystyöllisyyteen pidetään muita Pohjoismaita heikompana. (Hytti 2002a, 1998, Saurama 2004, 67–78.) Työttömyyseläkkeen käytössä voi olla kyse myös erilaisista totutuista käytännöistä. Kun SAK alkoi pohtia ikääntyneiden työllisyyden parantamista siten, että mallia otettaisiin Ruotsista, jossa irtisanomistilanteissa ylläpidettiin ”viimeksi

Kuvio 4.

55–64-vuotiaiden työllisyysasteet Pohjoismaissa vuosina 1990–2008, prosenttia.



Lähde: Labour Force Survey, Eurostat, Nordic Statistical Yearbook. Luvut perustuvat kansallisiin työvoimatutkimuksiin.

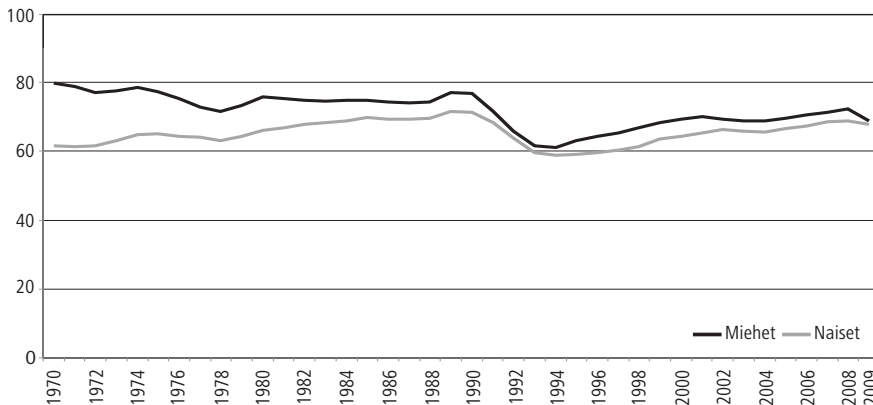
tullut lähtee ensimmäisenä” -sääntöä, sai se eri sosiaalisten foorumien kautta palautetta, ettei tällaista tulisi ajaa (Kallinen 2009).

Toiseksi 50-vuotiaan eläkkeellesiirtymisiän odote ei ole noussut halutulla tavalla. Eläkkeellesiirtymisiän odote 50-vuotiaalle oli vuonna 2008 Suomessa 61,4 vuotta, kun se vuonna 2000 oli 60,6 vuotta. Tämä siis tarkoittaa, että keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä olisi vuodesta 2000 noussut noin yhdeksellä kuukaudella (Eläkkeellesiirtymisiän...2009, Uusitalo 2007. ks. myös Eläkkeellesiirtymisikä...2005, 2006). Siten vaikka muutos tälläkin mittarilla on ollut positiivista, on myönnettävä, että EU:n asettama tavoite lykätä työstä poistumisikää viidellä vuodella tuntuu olevan vielä varsin kaukana. Myös poliittisen keskustelun vilkkaus Suomessa vuoden 2009 aikana niin eläkeiän nostamisen, työttömyyseläkkeen kuin osa-aikaeläkkeen ympärillä kertoo, ettei työllisyysasteiden nouseminen ole poistanut ikäkysymystä poliittisilta asialistoilta.

Työllisyyslukuihin nojaten Suomen osalta voidaan esittää, että ikääntyneiden työllisyys on ollut suhdanneherkkää ja siten ikääntyneiden työllisyys on riippuvainen hyvästä taloustilanteesta siinä missä toisilla työmarkkinoilla naiset muodostavat – tai aikaisemmin muodostivat – tärkeimmän työvoimareservin (Hytti 1998, 1999, Lewis 1992). Kuvioissa 5 ja 6¹⁰ on esitetty ensinnäkin naisten ja miesten työllisyysasteet vuosina 1970–2009 ja toiseksi työl-

Kuvio 5.

15–64-vuotiaiden työllisyysasteet sukupuolen mukaan Suomessa vuosina 1970–2009, prosenttia.



Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus.

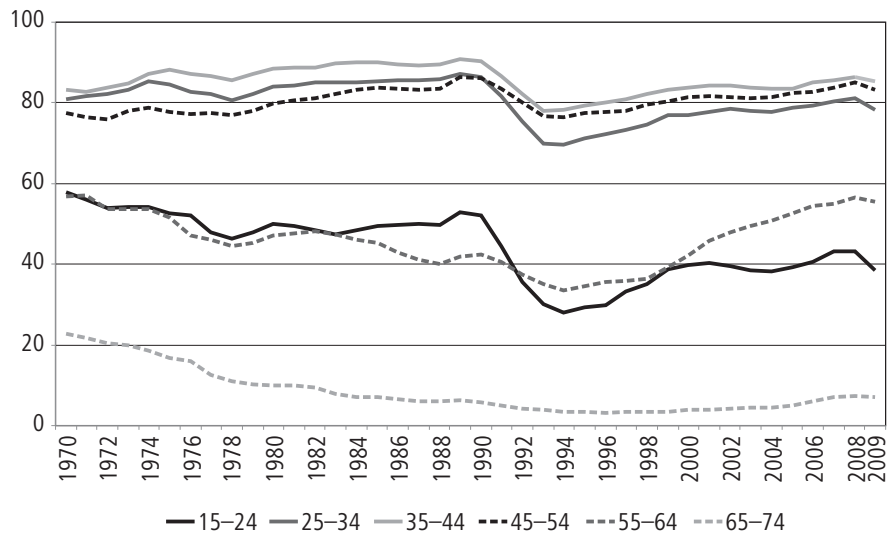
10 Kuvioissa 5–8 ja taulukossa 1 esitetty työllisyysasteiden aikasarja katkeaa Suomen lukujen osalta vuonna 1989. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus uudistettiin vuosina 1995–2000. Aikasarjat on korjattu taannehtivasti vuoteen 1989 saakka. Muutokset eivät kuitenkaan vaikuta työllisyysasteisiin merkittävästi. (Työttömyys ja työllisyys...1997, 2002, Tilastokeskuksen...1999.)

lisäyssiasteet ikäryhmittäin samalta ajalta. Kuvioissa näkyy selvästi se, kuinka lamavuosien 1991–1994 aikana sekä naisten että miesten työllisyys laski, miesten nopeammin, naisten hieman viiveellä. Naiset joustivat työmarkkinoilla laman aikana siirtymällä enemmän työmarkkinoiden ulkopuolelle ja miehet joutumalla työttömiksi (Pärnänen & Sutela 2010, Haataja & Nurmi 2000, ks. myös Rissanen 1999). Naiset ja miehet joustavat työmarkkinoilla samantapaisesti siten, että heikentynyt työllisyys koskee yhtäläisesti molempia sukupuolia. Kumpikaan sukupuoli ei muodostaa selkeää työvoimareserviä, joka laskusuhdanteissa joustaisi toista enemmän.

Sen sijaan kuvio 6 osoittaa, kuinka laman aikana työmarkkinoilla joustivat erityisesti nuoret (koulutukseen, työttömyyteen) ja ikääntyneet (eläkkeelle, työttömyyteen). Työllisyys laski kaikissa ikäluokissa, mutta suhteellisesti eniten 15–24-vuotiaalla. Kun ikääntyneiden työllisyys oli jo muutoinkin alemmalla tasolla laman alkaessa, voidaan hyvin väittää, että ikääntyneet muodostivat nuorten ohella työvoimareservin, joka väistyi työmarkkinoilta työllisyystilanteen heikentyessä. Nykyisessä vuosien 2008 ja 2009 taitteessa alkaneessa taantumassa nuoret ovat olleet se ensisijainen joukko, joka on menettänyt työpaikkojaan (SVT: Työvoimatilasto. Työllisyys ja...2010). Työmarkkinajoukot ovat Suomessa olleet siis pikemminkin ikä- kuin sukupuolisidonnaisia.

Kuvio 6.

Työllisyysasteet ikäryhmittäin Suomessa vuosina 1970–2009, prosenttia.



Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus.

3.2 Eläke omaksi elämänvaiheekseen

Huolimatta 2000-luvun positiivisesta kehityksestä Suomessa, ikääntyneiden työllisyys on silti vähäisempää kuin mitä se oli 1970-luvulla, jolloin varhaisen työstä poistumisen trendi alkoi. Ikääntyneiden työmarkkinatilanne on tällä hetkellä hyvin erilainen kuin mitä se oli vuonna 1970. Taulukossa 1 on esitetty miesten ja naisten työllisyysasteet Suomessa valittuina vuosina vuoden 1970 ja 2009 välillä. Kiinnitän huomiota kuitenkin erityisesti vuoteen 2000, koska tutkimusaineistoni kerättiin vuosien 2000 ja 2001 aikana. Kuten taulukosta voidaan nähdä, vuonna 1970 oli varsin tavallista, että miehet tekivät työtä yrittäjinä tai palkansaajina vielä täytettyään 65 vuotta. Tulee muistaa, että maatalousyrittäjyys oli vielä tuolloin yleistä (Keinänen 2009a). Yli 40 prosenttia 65–74-vuotiaista miehistä oli tuolloin työllisiä ja naisistakin kymmenesosa oli työssä. Vieläkin yleisempää oli 60–64-vuotiaiden työllisyys: miesten työllisyys oli yli kaksi kertaa yleisempää kuin vuonna 2000. Naisilla työllisyyden lasku näissä ikäluokissa on vaatimattomampaa alhaisemman lähtötason vuoksi. Pitkän ajan työllisyystrendi on samanlainen 55–59-vuotiaiden ikäryhmässä. Tämä on sinänsä paradoksaalista, sillä työkyky on kohentunut 1970-luvun lopusta 2000-luvun alkuun. Tuona aikana sekä työkykynsä rajoittuneeksi kokeneiden että täysin työkyvyttömien osuus väestöstä laski. Myös elinaika on pidentynyt 1970-luvulta. (Koskinen ym. 2006, SVT: Kuolemansyyt 2003.)

Esitetyt luvut pitävät sisällään taloudellisia (kuten työllisyyden vaihtelun suhdanteiden mukaan, elintason nousu), rakenteellisia (kuten maataloudessa työskentelevän väestön suhteellisen korkea osuus vielä 1970-luvulla¹¹) ja ins-

Taulukko 1.

55–74-vuotiaiden työllisyysasteet sukupuolen mukaan Suomessa vuosina 1970–2009, prosenttia.

Vuosi	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2009
Naiset									
55–59	56,8	56,7	53,8	55,3	59	50,7	59,9	67,4	73,6
60–64	31,3	27,8	26,2	29	20,8	15,9	20,2	30,8	39,2
65–74	10,9	8,4	5,6	4,8	3,4	2,2	2	3,3	4,6
Miehet									
55–59	79,3	74,2	64,3	59,4	61,2	47	58,7	63,4	69,2
60–64	65	55,1	41,1	35,6	30	21,3	26,7	36,3	39,4
65–74	41	29,4	17	10,6	9,1	5,3	6,3	7,4	10

Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus.

11 Maatalousyrittäjät on ryhmä, jotka vielä 1970-luvulla ja sen jälkeenkin pysyi muita ryhmiä pidempään työllisenä. Maatalousyrittäjillä maanviljely on voinut olla yhtäältä elämäntapa, toisaalta taloudellinen välttämättömyys, joka on pitänyt heidät tiiviimmin kiinni yrittäjätyössä. Maatalousyrittäjien eläkejärjestelmä tuli voimaan vuonna 1970, mutta maatalousyrittäjiä, jotka saivat eläkettä MYEL-järjestelmästä, oli vielä 1970-luvulla hyvin vähän. Saajien määrä nousi 150 000:teen vuoteen 1980 mennessä. (Maatalousyrittäjien...2009.) Siten toimialarakenteen muutos eli maa- ja metsätaloudessa työskentelevien vähentyminen (Keinänen 2009a) vaikuttaa taulukoissa esitettyyn kehitykseen. Edelleen vuonna 2009 maatalousyrittäjät jäävät eläkkeelle noin vuoden myöhemmin kuin muut suomalaiset. Maanviljelijät jäävät keskimäärin eläkkeelle 60,2-vuotiaana. (Viljelijät...2009.)

titutionaalisia muutoksia (kuten eläkejärjestelmän kehittyminen ja täysimääräiseksi tulo), jotka selittävät työllisyyden vaihteluiden muutoksia eri vuosikymmeninä. Kaikki nämä mainitut muutokset – rakenteelliset, taloudelliset ja institutionaaliset – ovat tapahtuneet yhtäaikaaisesti, kytköksissä toisiinsa.

Tässä kohdin haluan korostaa seikkaa, jonka taulukko 1 tuo esille. Pitkän ajan kehitys näyttää selkeästi kuinka *eläkkeestä* elämänvaiheena on tullut vuosikymmenien saatossa *normaalitila*. Eläkkeellä olosta ajanjaksona, jolloin ollaan työstä poissa, on tullut yleisesti jaettu, naisille ja miehille yhtäläinen elämänvaihe. Eläke-aika ei enää ole riippuvainen työuran aikaisesta tulotasosta (siis voiko taloudellisesti jättää työnteon vanhuuseläkeikäisenä), vaan elämänvaihe, jota jokainen suomalainen voi olettaa ja odottaa elävänsä. Lisäksi tähän elämänvaiheeseen siirtyään aikaisempaa nuorempana, ja eläkejärjestelmä tarjoaa korkeamman elintason kuin aikaisemmin (Uusitalo ym. 2003).

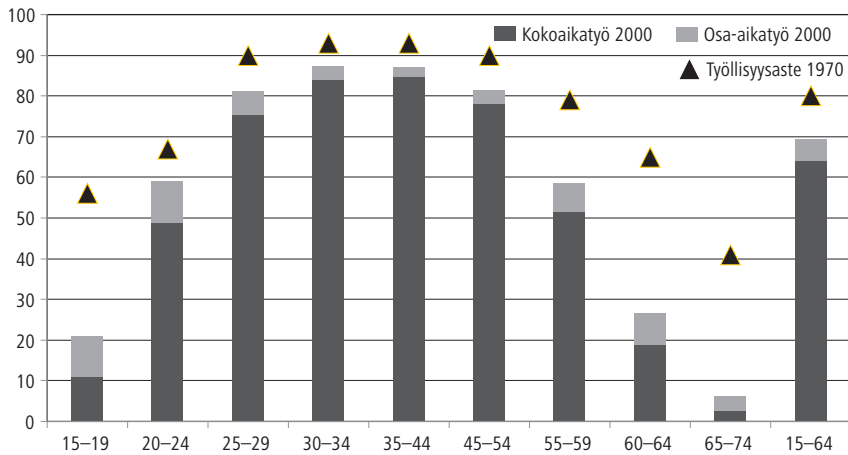
Laajentaakseni kuvaa, kuvioissa 7 ja 8 on esitetty eri ikäryhmien miesten ja naisten työllisyysasteet vuosina 1970 ja 2000. Vuosi 1970 on ensimmäinen vuosi, josta kadoltaan pienempi puhelinhaastatteluin kerätty tieto on saatavilla¹² ja vuosi 2000 kuvaa tiedonkeruun ajankohdan tilannetta. Kuviosta näkyy ensinnäkin sama asia kuin taulukosta 1. Vuonna 1970 miesten työssäkäynti oli paljon nykyistä yleisempää vanhimmissa ikäryhmissä. Niin ikään 60–64-vuotiaiden naisten työllisyyskehitys on ollut samanlaista. Muutoin kuvioissa näkyy hyvin myös, kuinka 1970-luvulla miesten työllisyys oli kaikissa ikäryhmissä nykyistä korkeampi ja vastaavasti keski-ikäisten naisten työllisyysasteet jäivät vuonna 1970 matalammalle tasolle kuin vuonna 2000. (ks. myös Myrskylä 2009.)

Kuviot osoittavat ikääntyneiden työllisyyskehityksen ohella toisenkin ikäsidonnaisen kehityssuunnan; työllisyys ei ole laskenut vain vanhimmissa, vaan myös nuorimmissa ikäryhmissä. Toisen ja kolmannen asteen koulutukseen osallistumisen lisääntyminen on laskenut nuorten osallistumista palkkatyöhön ja lisäksi niistäkin nuorista, jotka käyvät työssä, suuri osa työskentelee vain osa-aikaisesti (kuviot 7–8). Kaiken kaikkiaan sekä kuviot 7 ja 8 että taulukko 1 kuvaavat hyvin sellaisten hyvinvointivaltion instituutioiden kuten koululaitoksen ja eläkejärjestelmän kehitystä. Molemmat ovat lyhentäneet *työn elämänvaihetta* ja vahvistaneet *elämänkulun institutionalisoitumista*. Palaan tähän teemaan tuonnempana uudelleen.

12 Työvoimatutkimusta on kerätty vuodesta 1959. Ennen vuotta 1970 luvut kuitenkin perustuvat postikyselyjen estimaatteihin. Vuonna 1983 työvoimatutkimuksessa tiedonkeruussa siirryttiin puhelinhaastatteluihin ja työvoimaa kuvaavat tunnusluvut estimoitii taaksepäin aina vuoteen 1970 saakka. Puhelinhaastatteluin kerätyn aineiston kato oli huomattavasti pienempi kuin postikyselyssä, jossa kato oli noin 30 prosenttia. Postikyselyyn vastaamatta näyttivät jättävän erityisesti osa-aikaisesti työskentelevät, sillä osa-aikaisten osuus lähes kaksinkertaistui, kun siirryttiin puhelinhaastatteluun. Siten tässä on päädytty käyttämään lukuja vuodesta 1970. Aikaisempia vuosia koskevat tiedot on kuitenkin katsottu niin luotettavaksi, että luvut on julkaistu. (SVT: Työvoimatilasto. Tietoja työllisyydestä...1993, Keinänen 2009c.)

Kuvio 7.

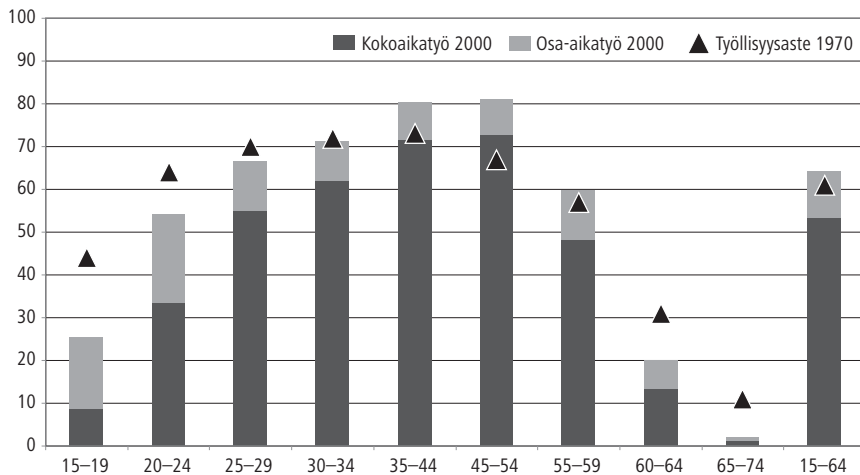
Miesten työllisyysasteet Suomessa ikäryhmittäin vuosina 1970 ja 2000, prosenttia.



Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus.

Kuvio 8.

Naisten työllisyysasteet Suomessa ikäryhmittäin vuosina 1970 ja 2000, prosenttia.



Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus.

3.3 *Instituutiot, talous, oma halu vai syrjintä?*

Edellä esitetyissä kuvioissa ilmikäyvälle ikääntyneiden varhaiselle työstä poistumiselle on esitetty neljä eri selitysmallia. Ensimmäinen katsoo, että varhainen työstä poistuminen on institutionaalisten järjestelyjen tuotos. Varhaiseläkereittien luominen on tehnyt varhaisesta työstä poistumisesta sekä taloudellisesti mahdollista että sosiaalisesti hyväksyttävää. (Kohli & Rein 1991, Burkhauser & Quinn 1990.)

Toinen näkökulma painottaa työelämän rakenteellisten muutosten merkitystä. Työprosessin modernisoiminen, tuottavuuden kasvu ja teknologinen kehitys ovat aiheuttaneet työvoiman vähennystarpeita. Vähentynyt työvoiman tarve yhdessä kasvaneen työttömyyden kanssa on työntänyt ikääntyneitä pois työmarkkinoilta. Suuren työttömyyden aikana varhaiseläkereittien karsiminen olisi vain tuonut painetta vaihtoehtoisille sosiaalipoliittisille järjestelyille ja mahdollisille uusille työstäpoistumisreiteille. Tämän näkemyksen mukaan varhaiseläkepolitiikka on pikemminkin ollut reagoimista jo tapahtuneisiin työmarkkinamuutoksiin kuin aktiivisesti tähdännyt työvoiman nuorentamiseen. (Kohli & Rein 1991, 6–12.) Yksilötasolla pelko työtehtävien vaikeutumisesta, oman työn arvostuksen puute, työn liiallinen lisääntyminen, suuret muutokset työpaikalla ja kiire – siis aikaisempaa vaativampi työelämä – on nähty tärkeänä työntötekijänä pois työmarkkinoilta. (Saari 2008, Forma ym. 2004.)

Kolmas selitysmalli etsii syitä varhaiseen työstä poistumiseen ”kolmannen iän” kulttuurisesta ja sosiaalisesta muotoutumisesta (Laslett 1989, Gilleard & Higgs 2002). Kaipaus elämänvaiheeseen, jossa ollaan vapaita työstä ja hoi-vavastuista, mutta joka on taloudellisesti turvattua, nähdään pääsyynä työn jättämiseen nuorempana. Ikääntyneet haluavat poistua varhain, koska kolmannella iällä on heidän mielissään niin positiivinen sisältö. (Karisto 2002, Phillipson 2004.)

Näiden kolmen selitysmallin rinnalla myös vanhimpien työntekijöiden syrjintä työmarkkinoilla heidän ikänsä vuoksi on esitetty yhtenä syynä ikääntyneiden alhaisiin työllisyysasteisiin. Tämä neljäs selitysmalli esittää, että työnantajilla on negatiivisia asenteita ikääntyneitä kohtaan ja väärää tietoa heidän osaamisestaan ja terveydestään. Siten ikääntyneet ovat heikommasa asemassa irtisanomis- ja rekrytointitilanteissa. (Duncan 2003, Phillipson 2004, Ilmarinen ym. 2003, Glover & Branine 2001a, 2001b.)

Syy varhaisen työstä poistumisen ilmiöön on siis joko instituutioissa, työelämässä, kulttuurisessa muutoksessa tai ikäsyrjinnässä. Kun tarkastellaan Suomessa tapahtuneita muutoksia, kaikki selitysmallit saavat tukea. Ensinnäkin eläkejärjestelmän muutoksilla on ollut selkeä vaikutus työssä pysymiseen (Rantala 2002a, 2002b, Ilmakunnas 2007). Kuten useat eri tutkimukset osoittavat, moninaiset muutokset, joita eläkejärjestelmään on tehty – kuten työttömyyseläkkeen alaikärajan nostot ja laskut, uusien yksilöllisten työstä

poistumisreittien tuominen eläkejärjestelmään, sairauskriteerien tiukentaminen – ovat kaikki heijastuneet työstä poistumisen ikinä ja volyyymiin. (Gould 1999, Järnefelt 2003, Rantala 2002a, 2002b.) Esimerkiksi aina kun työttömyyseläkeputken alaikäraja on muutettu, on korkeampi työttömyysriski seurannut ikärajan mukana. Kun eläkeputken alaikäraja nostettiin 53 vuodesta 55 vuoteen vuonna 1997, muutos heijastui välittömästi työttömäksituloasteisiin siten, että vuosina 1995–1996 työttömäksituloaste nousi merkittäväksi kun henkilö täytti 52 vuotta ja vuosina 1997–1999 sama tapahtui 54 vuoden jälkeen. Kaiken kaikkiaan, työttömäksituloasteet ovat erityisen korkeita silloin, kun työttömyyseläkeputken alaikäraja täyttyy ja erityisen alhaisia silloin, kun se ei täyty. (Rantala 2002a, 22–35.) Toisen esimerkin tarjoaa yksilöllinen varhaiseläke; sen käyttöönoton myötä 1980-luvulla työkyvyttömyysreitti pysyi työstä poistumisen valtaväylänä (Gould 1999, 10). Varhaiseläkkeisiin tehtyjen ikärajojen nostojen onkin katsottu vaikuttaneen viime vuosien työllisyyden kasvuun (Ilmakunnas & Rantala 2005).

Toista selitysmallia tukevat tutkimustulokset siitä, kuinka talouden suhdanteet ja yleinen työmarkkinatilanne ovat vaikuttaneet ratkaisevasti yli 55-vuotiaiden työllisyyteen ja työurien pituuteen. Myös toimialojen erot siinä, kuinka kilpailulle alttiita aloja ne ovat, on vaikuttanut varhaiseläkkeiden käyttöön eri toimialoilla. (Hytti 1998, 2002b, Järnefelt 2003, Jacobs ym. 1991.) Helka Hytin (1998, 122) mukaan Suomessa 1980-luvulla ikääntyneiden työn jättäminen oli runsainta kilpailulle alttiissa vientiteollisuudessa, kun taas lamavuosina 1991–1994 kärjessä olivat kriisin joutuneet kotimarkkina-alat. Ensimmäisessä on kyse toiminnan ja työvoiman käytön tehostamisesta, jälkimmäisessä työvoiman vähentämisestä taloudellisen kriisin aikana. Myös muissa tutkimuksissa on tullut esille, että työn varhainen jättäminen on yhteydessä työmarkkinoiden ja työelämän murrokseen, työttömyyden kasvuun ja yritysten tavoitteeseen tehostaa tuottavuutta ja työvoiman joustavampaa käyttöä. (Esim. Jacobs ym. 1991, Trommel & Vroom 1994.) Kun toimialoitaiset erot työstä poistumisesta ovat selviä, näyttää siltä, että varhaisessa työstä poistumisesta on pikemminkin kyse työmarkkinatekijöistä kuin siitä, että eri poistumisreittien luominen olisi tuottanut hakeutumista työstä pois. Lisäksi tutkimustulos kertoo, että isolle osalle työttömyyden kautta työstä poistuneille varhainen eläkkeelle siirtyminen on ollut epätoivottua (Saurama 2004).

Entä sitten kolmannen iän houkuttelevuus ja halukkuus jättää työ aikaisempaa nuorempaan? Myös tämä argumentti saa tukea survey-tuloksista. Kuusikymmentä vuotta näyttää tutkimusten valossa olleen pitkään suomalaisten eläkkeelle jäämisen toiveikä. Työeläkeasenteet-kyselyn mukaan vuonna 1998 sopivaksi katsotun eläkkeellesiirtymisiän keski-ikä oli 60 vuotta (Työeläkeasenteet 2007). Samaan tulokseen tulivat Hellsten ja Savioja (2000). Tästä vuoden 1998 tasosta on kuitenkin tapahtunut nousua. Vuonna 2007 Työeläkeasenteet-tutkimuksessa sopivan eläkkeellesiirtymisiän keski-ikä oli noussut jo 62 vuoteen. Suomalaiset näyttäisivät siis olevan valmiimpia pysy-

mään aikaisempaa pidempään työssä. Samansuuntaisia tuloksia kertovat Tilastokeskuksen työolotutkimukset. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan 34 prosenttia palkansaajista oli ainakin joskus ajatellut jäävänsä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää, 17 prosenttia oli ajatellut varhaiseläkkeelle siirtymistä usein. Tulos on työolotutkimuksen historian alhaisin (kysymys esitetty vuosina 1990, 1997, 2003 ja 2008). Merkittävää on, että kaikkein suurin muutos on tapahtunut juuri vanhimmissa ikäryhmissä, 55–64-vuotiaissa, joista enää 26 prosenttia oli ajatellut jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Vastaava osuus oli vuonna 2003 reilu kolmannes (34 prosenttia). (Lehto & Sutela 2008, 209.) Se, mistä kuvattu muutos johtuu, jää avoimeksi. Syy voi olla sukupolven työorientoituneisuudessa, kohonneessa koulutustasossa ja sitä myötä fyysisesti kevyemmissä töissä ja paremmassa työkyvyssä. Toisaalta muutos voi kertoa siitäkin, että julkinen keskustelu työllisyystavoitteista on huomattu, ja että yleistä mielipidettä on nähtävästi saatu muokattua kohti pidempiä työuria. Tulee kuitenkin huomata, että vaikka kehitys on myönteistä, edelleen noin puolet palkansaajista on ajatellut jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Jos puolet palkansaajista haluaisi jäädä pois työstä ennen eläkeikää, ei näkemystä kolmannen iän houkuttelevuudesta voi täysin sulkea pois varhaista työstä poistumista selittävänä tekijänä.

Neljäs selitysmalli varhaiseen työstä poistumiseen painottaa ikäsyrrjinnän merkitystä ilmiön syntyyn: työnantajat syrjivät ikääntyneitä, koska heillä on negatiivisia käsityksiä ikääntyneiden työkyvystä. Tämä ageismi-keskustelu on ollut varsin laajaa erityisesti Isossa-Britanniassa. (Glover & Branine 2001a, Duncan & Loretto 2004, Chiu ym. 2001, Duncan ym. 2000, Broadbridge 2001, Taylor 2001, Taylor & Walker 1994, Tornstam 2006.) Tämä näkemys saa niin ikään tukea suomalaisista tutkimustuloksista. Yhtäältä ikäsyrrjintä näyttää olevan erityisesti työtä etsivien työttömien ikääntyneiden ongelma, vaikka yksittäisen työnhakijan olisikin vaikea todistaa kohdattua ikäsyrrjintää (Kouvonen 1999, myös Past it...2002). Mikään muu tekijä kuten sukupuoli, koulutustaso tai alue ei selitä ikääntyneiden työttömien suurempaa määrää (Järnefelt 1999). Taloudellinen noususuhdanne on toki paikannut myös vanhimpien ikäryhmien työllisyyttä, mutta työllisyyden parantumisen taustalla nähdään pikemminkin se, että ikääntyneet ovat pystyneet pitämään työnsä aikaisempaa paremmin kuin se, että ikääntyneet työttömät olisivat työllistyneet aikaisempaa paremmin (Hytti 1999, Hytti 2000, 12–13). Toisaalta ikäsyrrjintä näyttää selittävän jossain määrin myös varhaista työstä poistumista. Vaikka palkansaajissa on työolotutkimuksen perusteella vähän niitä, jotka ovat itse kokeneet korkeaan ikään perustuvaa syrrjintää (1,6 prosentti vuonna 2008), ja ikäsyrrjintää havaitaan työpaikoilla varsin vähän (10 prosenttia vuonna 2008) verrattuna esimerkiksi työsuhteen tyyppiin perustuvaan syrrjintään (Lehto & Sutela 2008), ikäsyrrjinnän havaitseminen näyttää kuitenkin liittyvän työstä poistumiseen. Työpaikallaan ikäsyrrjintää havainneiden osuus on yhteydessä siihen, onko työpaikalla käytetty varhaiseläkejärjestelyjä irtisanomisväylänä.

Ikäsyryntää havainneita on enemmän silloin, jos työttömyyseläkeputkea on käytetty työpaikalla. (Pärnänen & Kontiainen 2007.) Ikäsyryntään havaitseminen työpaikalla myös lisää eläkehalukkuutta (Viitasalo 2009). Siten ikäsyryntä näyttää olevan nimenomaan työmarkkinoille tuloon tai sieltä poistumiseen liittyvä ilmiö – siis pikemminkin työmarkkina- kuin työolokysymys. Työmarkkinakysymyksenä nähtynä myös ikäsyryntää voidaan perustellusti pitää yhtenä tekijänä ikääntyneiden alhaisten työllisyysasteiden takana.

Kun kaikki esitetyt argumentit saavat tukea tutkimuksista, olennainen kysymys lienee se, mitä tekijää haluaa painottaa. Mielestäni edellä kuvatut selittävät tekijät ovat kaikki vaikuttaneet varhaiseen työstä poistumiseen toisinsa lomittuen. Painotan kuitenkin instituutioiden ja työmarkkinamuutosten vaikutusta varhaiseen työstä poistumiseen. Eri varhaiseläkereittien luominen on olennainen tekijä ilmiön takana, mutta varhaiseläkereittejä tuskin olisi luotu, ellei niihin olisi ollut työmarkkinoiden muutoksen luomaa rakenteellista tarvetta. Tosin nämäkin ratkaisut ovat syntyneet tietystä kulttuurisessa kontekstissa, jossa on tiettyjä sosiokulttuurisia käsityksiä eri-ikäisten ”oikeista paikoista”. Eläkejärjestelmä pitääkin sisällään monia muutoksia sen suhteen, kuka ja millä kriteereillä on voinut siirtyä eläkkeelle. Siirryinkin seuraavaksi käsittelemään sitä, mitä suomalainen ikäpolitiikka on pitänyt sisällään, eläkepolitiikan ollessa olennainen osa tuota toteutettua politiikkaa.

4 Suomen ikäpolitiikan työkalut

Suomessa on siis saatu aikaan merkittävä ikäpoliittinen käänne vanhimpien ikäryhmien työllisyydessä. Millä keinoin ikäkysymykseen 2000-luvun taitteessa tartuttiin? Työurien pidentämisen ja ikääntyneiden työllisyyden parantamiseksi voidaan reformoida sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmiä, muokata koulutuspolitiikkaa, säätää ikäsyryntää koskevia lakeja, nostaa työnantajien tietoisuutta ikäasenteista ja ikääntyneiden hyvistä ominaisuuksista, panostaa ikääntyneiden osaamisen kehittämiseen, parantaa (työ)terveydenhuoltoa, aktivoida ikääntyneitä työttömiä työvoimapolitiittisin toimin, panostaa työlöihin ja työn muotoiluun, luoda taloudellisia kannustimia sekä työnantajille että työntekijöille (kannustinkarttuma, verohelpotukset, palkkatuki, helpotus sosiaaliturvamaksuihin), kuten Mandl ym. (2006) listaavat eri EU-maissa tehtyjä muutoksia. Ikäpoliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi onkin Suomessa otettu käyttöön varsin kattava toimenpidevalikoima, joka pitää sisällään lähes kaikki edellä mainitut toimet.

Yhtenä ikäpolitiikan tavoitteena on ollut nopeuttaa nuorten siirtymistä työmarkkinoille, mikä on tarkoittanut *koulutuspolitiikan* muokkaamista tähän suuntaan. Koulutuspoliittisten toimenpiteiden pääkohteena ovat erityisesti olleet yliopisto-opiskelijat, joiden tulisi valmistua nykyistä nuorempina. Tämän tavoitteen tukemiseksi on otettu käyttöön sellaisia kannustimia kuten opintolainavähennysoikeus ja rajoitteita, kuten opinto-oikeusajan rajoittaminen. Lisäksi yliopistojen on tullut tehostaa opetusta muun muassa paremman opinto-ohjauksen kautta. (Valtioneuvoston...2006, Opintotutkeen...2005, Korkeakoulujen...2003.) Viimeksi Helsingin yliopisto ilmoitti harkitsevansa nopeasti valmistuneiden palkitsemista erityisellä stipendillä (HS 17.4.2009).

Toimenpiteiden valikoima työurien pidentämiseksi on kuitenkin ollut selvästi laajempi työuran loppu- kuin alkupäässä. Tärkein työkalu on ollut eläkepolitiikka. Koska eläkejärjestelmä muodostaa työn varhaisen jättämisen osalta tärkeimmän institutionaalisen kehyksen, jonka rajoissa työnantajat ja työntekijät valintojaan tekevät, katson, että näiden rajojen *ehto*jen kuvaus on tutkimukselleni tärkeää. Niinpä kuvaan seuraavassa Suomen eläkejärjestelmässä tapahtuneita muutoksia varsin tarkkaan.

4.1 Eläkepolitiikka

Ensimmäiset reformit, joilla pyrittiin vaikuttamaan positiivisesti ikääntyneiden työhön osallistumiseen, puuttuivat julkisen ja yksityisen alojen eläkejärjestelmien eroihin. Uudistuksien tavoitteina oli sekä lykätä eläkkeelle jäämistä että yhdenmukaistaa yksityisen ja julkisen alan eläkejärjestelmiä. Vuonna

1995 valtion työntekijöiden vanhuuseläkeikää nostettiin tietyin ehdoin 63 vuodesta 65 vuoteen. Uudistus koski vain uusia työntekijöitä sekä vuoden 1940 jälkeen syntyneitä. Vastaavasti kuntien työntekijöiden vanhuuseläkeikä nostettiin 65 vuoteen 63 vuodesta uusille työntekijöille ja vuoden 1960 jälkeen syntyneille. Lisäksi kuntasektorilla yleiset alemmat ammatilliset eläkeiät (53–63 vuotta) lakkautettiin tietyin ehdoin. Sekä valtiolla että kuntasektorilla uudistusten ulkopuolelle jätettiin kuitenkin joitakin ryhmiä, ja kuntien työntekijöille annettiin mahdollisuus valita alemman ammatillisen eläkeiän ja uuden eläkeiän välillä. Niinpä julkisella sektorilla on edelleen paljon työntekijöitä, joilla säilyi 65 vuotta alhaisempi eläkeikä. Vuonna 2002 noin 70 prosentilla kuntien 260 000:sta 45 vuotta täyttäneestä työntekijästä oli alhaisempi eläkeikä kuin 65 vuotta. Niin ikään 85 prosentilla 60 000:sta yli 45-vuotiaasta valtion työntekijästä oli alhaisempi eläkeikä. (Forma ym. 2004, 45–46.) On arvioitu, että vastaava osuus yksityisellä sektorilla olisi vain yksi kolmasosa (Ahonen 2004). Vuonna 2002 lähes 20 prosentilla sekä valtion että kuntien työntekijöistä oli alhaisempi eläkeikä kuin nykyinen 63 vuotta. (Forma ym. 2004, 45–46.) Tämä seikka tulee esille myös tutkimusaineistossani julkisen sektorin työpaikkojen osalta.

Merkittävin eläkepoliittinen uudistus tehtiin vuonna 2005. Tuossa vuoden 2005 eläkereformissa vanhuuseläkkeen ikärajaa muutettiin aikaisemmasta 65 vuodesta joustavaan 63–68 vuoden eläkeikään. Uudistus sisälsi voimakkaita taloudellisia kannustimia pidempään työuraan, sillä eläkkeen karttumisprosentti nousee iän mukaan. Eläkkeen karttumaprosentti on 1,5 prosenttia 15–52-vuotiaille, 1,9 prosenttia 53–62-vuotiaille ja niinkin korkea kuin 4,5 prosenttia 63–68-vuotiaille. Hyvin tärkeä osa uudistusta oli eräiden varhaiseläkkeiden (työttömyyseläke, yksilöllinen varhaiseläke) lakkauttaminen. Uudistus koskee sekä julkisen että yksityisen sektorin työntekijöitä.

Uudistus pitää sisällään elinaikakerroimen. Elinaikakerroin on vanhuuseläkkeen määrään vaikuttava mekanismi, jolla varaudutaan eliniän pitenemiseen. Mikäli keskimääräinen elinikä jatkaa nousuaan, elinaikakerroin pienentää kuukausieläkkeitä. Elinaikakerroimen vaikutuksia voi kuitenkin kompensoida työskentelemällä pidempään (Hakola & Määttänen 2007).

Vanhuuseläkkeen rinnalla Suomen eläkejärjestelmä on pitänyt (ja pitää) sisällään varsin laajan variaation varhaisen työstä poistumisen reittejä. Raija Gould (1999) on jakanut eri varhaisen työstä poistumisen reitit seuraavasti:

1. työttömyyteen perustuvat (työttömyyseläke, työttömyyseläkeputki),
2. työkyvyttömyyteen perustuvat (työkyvyttömyyseläke, yksilöllinen varhaiseläke),
3. vapaaehtoisuuteen perustuvat (varhennettu vanhuuseläke, maanviljelijöiden luopumistuki) ja
4. vähittäinen työstä irtaantuminen (osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke).

Näissä eri varhaisien työstä poistumisreittien ikärajoissa on tapahtunut varsin paljon muutoksia vuosien saatossa. Taulukossa 2 on esitetty tiivistettynä Gouldin luokittelun mukaan eri varhaisten työstä poistumisreittien ja vanhuuseläkkeen ikärajojen muutokset sekä eri eläkelajien ehdot.

Tutkimukseni kannalta tärkein työstä poistumisen reitti on työttömyysreitti. Juuri tämän reitin kautta työnantajalla on suurin mahdollisuus vaikuttaa työstä poistumisen volyyymiin. Työttömyys eläkkeen perusteena otettiin käyttöön 1971, jolloin silloista työttömyysturvaa täydennettiin työttömyyseläkkeellä. Työttömyyseläkkeelle pääsivät tuolloin 60 vuotta täyttäneet pitkään työttömänä olleet henkilöt. Vuosikymmenien saatossa työttömyyseläkkeen ehtoja, ikärajoja ja yhteyttä työttömyyspäivärahojen lisäpäiviin on muutettu useasti (Rantala 2002a, 2002b, Hytti 2002b, 14–15, kuvio 9). Kuviossa 9 on esitetty työttömyyseläkkeen, työttömyyspäivärahojen ja päivärahojen lisäpäivien muodostaman työttömyysreitit, niin sanotun työttömyys-

Taulukko 2.

Valikoidut eläkkeet Suomen eläkejärjestelmässä sekä eläkkeiden ikäraajat ja kriteerit.

Eläkelaji	Ikäraja	Vuosi	Ehto / Muu lisätieto
Vanhuuseläke			
Varsinainen	65 63–68	1962 2005	Yksityisen sektorin vanhuuseläkkeet
Varhennettu	60 58 62	1986 1989 2005	Alentaa pysyvästi etuutta Alentaa pysyvästi etuutta Alentaa pysyvästi etuutta
Vähittäinen työstä irtautuminen			
Osa-aikaeläke	60* 58** 58* 56*** 58	1987 1989 1994 1999–2002 2005	
Työkyvyttömyyteen perustuvat reitit			
Työkyvyttömyyseläke	16	1970	Alentunut työkyky
Yksilöllinen varhaiseläke	55 58 60	1986*1989** 1994**** 2000*****	Alentunut työkyky, korkea ikä
		2005	Lakkautettu
Työttömyyteen perustuvat reitti			
Työttömyyseläke	60 58 55 60 60 60	1971 1978 1980 1987 1991 1997 2005	Vähintään 200 päivää työttömänä Työttömyysputken ikäraja 53 vuotta Työttömyyseläkeputken ikäraja 55 vuotta Lakkautettu

* Yksityinen sektori

** Julkinen sektori

*** Koski kaikkia

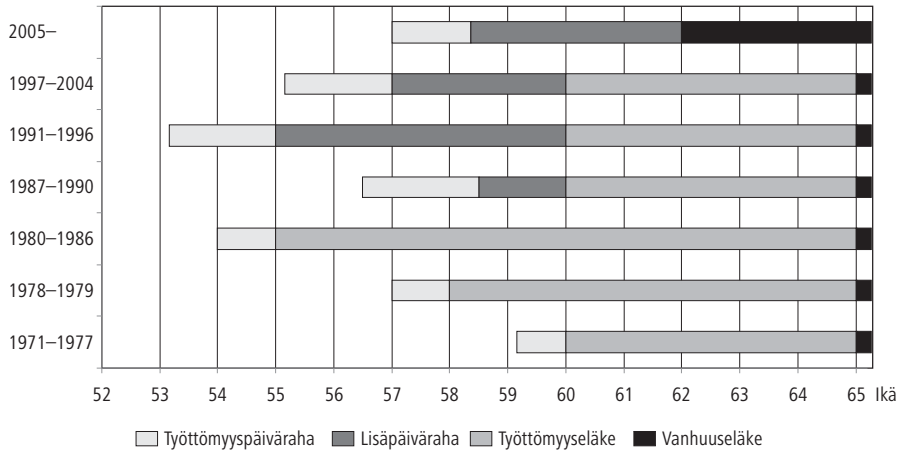
**** Koski vuonna 1939 ja sen jälkeen syntyneitä

***** Koski vuonna 1944 ja sen jälkeen syntyneitä

Lähde: Hytti 2002b, Takala & Uusitalo 2002, Karisto ym. 1988.

Kuvio 9.

Työttömyysväylä ansiotyöstä vanhuuseläkkeelle: ansioturvan ja työttömyyseläkkeen enimmäiskesto vuodesta 1971.



Lähde: Hytti 2002b, lisätty tiedot vuoden 2005 uudistuksesta.

eläkeputken, alaikärajat eri vuosina. Alhaisimmillaan työttömyyseläkeputken alaikäraja oli vuosina 1991–1996, jolloin jo 53-vuotiaana pystyi pääsemään työttömyyden kautta työttömyyseläkkeelle. 1990-luvun laman aikaan työttömyysreitistä tulikin työstä poistumisreitien valtaväylä (Gould 1999).

Tutkimusaineiston keruuajankohtana työttömyyseläkeputken alaikäraja oli 55 vuotta. Eläkeputki alkoi 500 päivän työttömyyspäivärahakaudella, jonka jälkeen henkilöllä oli oikeus lisäpäivärahaan, jos hän päivärahakauden päätyttyä oli täyttänyt 57 vuotta. Työttömyyseläke alkoi 60-vuotiaana ja päättyi vanhuuseläkkeeseen. Järjestelmään liittyi myös sellaisia ehtoja, kuten että henkilöllä tuli olla vähintään 5 vuotta ansiotyötä viimeisen 15 vuoden aikana (Rantala 2002b, 34). Haastattelemilleni työnantajille työttömyyseläkeputki oli mahdollinen työstä poistamisen reitti tuotannollis-taloudellisista syistä kaikille 55 vuotta täyttäneille työntekijöille. Koska työttömyysreitin peruste on työttömäksi joutuminen, on työnantajalla vaikutusmahdollisuuksia nimenomaan tämän reitin käytössä.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa työttömyyseläke lakkautettiin. Käytännössä työttömyysreitin alaikäraja nousi kahdella vuodella 57 vuoteen, sillä oikeus ansiosidonnaisen päivärahallaan lisäpäiviin säilyi niillä, jotka ovat täyttäneet 59 vuotta ennen kuin työttömyyspäivärahaa on maksettu 500 päivää. Työttömyyspäivärahaa maksetaan aina 65 vuoteen saakka tai vaihtoehtoisesti työtön voi hakeutua työeläkkeelle 62-vuotiaana ja alkaa saada siihen asti ansaittua työeläkettä. Työssäoloaikaa lisäpäivien ansaitsemiseksi tulee olla 5 vuotta viimeisten 20 vuoden aikana. Työttömyysreittiä ei siis tukittu kokonaan, vaikka työttömyyseläke eläkelajina lakkautettiin. Työttömyysreitti on

siten edelleen relevantti työstä poistumisen väylä organisaatioille, jos kohta ikärajan nosto rajaa sen piirin kuuluvien määrää.

Toisen tärkeän työstä poistumisen reitin, työkyvyttömyysreitin, osalta työnantajan vaikutusmahdollisuudet ovat työttömyysreittiä rajatummat. Työkyvyttömyyseläke perustuu lääkäreiden ja vakuutuslaitosten arviointiin alentuneesta työkyvystä ja sitä hakee työntekijä itse. Tällöin päätösvalta työkyvyttömyyseläkkeen hakemisesta tai sen myöntämisestä ei ole työnantajalla. Vaikka työnantajalla on työkykyä ylläpitävän toiminnan, työterveyshuollon ja työturvallisuudesta huolehtimisen kautta mahdollisuus vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeiden alkamiseen, vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin välilliset verrattuna työttömyysreitin käyttöön. Tämä näkyy myös tutkimusaineistossa. Työkyvyttömyyseläke mainitaan usein yhtenä tärkeänä työstä poistumisen reittinä, mutta työttömyyseläke saa selkeästi korostetumman roolin. Työkyvyttömyys nähdään enemmän yksityisenä kuin työnantajan asiana.

Vuoden 2005 uudistuksessa tämä eläkelaji pysyi lähes muuttumattomana, mutta uudistus painottaa työntekijän oikeutta kuntoutukseen, jos hänen työkykynsä uhkaa alentua seuraavien viiden vuoden kuluessa.

Työkyvyttömyysreitin toinen eläkelaji, yksilöllinen varhaiseläke, on toinen vuoden 2005 eläkeuudistuksessa lakkautetuista varhaiseläkkeistä. Se on eläkelajina mielenkiintoinen: sen tuominen osaksi eläkejärjestelmää ja sen lakkauttaminen heijastavat hyvin eläkejärjestelmän paradigman muutosta (Gould & Saurama 2003). Yksilöllinen varhaiseläke on hyvä esimerkki työttömyyseläkkeen ohella siitä, kuinka eläkejärjestelmää on muokattu työvoiman tarjonnan ja kysynnän mukaan.

Yksilöllinen varhaiseläke perustui vuonna 1977 perustetun Eläkekomitean mietintöön. Komitean tehtävä oli ”selvittää ne eläkemuodot ja eläkkeen saamisen edellytykset, joiden avulla on mahdollista tehdä eläkkeelle siirtyminen eläkeikää lähestyville henkilöille nykyistä joustavammaksi ja heidän yksilölliset eroavaisuutensa huomioon ottavaksi” (Komiteamietintö 1981). Yksilöllisen varhaiseläkkeen kautta oli tavoitteena vaikuttaa työvoiman liikatarjontaan, vauhdittaa rakennemuutosta sekä vastata tarpeeseen saada aikaan sellainen eläkemuoto, joka ottaisi paremmin huomioon yksilölliset erot ja iän vaikutuksen työkykyyn. Komitea katsoi, että sen ohella, että eläkeiän tulisi olla joustavampi ja että työkyvyttömyyseläkkeen kriteerit eivät ottaneet tarpeeksi huomioon iän vaikutusta työkykyyn, joustava eläkeikä antaisi yrityksille ”mahdollisuuksia henkilöstön ikärakenteen säätelyyn ja sopeuttamiseen tuotannon määrällisiin ja laadullisiin muutoksiin” (Eläkekomitean esitys...1983, 12). Työvoiman liikatarjonta pidettiin uudistuksen ”kiireellisen toteutuksen” yhtenä perusteena, jos kohta yksin työllisyyspoliittisista syistä ei pidetty perusteltuna muuttaa eläkeikäkäytäntöjä (mt., 11). Yksilöllisen varhaiseläkkeen työkyvyttömyyskriteerit tulivat työkyvyttömyyseläkettä väljemmiksi, kun ikä, pitkä työura, työn luonne ja iän vaikutus työsuoritukseen otettiin huomioon työkyvyn lisäksi. Yksilölliselle varhaiseläkkeelle pääsi, jos edellä mainitut seikat huomioon ottaen

voitiin todeta, ettei hakijan ”kohtuudella voida edellyttää enää jatkavan ansiotyötään”. (Gould 2002, 13–16, 17.) Yksilöllisestä varhaiseläkkeestä tulikin varsin suosittu työstäpoistumisreitti. Parhaimmillaan sen kautta poistui työmarkkinoilta yli 10 000 henkeä vuodessa. Yksilöllisen varhaiseläkkeen ikärajaa nostettiin pitkin matkaa (taulukko 2) ja samanaikaisesti tehostettiin työkykyä ylläpitävä toimintaa. (Gould 2002, 13–15.) Nämä muutokset jo osaltaan toteuttivat työhön kannustavaa politiikkaa. Kun yksilöllinen varhaiseläke vuoden 2005 eläkeuudistuksessa lakkautettiin, tukittiin ”väljiin” kriteereihin perustuva varhaiseläkereitti kokonaan. Tosin yli 60-vuotiaisiin työkyvyttömyyseläkettä hakeviin sovelletaan edelleen väljempää työkyvyttömyyden kriteereitä. Siten tämä eläkelaji on edelleen mahdollinen yli 60-vuotiaille.

Varhaiseläkkeistä varhennettu vanhuuseläke on ollut ainoa, joka on perustunut täysin vapaaehtoisuuteen, ja jossa ikä on ollut ainoa eläkkeen myöntämiskriteeri. Varhennettuun vanhuuseläkkeeseen ei siis liity työttömyys- tai työkyvyttömyyskriteerejä. Tämä eläkemuoto on kuitenkin pysyvästi alentanut eläkettä, ja siten sille hakeutuneiden määrä onkin pysynyt varsin alhaisena. Suurimmillaankin tälle reitille on hakeutunut alle 5 000 henkeä. (Takala 2002.) Eläkeuudistuksessa varhennetun vanhuuseläkkeen ikärajaa nostetaan 60 vuodesta 62 vuoteen. Koska käytännössä varhennettu vanhuuseläke on ollut varsin hyväituloisten optio pois työstä, tulkitsen ikärajan nostoa niin, että eläkejärjestelmän ei haluta pitävän sisällään eriarvoistavia käytäntöjä.

Samanaikaisesti edellä mainittujen muutosten kanssa osa-aikaeläkkeen ikärajaan ei tehty muutoksia, vaan se pysyi (palautetussa) 58 vuodessa. Osa-aikaeläkkeen karttumisprosenttia kuitenkin nostettiin siten, että karttumisprosentti on 1,9 prosenttia 58–62-vuotiaille ja 4,5 prosenttia 63–68-vuotiaille¹³. On arvioitu, että korkeampi karttumisprosentti lisäisi halukkuutta pysyä pidempään työssä (Takala 2002).

Työurien pidentämisen tavoite on ollut osa eläkejärjestelmän muokkausta jo 1980- ja 1990-lukujen taitteesta, jolloin asetettiin ensimmäiset komiteat pohtimaan, mitä tehdä alenneelle keskimääräiselle eläkeiälle, joka oli tuolloin 57 vuotta. Konkreettisia muutoksia eläkejärjestelmään tehtiin kuitenkin vasta 1990-luvun laman jälkeen, kun lama teki mahdottomaksi toteuttaa muutoksia aikaisemmin. (Ilmakunnas & Rantala 2005.) Vuoden 2005 eläkeuudistus on kuitenkin omaa luokkaansa uudistuksen mittavuudessa; eläkejärjestelmän reformi ei ole vain parametrien säätämistä, vaan järjestelmän hyvin perustavanlaatuinen muokkaus työhön kannustavaan suuntaan – EU-politiikan linjausten mukaisesti.

Kahden-kolmenkymmenen vuoden aikana eläkepolitiikassa on tehty pitkä kaari. Kun 1980-luvun alussa uudet ideat joustavammasta eläkejärjestelmästä

13 Vuonna 1946 ja sitä ennen syntyneet voivat siirtyä osa-aikaeläkkeelle 56 vuotta täytettyään, jolloin eläkettä karttuu ansion alenemasta 1,5 prosenttia vuodessa. Osa-aikatyöstä karttuu eläkettä 56–59-vuotiaana 1,5 prosenttia vuodessa ja 60–64-vuotiaana 2,5 prosenttia vuodessa. (Takala 2002, 59.)

varhaiseläkereitteineen nostettiin esille (Gould 2002, 13), lähes 30 vuotta myöhemmin tavoitteena on tukkia noita reittejä. Paralleelisti niin 1980-luvun kuin 2000-luvun alussa on huomioitu, että eläkejärjestelmän tulisi sekä olla joustava että ottaa yksilölliset tarpeet huomioon. Keinot näiden tavoitteiden saavuttamiseksi ovat kuitenkin hyvin erilaiset. Kun aikaisemmin nämä tavoitteet tuottivat eri varhaiseläkemuotoja, tänä päivänä samat tavoitteet pyritään ujuuttamaan osaksi työelämäkäytäntöjä osa-aikaeläkkeen, osatyökyvyttömyyseläkkeen, joustavien työaikojen, kuntoutuksen, työkykyä ja työhyvinvointia tukevien käytäntöjen kautta. Vaikka retoriikka on sama, yksilöiden ja yritysten kannalta konkreettiset institutionaaliset valintamahdollisuudet ovat hyvin erilaiset.

Työnantajamaksut eläkepolitiikan osana

Eläkemuotoihin tehtyjen uudistusten rinnalla on myös muita institutionaalisia keinoja vaikuttaa nimenomaan työnantajien valintoihin työstä poistumisen suhteen. Työnantajien eläkemaksut muodostavat toiseksi suurimman osan työvoiman kustannuksista heti palkkojen jälkeen (Hakola & Uusitalo 2005, 24). Niinpä myös työnantajamaksuihin on tehty muutoksia.

Työnantajamaksuissa työntekijän ikä nousee esille kahdella tavalla. Ensinnäkin työnantajamaksut olivat ikäriippuvaisia, ja tämä ikäriippuvuus on ollut negatiivinen ikääntyneitä kohtaan siten, että yli 55-vuotiaasta suoritettiin 3 prosenttiyksikköä korkeampaa vakuutusmaksua. Toiseksi erityisesti työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeissä on työnantajan omavastuuosuus, mikä tarkoittaa sitä, että työnantaja maksaa osan työntekijän eläkkeestä tämän siirtyessä joko työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle. Nämä maksut ovat riippuvaisia yrityskoosta siten, että yli 50 työntekijän yrityksessä sekä työntekijöiden ikä (tariffimaksut) että työkyvyttömyyden ja työttömyyseläkkeen alkamiset (omavastuumaksut) vaikuttavat työnantajamaksuihin. Työnantajamaksujen osuus kasvaa yrityksen koon mukaan siten, että yli 800 hengen yritys maksaa 80 prosenttia työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeen kustannuksista. (Hakola & Uusitalo 2005, 24.)

1980-luvulla työnantajalla ei ollut mitään suoria kustannuksia työttömyyseläkkeistä ja 1990-luvun alussa työnantajan maksimiosuus työttömyyseläkkeestä oli 50 prosenttia. Sitä vastoin työkyvyttömyyseläkkeissä suurilla työnantajilla oli vastuita etuuksien kustannuksista. Tämä oli jotakuinkin ristiriitaista, koska työnantajalla oli suurempi vaikutus työttömyyseläkkeen käyttöön kuin työkyvyttömyyseläkkeeseen. Lisäksi järjestelmä teki työttömyyseläkkeestä työkyvyttömyyseläkettä halvemmän poistumisreitit isoille yrityksille. Siten työnantajat saattoivat pyrkiä välttämään työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksia irtisanomalla vanhempia työntekijöitä työkyvyttömyysriskin noustessa iän mukana (Hytti 2002a). Tutkimuksen mukaan tämä ilmiö oli havaittavissa lamavuosina (Hakola & Uusitalo 2001). Vuonna 2000 näiden kahden eläkemuodon rahoittaminen standardisoitiin siten, että työn-

antaja maksaa saman verran todellisista kustannuksista maksuosuuden määrättyessä yrityksen koon mukaan (Hytti 2002b).

Vuonna 2007 poistettiin tariffimaksun ikäriippuvuus, jotta kannustettaisiin työnantajia palkkaamaan vanhempia työntekijöitä (Hakola & Uusitalo 2005). Työnantajia on kannustettu palkkaamaan työttömiä ikääntyneitä myös muutoin. Työttömyysturvaan tehtyjen muutosten jälkeen, vuodesta 2006 lähtien, työnantajat ovat voineet saada erityistä matalapalkkatukea, jos he palkkaavat tai heillä on työsuhteessa yli 54-vuotias henkilö, jonka työstä maksettava palkka on 900–2000 euroa kuukaudessa. Tuki myönnetään siten, että työnantaja saa oma-aloitteisesti jättää maksamatta verohallinnolle tukea vastaavan määrän palkoista ja työkorvauksista toimittamistaan ennakonpidätyksistä tai perimistään lähdeveroista. Kokeilu on määräaikainen vuosina 2006–2010. Matalapalkkatuen työllisyysvaikutukset ovat jääneet vähäisiksi (Karikallio & Volk 2009, ks. myös Huttunen ym. 2010).

4.2 *Suostuttelu ja valistus*

Eläkereformien ja työnantajamaksuihin tehtyjen muutosten ohella myös ”pehmeät” keinot kuten kampanjointi ja koulutusohjelmat on otettu käyttöön. Merkittävin näistä ”ikäkampanjoista” on ollut Kansallinen ikäohjelma 1998–2002, jota hallinnoivat työministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö. Ohjelma sisälsi useita eri toimia, kuten työkykyä ylläpitävän toiminnan tukemista, tutkimusta, työpaikkatason kehittämishojelmien käynnistämistä, tiedotuskampanjoita ja investointeja ikääntyneille suunnattuihin julkisiin työ- ja koulutuspalveluihin.

Ohjelma nosti julkiseen keskusteluun sellaisia teemoja kuten ikäyrjintä työssä ja työmarkkinoilla, ja toi esille ikääntyneiden työntekijöiden hyviä ominaisuuksia ja pyrki näin muokkaamaan ikäasenteita ikääntyneitä kohtaan myönteisimmäksi (Ikäohjelman monet kasvot 2002). Niin ikään ohjelmassa nostettiin esille ikäjohtamisen käsite (Juuti 2001, myös Ilmarinen ym. 2003).

Ohjelma pyrki vaikuttamaan yhtäältä työnantajiin ja toisaalta ikääntyneisiin itseensä. Työnantajien toivottiin käynnistävän ikämyönteistä henkilöstöpolitiikkaa ja olevan aikaisempaa valmiimpia palkkaamaan ikääntyneitä työttömiä, siis näkemään myös ikääntyneiden potentiaali. Ikääntyneille itselleen se suuntasi työkykyä tukevaa toimintaa ja mahdollisti kouluttautumista uudelleen erityisin räätälöidyin ohjelmin lisäämällä oppisopimuskoulutukseen pääsyä ja parantamalla työttömien opintojen taloudellista tukemista. (Ikäohjelman monet kasvot 2002.) Myöhemmin luotiin koulutustason kohottamisohjelma NOSTE (2003–2009), joka kohdentui erityisesti 30–59-vuotiaisiin vailla ammatillista tutkintoa olevien aikuisiin. Siinä tähdättiin osaamisen kehittämiseen ja ammattitutkinnon suorittamiseen. Ohjelma oli yksi keino pyrkiä vaikuttamaan ennustettuun työvoimapulaan. Koulutus onkin ollut

yksi ohjelman avainkohteista, sillä ikäluokkien koulutuserot ovat olleet erityisen suuria vanhempien ja nuorten välillä. Tosin tämä ero on kaventunut viime vuosina, kun vanhimmat, vähiten koulutetut ikäluokat ovat poistuneet työmarkkinoilta (Lehto 2004, Lehto & Sutela 2008, 15).

Kansallisen ikäohjelman työn jatkajaksi käynnistettiin useita eri ohjelmia. Sosiaali- ja terveysministeriön vetämän VETO-ohjelman (2003–2007) tavoitteena oli ”ylläpitää ja edistää työn ja työelämän vetovoimaa” (Veto-ohjelma...2003). Ohjelma keskittyi erityisesti hyvien käytäntöjen levittämiseen koulutuksen ja tiedottamisen kautta yhteistyössä eri työelämän toimijoiden kanssa (tutkimuslaitokset, työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatiot, koulutuslaitokset). Samaan aikaan Työterveyslaitos käynnisti oman KESTO -ohjelman (2003–2007), jonka tarkoituksena niin ikään oli vahvistaa ja pidentää suomalaisten työuria. Tällä hetkellä työelämän kehittämisohjelmana toimii työ- ja elinkeinoministeriön vetämä Työelämän kehittämisohjelma Tykes. ”Ohjelmaorientoituneessa Suomessa” (Gould & Saurama 2003, 8) ohjelmien aika ei tällä ikäpoliittisella saralla näytä olevan ohi.

4.3 Työpaikkatason työkalut

Siinä missä eläkejärjestelmään tai työnantajamaksuihin tehdyt muutokset kohdistuvat työurien pidentämisen institutionaaliin reunaehtoihin, kohdentavat eri ikäkampanjat viestinsä nimenomaan työpaikoille. Ikäohjelmien puitteissa ikääntymisen ja työelämän asiantuntijat ovat levittäneet ikätietoisuutta osaksi työpaikkojen toimintatapaa ja työnantajille on tarjolla monia keinoja työurien pidentämiseen. EU-tason tietoa yhteenkeräävä Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö on listannut seuraavia ikäjohtamisen, *age managementin* ulottuvuuksia:

- rekrytointi
- oppiminen, koulutus, elinikäinen oppiminen (*lifelong learning*)
- urakehitys
- joustavat työaikakäytännöt
- terveyden suojelu ja edistäminen
- töiden uudelleen järjestely ja työn muotoilu
- siirto uusiin tehtäviin
- työn päättäminen ja eläkkeelle siirtyminen (Naegele & Walker 2006).

Mitä nämä sitten käytännössä tarkoittavat? Gerhard Naegelen ja Alan Walkerin (mt.) mukaan ikäjohtamiseen kuuluu se, että esimerkiksi rekrytoitaessa ei rajata mahdollisia palkattavia iän mukaan, vaan työntekijöiden valinnassa keskitytään taito- ja osaamiskriteereihin tai toisaalta suunnataan rekrytointi erityisesti ikääntyneisiin.

Oppimisen kannalta hyvät ikäkäytännöt tarkoittavat koulutusmahdollisuuksien tarjoamista organisaation sisäisessä koulutuksessa kaiken ikäisille. Opetustilanteissa kannustetaan käyttämään ikääntyneiden oppimista tukevia koulutusmenetelmiä, tarjoamaan tukea ja panostamaan opiskelevien motivaation kohottamiseen. Lähtöajatus koulutuksen järjestämisessä tulisi olla organisaation tarvitsemien taitojen analysointi ja olemassa olevien työntekijöiden koulutuksen kohdentaminen puuttuviin ja tarvittaviin taitoihin. Koulutusohjelmat tulisi lisäksi yhdistää yksilöiden elämänkaareen ja organisoida niin, että ne tukevat oppimista ja kehittämistä esimerkiksi siten, että muodostetaan eri-ikäisten työryhmiä.

Hyvät ikäkäytännöt tarkoittavat sitä, että myös ikääntyneille annetaan mahdollisuus kehittyä, ylläpitää ja laajentaa taitojaan ja osaamistaan sekä reagoidaan työolojen luomiin terveysriskeihin. Hyvä esimerkki tällaisesta on työn muotoilu iän mukaan.

Työaikojen muotoilu iän mukaan tarkoittaa yksinkertaisesti joustavien työaikojen tarjoamista iän ja elämänvaiheiden mukaan. Tämä ei koske vain ikääntyneitä, vaan myös muita ryhmiä kuten pienten lasten vanhempia. Myös ikääntyneiden hoivavelvollisuudet tulisi ottaa huomioon. Hyviksi työaikakäytännöiksi Naegele ja Walker luettelevat seuraavia: työvuorojen mukauttaminen, työajan vähentäminen, joustava työaika ikääntyneille, osittainen eläkkeelle siirtyminen, erityiset palkalliset vapaat, työn vuorottelu sekä ikääntyneiden vapauttaminen ylitöistä tai muusta lisätyöstä.

Terveyden edistäminen ja työn muotoilu pitävät sisällään terveysriskien kartoittamisen työpaikalla, työhyvinvointityöryhmien muodostamisen, terveyden asiantuntijoiden käytön organisaatioissa, säännölliset terveystarkastukset, työntekijöiden osallistamisen ja kouluttautumisen, avainhenkilöiden ja esimiesten kouluttamisen terveyden ylläpidon tukemiseen, työpaikan ergonomisen suunnittelun, ehkäisevän työtehtävien vaihdon sekä terveyttä tukevien työaikojen järjestämisen.

Työn uudelleenmuotoilua, kuten työtehtävien muotoilua iän mukaan, pidetään varsin keskeisenä toimintatapana ikääntyneiden työssä pysymisen edistämisessä. Tämän osalta kuitenkin Naegele ja Walker varoittavat niin sanottujen suojatyöpaikkojen muodostamisesta. Työn muotoilun tarkoitus ei ole siirtää ikääntyneitä syrjään, vaan mahdollistaa edelleen työssä kehittyminen ja osaamisen kasvattaminen.

Hyviin ikäkäytäntöihin sisältyy myös työstä poistumisen suunnittelu siten, että irtisanomisten yhteydessä eläkkeelle siirtymistä helpotettaisiin. Mahdollisia irtisanottuja ikääntyneitä autettaisiin uuden tehtävän löytämisessä, mahdollistettaisiin yhteydenpito vanhoihin työtovereihin ja tarjottaisiin joustavia tapoja siirtyä pois työelämästä.

Kaikkia näitä edellä mainittuja *age management* -käytäntöjä tulisi ottaa käyttöön laaja-alaisesti eikä pitäytyä vain joissakin tietyissä käytännöissä. (Naegele & Walker 2006.)

Vastaavanlaista ohjeistusta työpaikkatason toiminnasta on Suomessa jakanut Työterveyslaitos. Työterveyslaitoksen osalta edellä esitettyyn listaan voisi lisätä painotuksen ikäjohtamiseen, siis panostuksen ikääntyneiden työntekijöiden yksilöllisempään esimiestyöhön, vajaatyökykyisten näkemiseen osana työvoimaa ja ikääntyvien terveyden edistämiseen (tässä on korostettu yksilön omavastuuta elintavoistaan). Myös mentoritoimintaa on esitetty yhtenä ikääntyvän työntekijän roolina. (Ilmarinen 2006, 415–426).

Työnantajille on siis paljon tarjolla käytännön työkaluja, joiden avulla pitkiä työuria voitaisiin tukea. Ainakaan tiedon tai käytännön toimenpiteiden puutteesta organisaatioiden ikäpolitiikkojen ei tulisi olla kiinni. Suomessa erityisesti Työterveyslaitos on tutkijoidensa ja asiantuntijoidensa toimesta kunnostautunut tiedon levittäjänä ja ottanut selvästi kantaa kielteisten ikäasenteiden ja ikä syrjinnän purkamisen puolesta (Ilmarinen 2006, Airila ym. 2007). Näitä ”hyvien ikäpolitiikkojen ohjeita” lukiessa huomio kiinnittyy kuitenkin kahteen seikkaan.

Ensinnäkin sellaisten käytäntöjen kuten työn muotoilu ikääntyneelle sopivaksi, työaikojen muotoilu jaksamista tukevaksi tai mentorin roolin tarjoaminen vanhemmille työntekijöille ovat esimerkkejä millaista *erityiskohtelua* ikääntyneet voivat työpaikallaan saada. Vaikka näiden ohjeiden tarkoitus on hyvä, tulee kuitenkin pohtia ikäjohtamista ja työn muotoilua iän suhteen kriittisin silmin. On syytä kysyä, haluavatko vanhemmat työntekijät itse tämän tapaista erityiskohtelua ikänsä perusteella? Onko ikään perustuva erityiskohtelu ikääntyneiden itsensä tai heitä edustavien luottamushenkilöiden mielestä jotain sellaista mitä he kaipaavat? Se, että vanhemmat työntekijät toivovat erityiskohtelua ei ole mitenkään itsestään selvää. Erityiskohtelu kun kiinnittää huomion nimenomaan *ikään* työntekijää määrittelevänä ominaisuutena – silloinkin kun se työntekijälle itselleen ei ole noussut työssä esille työ- ja toimintakykyyn vaikuttavana tekijänä. Vaikka työmarkkinamittareilla katsottuna yli 55-vuotiaat ovatkin haavoittuva ryhmä, he eivät ole sitä välttämättä työpaikoilla, yksittäisinä työntekijöinä.

Vastaavanlaisia kysymyksiä nousee esille naisten työssäkäynnistä puhuttaessa. Niin miesten kuin naisten itsensäkin mielipiteet jakaantuvat esimerkiksi siinä, tuleeko naisten pääsyä esimies- ja johtoasemiin helpottaa vaikkapa kiintiöin tai pyrkimällä sukupuolibalanssiin johtotehtävissä vai tuleeko naisia kohdella työntekijöinä ilman erityistä *nais*-etuliitettä?

Toiseksi huomio kiinnittyy siihen, että näissä listoissa ei juuri puhuta ikääntyneiden asemasta irtisanomistilanteissa, siis tulisiko ikääntyneiden irtisanomista välttää tai oteta kantaa työttömyysreitin käyttöön¹⁴ (vrt. Naegele & Walker 2006, Ilmarinen 2006, 415–426). Painopiste on terveyden ja toimintakyvyn ylläpidossa ja työn ja työolojen muotoilussa. Sinänsä tämä on

14 Naegelen ja Walkerin (2006) raportti on yleiseurooppalainen, mutta se ei sinänsä selitä miksi varhaisten työstä poistumisreittien käyttöä ei käsitellä raportissa. Työttömyysreittiä vastaavia institutionaalisia järjestelyjä on käytössä lukuisissa EU-maissa (Saurama 2004, Kohli ym. 1991).

perusteltua, sillä työkyvyttömyysreitin kautta tapahtuu suuri osa varhaisesta työstä poistumisesta ja Suomessa työkyvyn edistäminen on juuri Työterveyslaitoksen ominta aluetta. Työttömyysreitin käytön ohjeistaminen herättäneen myös enemmän vasta-argumentteja, kun taas jokainen voi pitää työkyvyn ylläpittoa kannatettavana toimintana. Työttömyysreitti on kuitenkin edelleen merkittävä työpaikkatason toimintoja tarkasteltaessa, sillä juuri tämän reitin käyttöön työnantaja voi omalla toiminnallaan ensisijaisesti vaikuttaa. Siten luulisi työttömyysreitin käytön saavan enemmän tilaa hyvien työpaikkatason käytäntöjen listoissa. Sinänsä tärkeä toiminta terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi on kuitenkin työnantajan toimintana välillisempi vaikutuskanava kuin työttömyysreitin käytön lopettaminen. Huomion kiinnittäminen terveyteen ja työoloihin pitää implisiittisesti sisällään ajatuksen, että työnantajat kyllä haluavat pitää ikääntyneet työssä, mutta eivät ole vain tarpeeksi kiinnittäneet huomiota hyviin työoloihin, jotka edesauttavat pitkiä työuria. Entä jos on niin, että työnantajat eivät halua ”vanhoja” työntekijöitä? Onko kyse vain vääristä ikästereotyyppioista vai siitä, että nuoret työntekijät tuovat jotain mitä jo organisaatioissa pitkään työssä olleilla ei ole?

Huolimatta näistä edellä esitetyistä huomioista, tällaisilla hyvien käytäntöjen esittämisellä on joka tapauksessa suuri merkitys työpaikkatason ikätietoisuuden herättelemisessä. Lisäksi niiden käyttöönotto useissa yrityksissä (ks. Naegele & Walker 2006, Ilmarinen 2006, 212–223) kertoo, että hyvillä ikäkäytännöillä on tarvetta ja käyttöä työpaikkatasolla. Esitetty hyvien ikäkäytäntöjen lista toimii pohjana, kun tarkastelen työoloja ja henkilöstöpoliittisia päätöksiä tutkimusaineiston tapausorganisaatioiden osalta. Lisään tarkasteltavien käytäntöjen listaan kuitenkin varhaisten työstä poistumisreittien käytön ja rekrytointikäytännöt, sillä pidän niitä kriittisinä kohtina työnantajapolitiikassa, mitä tulee työurien pituuteen ja ikääntyneiden työllisyyteen vaikuttavaan toimintaan.

Tässä osassa esitetyt asiat – EU:n ja Suomen kansallisen tason ikäpoliittiset tavoitteet, ikääntyneiden työllisyyskehitys, ikäpoliittiset toimenpiteet – antavat konkreettisen kuvauksen siitä, kuinka tietty työmarkkinatilanne muotoutuu työvoimapolitiittiseksi ongelmaksi ja miten ongelman ratkaisuun ryhdytään eri työkaluin. Olen edellä pyrkinyt luomaan yleiskuvan *iästä työmarkkinakysymyksenä*. Seuraavaksi siirryn kuvaamaan eri ikäpoliittisia toimijoita sekä esitän työni teoreettiset lähtökohdat ja käsitteet, joilla empiiristä aineistoani jäsennän.

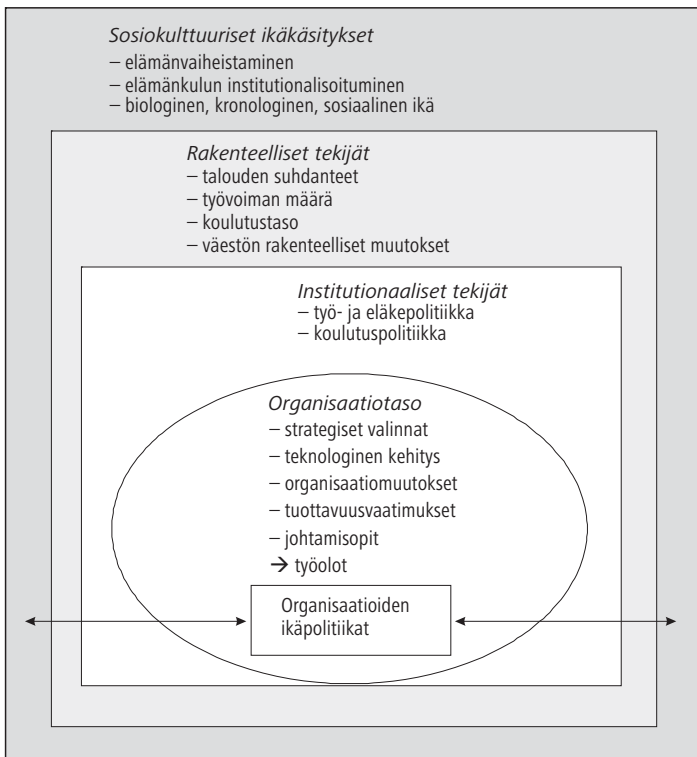
OSA II

Ikä, instituutiot ja palkkatyö

5 Ikäpolitiikan kontekstitekijät ja ikäpoliittiset toimijat

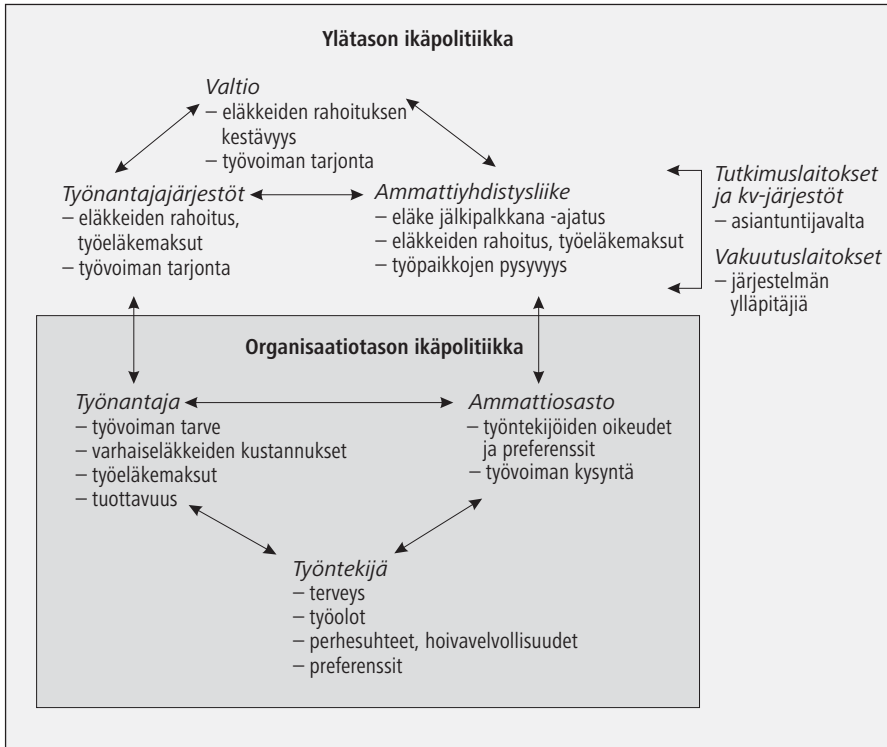
Edellä käydyn keskustelun pohjalta on jo käynyt selväksi, että ikääntyneiden työurien pituuteen vaikuttavat monet tekijät: taloudellinen tilanne, eläkejärjestelmä, työolot, ikäasenteet, kolmannen iän odotus. Pohtiessani, miten saada hahmotettua kokonaiskuva ikäpolitiikan kentästä, päädyin järjestämään toimijoita ja eri tekijöitä eri kehille. Näin tehdessäni sovellean Straussin ja Corbinin (1990) ajatusta ehtomatriisin luomisesta osana grounded theoryn mukaista analyysiä. Ehtomatriisin avulla tutkija hahmottelee tutkimaansa ilmiöön vaikuttavia yhteiskunnallisia olosuhteita ja tekijöitä (mt., 181–199). Kuviossa 10 olen hahmottanut niitä kontekstitekijöitä, jotka vaikuttavat organisaatiotason ikäpolitiikkoihin ja kuviossa 11 eri ikäpoliittisia toimijoita ja toimijoiden välisiä suhteita. Oma hahmotelmani ikäpolitiikan kontekstitekijöistä (kuvio 10) on tietynlainen sovellus Straussin ja Corbinin ehtomatriisista, sillä olen ryhmitellyt eri tekijöitä suurempien otsikoiden alle, kuten ra-

Kuvio 10.
Organisaatioiden ikäpolitiikkojen kontekstitekijät.



Kuvio 11.

Ikäpoliittiset toimijat ja toimijoiden väliset suhteet.



kenteellisten tekijöiden alle talouden suhdanteet, työvoiman määrän ja niin edespäin, ja täten jäsentänyt ehtomatriisia jo pidemmälle.

Jaan ikäpoliittiset kontekstitekijät kahteen tasoon: rakenteellisiin ja institutionaalisiin. Sen lisäksi organisaatiotason tekijät vaikuttavat ikäpoliittisiin valintoihin. Näillä eri tasoilla on omat ikäpoliittiset toimijansa, ja nämä toimijat ovat varsin konkreettisesti paikannettavissa. Näiden kolmen konkreettisen ikäpolitiikan tason lisäksi hahmotan osaksi kokonaisuutta myös sosiokulttuuriset ikäkäsitykset. Ikäkäsityksiä on sinänsä vaikea paikantaa millenkään "tasolle", mutta ne ovat osa koko ikäpoliittista kysymystä. Selvennän seuraavassa näiden eri tekijöiden sisältöä, toimijoita ja suhteita toisiinsa.

5.1 Rakenteelliset ja institutionaaliset kontekstitekijät

Organisaatiotason ikäpolitiikkaa kehystävät yhtäältä rakenteelliset ja toisaalta institutionaaliset kontekstitekijät.

Rakenteelliset tekijät muodostuvat sellaisista toisiinsa vastavuoroisessa vuorovaikutussuhteessa olevista seikoista kuten kansantaloudessa tapahtuvat muutokset (lasku- ja noususuhdanteet, maailmanmarkkinatilanne, kansainvälistyminen), työmarkkinoiden piirteet (työvoiman kysyntä ja tarjonta, yleinen koulutustaso, naisten työssäkäynti, työaikakulttuuri), teknologinen kehitys (tietoteknistyminen, internet), finanssijärjestelmä ja väestörakenteelliset tekijät (demografiset muutokset). Rakenteelliset tekijät ovat isoja tekijöitä, valtavuutensa vuoksi vaikeastikin määriteltäviä.

Rakenteellisten tekijöiden muokkaajia ovat niin yritysten osakkeenomistajat, sijoittajat, pankit, muut finanssialan toimijat kuin myös me kaikki palkansaajina, yrittäjinä, eläkeläisinä, kotiaiteinä, työttöminä, kuluttajina, säästäjinä, sijoittajina, perheenperustajina. Rakenteellinen konteksti muovautuu monista ”kasvottomien” toimijoiden valinnoista (kuten kuluttajien siirtymisestä verkkolehden lukijoiksi) ja eri tekijöistä (kuten jonkin raaka-aineen saannin tyrehtyminen).

Institutionaalinen taso muodostuu harjoitetusta yhteiskuntapolitiikasta ja institutionaalisista rakenteista. Ylätason ikäpolitiikka on yksi yhteiskuntapolitiikan alalohkoista. Edellä kuvattu eläke- ja työllisyyspolitiikka on ollut sitä ylätason ikäpolitiikkaa, jota toteuttavat eduskunta lainsäädäntövaltansa kautta, työmarkkinajärjestöt, eläkelaitokset, vakuutuslaitokset sekä asiantuntijavaltaa käyttävät työ- ja eläkepolitiikan tutkijat suomalaisissa tutkimuslaitoksissa ja kansainvälisissä järjestöissä (esim. OECD). Työ- ja eläkepolitiikka eläkejärjestelmän reformineen, työnantajamaksujen muutoksin ja erilaisin ikäkampanjoin kuten edellä on kuvattu ovat ne konkreettiset työkalut, joiden avulla ylätason ikäpoliittiset toimijat operoivat. Suomessa eläkejärjestelmän osalta erityisesti työmarkkinajärjestöillä on paljon neuvotteluvaltaa. Eläkepolitiikka on ollut Suomessa keskeisesti työmarkkinajärjestöjen neuvottelu-alueetta, jossa valtio on toiminut lähinnä päätöksen hyväksyjänä. Työmarkkinajärjestöt ovat myös tiukasti pitäneet mandaattinsa itsellään. (Saari 2009, Kiander ym. 2009.)¹⁵ Eläkeuudistus 2005 neuvoteltiinkin työmarkkinajärjestöjen kesken (Työmarkkinajärjestöjen... 2001). Nämä toimijat muokkaavat sitä institutionaalista kehikkoa, jonka rajoissa työnantajat ja työntekijät valintojaan tekevät.

15 Tosin työnantajajärjestöjen sanoutuminen irti tulopolitiikasta voi tarkoittaa myös muiden poliittisen vaihdannan piiriin kuuluneiden asioiden kuten esimerkiksi sosiaaliturvauudistusten siirtymistä pois työmarkkinaosapuolten pöydältä. Niin ikään suomalaisessa poliittisessa eliitissä voi olla halua korporatistisen poliittisen vaihdannan perinteestä luopumiseen (Kiander ym. 2009). Työmarkkinaosapuolekset ovat kuitenkin vahvasti ilmaisseet halunsa oman päätösvaltansa säilyttämiseen. Esimerkiksi pääministeri Matti Vanhasen keväällä 2009 tekemä aloite eläkeiän nostosta tyrmättiin. Asia palautettiin kolmikantaneuvotteluihin, joiden lähtökohtana on hakea ”vaihtoehtoisia malleja hallituksen linjaukselle eläkeiän alarajan nostamisesta”. Niin ikään on sovittu, ettei hallitus ryhdy kolmikantaneuvotteluista poikkeavien eläkepoliittisten päätösten valmisteluun ja toimeenpanoon. Lisäksi on sovittu, että ”[k]aikki työeläkepolitiikkaa koskevat asiat valmistellaan yhteistyössä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa, kuten hallitusohjelmassa todetaan” (Yhteisymmärrys...2009).

Olen erottanut institutionaalisen ja rakenteellisen tason, sillä katson, että yhteiskuntapolitiikalla pyritään nimenomaan vaikuttamaan tai reagoimaan rakenteellisen tason tekijöissä tapahtuviin muutoksiin. Ikäpoliittinen käänne on tällaisesta reagoimisesta hyvä esimerkki. Rakenteellinen ja institutionaalinen taso ovat kuitenkin vastavuoroisessa vaikutussuhteessa toisiinsa ja yhdessä luovat sen makrokontekstin, jonka sisällä työnantajat ja työntekijät toimivat.

Organisaatiotasolla päätöksiä tekevät ennen kaikkea työnantajat, mutta työnantajien ohella päätöksentekoon osallistuvat myös paikalliset ammattiosastot. Paikallisilla ammattijärjestöillä on Suomessa luottamusjärjestelmän kautta vahva asema työpaikoilla, ja työnantaja on veloitettu neuvottelemaan työntekijöiden edustajien kanssa henkilöstöpoliittisista päätöksistä, muun muassa irtisanomisten toteuttamisesta. Kari Lilja ja Risto Tainio (2005) korostavat tämän paikallistason luottamusjärjestelmän merkitystä osana suomalaista kansallista yritysjärjestelmää. Luottamusjärjestelmän kautta syntynyt keskusteluyhteys omistajien, johdon ja työntekijöiden välillä on ollut yksi tekijä suomalaisten yritysten kyvyssä pysyä kilpailussa mukana ja toteuttaa strategisia muutoksia – jos kohta järjestelmä on mahdollistanut liitoille myös hyvän neuvotteluaseman palkkaneuvotteluissa (mt., 45).

Paikallisilla ammattijärjestöillä on kaksijakoinen rooli. Yhtäältä ne edustavat työpaikkansa työntekijöitä ja toisaalta ne ovat ammattiyhdistysliikkeen alajaostoja, jotka saavat ja kuuntelevat ohjeistusta myös omalta liitoltaan. Paikallisten ammattiosastojen kautta ammattiyhdistysliikkeellä on vahva keskusteluyhteys työpaikkatason päätöksentekoon. Ammattiosastolla on oma roolinsa henkilöstöpolitiikan muotoutumisessa, mutta vaikutusaste vaihtelee työorganisaatioittain. Päätösvalta henkilöstöpoliittisissa asioissa on kuitenkin lopulta työnantajalla. Ammattiyhdistysliikettä vastaavana taustaorganisaationa työnantajalle toimivat työnantajajärjestöt.

Organisaatiotason ikäpolitiikka konkretisoituu työnantajan harjoittamassa henkilöstöpolitiikassa, jonka yksi alalohko ikäpolitiikka on. Henkilöstöpolitiikka on osa työolojen kokonaisuutta, johon rakenteelliset ja institutionaaliset tekijät heijastuvat. Tällä tasolla ikäpoliittiseen päätöksentekoon vaikuttavat ensinnäkin sellaiset tekijät, kuten työprosessissa tapahtuvat innovaatiot, teknologiset ratkaisut, työaikapoliittikka, työn organisointitavat, työvoiman tarve, johtamisopit tai osaamistason vaatimuksissa tapahtuvat muutokset. Toisaalta organisaatiotason ikäpoliittisissa päätöksissä konkretisoituvat ikäkäsitykset ja sekin, miten vaiheistamme elämäntulkua. Organisaatiotasolla luodaan joko ikääntyviä tukevia tai työstä pois työntäviä työoloja. Organisaatioista ikäpoliittisina toimijoina keskustelen lisää seuraavassa luvussa.

Rakenteellisten, institutionaalisten ja organisaatiotason toimijoiden lisäksi on vielä nostettava esille yksittäinen työntekijä. Yksittäinen työntekijä tekee myös ikäpoliittisia valintoja omalta osaltaan työssä jatkamisellaan, ja tätä henkilökohtaista valintaa ja sen merkittävyyttä nykyinen ikädiskurssi korostaa (työnantajapolitiikan ohella). Ikäpoliittisena toimijana työntekijä

itse voi aktiivisesti hakeutua tai ainakin yrittää hakeutua varhaiseläkkeelle tai vaihtoehtoisesti pyrkiä pysymään pitkään työssä. Työntekijällä on omat toiveensa ja halunsa työuran päättämisen suhteen, johon yhtäältä vaikuttavat niin ylätasoinen ikäpolitiikka julkisen ikädiskurssin ja eläkejärjestelmän kannustimien kautta, organisaatiotason ikäpolitiikka työolojen ja ilmapiirin kautta kuin toisaalta työntekijän henkilökohtainen tilanne kuten terveys, työkyky, työnkuva, perhetilanne ja hoivavelvollisuudet. Niin ikään siihen, millaisia haluja ja toiveita työn jättämiseen liittyy, vaikuttaa myös se, millaiseksi ihmiset oman elämänsä kulkunsa mieltävät ja millaisen roolin eläkkeellä olo elämänvaiheena heidän mielellään saa.

Näiden eri edellä esitettyjen tekijöiden taustalla työorganisaatioiden toimintaa kehystää sosiokulttuurinen ymmärrys eri-ikäisten ominaisuuksista ja paikasta. Meillä kaikilla on käsityksiä eri-ikäisten ominaisuuksista, paikasta, velvollisuuksista ja oikeuksista. Tätä ”sosiokulttuurista ikätietoa” on vaikea nimetä rakenteellisen, institutionaalisen tai organisaatiotason tekijäksi, sillä yhtäältä se on jotain, mitä yksilöllillä ”on”, ja toisaalta jotain ”yleistä”. Kulttuuriset ikäkäsitykset ovat jotain, jotka tulevat selkeimmin ilmi silloin, kun joku toimii tai käyttäytyy sosiokulttuurisen ikätiedon oletuksen vastaisesti, esimerkiksi rikkoo ikänormeja pukeutumalla ”iälleen sopimattomalla tavalla” tai käy paikoissa, jotka ovat ”toisten ikäisten” paikkoja (Julkunen 2003, Karp 2000). Jo lapsilla on sosiokulttuurista ikätietoa siitä, miten tietyn ikäisten tulee ikänsä mukaisesti käyttäytyä tai mitä taitoja tämän tulisi hallita, sillä lapset tunnistavat, milloin joku on ”ikäistään nuorempi” tai ”esittää vanhempaa” (Lallukka 2003).

Kaikki kontekstitekijä- ja toimijatasot – rakenteellinen, institutionaalinen, organisaatiotaso ja yksilötaso – limittyvät ja ovat vastavuoroisessa vaikutussuhteessa toisiinsa sosiokulttuurisen ikätiedon luodessa sen kulttuurisen kehyksen, jonka puitteissa päätöksiä tehdään. Seuraavassa lähden purkamaan auki, millaiseksi ymmärrän institutionaalisten tekijöiden luonteen (luku 6), mitä tarkoitan sosiokulttuurisella ikätiedolla (luku 7) ja millaisia työoloja rakenteellisen tason ja organisaatiotason muutokset tuottavat. Viimeiseksi esitettyyn vastaan kuvaamalla millainen suomalainen työelämä on 2000-luvun alussa (luku 8). Sitä ennen pohdin millainen ikäpoliittinen toimija organisaatio on.

5.2 *Organisaatio ikäpoliittisena toimijana*

Tutkimukseni yksi lähtökohta on ollut nähdä organisaatiot ikäpoliittisen muutoksen moottoreina. Kuten Sarah Vickerstaff ym. (2003) ovat huomauttaneet, työorganisaation politiikka ja käytännöt ovat se dynaaminen voima, joka muutokset toteuttaa. Mutta mitä ikäpolitiikka organisaatiotasolla on?

Koska tässä tutkimuksessa tarkastellaan iän merkitystä työorganisaatiolle, on selvää, että tutkimuksessa keskitytään juuri henkilöstöhallinnon käytäntöihin. Henkilöstöhallintohan on vastuussa sellaisista asioista kuten henki-

löstön valintaprosesseista, henkilöstön kehittämistä, työsuhteasioiden hoidosta, sijoittelusta, palkitsemisesta, työaikakysymyksistä, palkkauksesta, urasuunnittelusta ja irtisanomisista. Henkilöstöhallinnon ammattilaisten tulee hallita myös työsuhteisiin liittyvät lait ja työehtosopimukset. (Viitala 2002, Österberg 2005.) Nämä kaikki ovat juuri niitä tilanteita, joissa ikä voi tulla näkyväksi. On toki muistettava, että monet ikääntyneiden työoloihin vaikuttavat asiat kuten tuotannosuunnittelu, työnkuvat ja työn mitoitus eivät ole henkilöstöhallinnon vaikutettavissa. Henkilöstöhallinto voi kuitenkin pyrkiä vaikuttamaan näihin välillisesti nostamalla esiin henkilöstön jaksamiskysymyksiä ja pyrkimällä puuttumaan työolojen epäkohtiin.

Henkilöstöhallinnosta käytetään eri nimityksiä kuten henkilöstön voimavarojen hallinnointi, henkilöstöjohtaminen, henkilöstöresurssien hallinnointi ja henkilöstöhallinto. Käytän tässä käsitteitä henkilöstöjohtaminen ja henkilöstön voimavarojen hallinnointi, koska käsitteet pitävät sisällään ajatuksen työntekijöiden ja heidän fyysisten ja psyykkisten voimavarojen merkityksen tunnustamisesta työorganisaation menestymiselle. Henkilöstöhallinnolliseksi johtamiseksi (*personnel administration*) kutsutaan sitä vastoin tilannetta, jossa henkilöstötyötä suorittava elin on irrallaan organisaation strategisesta johtamisesta. (Sädevirta 2006.)

Henkilöstön voimavarojen johtaminen voidaan määritellä prosessina, jolla organisaatio käsittelee sitä työvoimaa, jota se tarvitsee hoitaakseen tehtävänsä (Brewster 1994). Henkilöstöjohtamisen alueella pitkän aikavälin linjaukset luodaan henkilöstöstrategiassa, jossa esitetään organisaation suunnitelma siitä, kuinka se varmistaa, että riittävä ja oikeanlainen ryhmä ihmisiä toteuttaa ja kehittää organisaation toimintaa. Henkilöstöpolitiikka on se operatiivinen taso, jolla henkilöstöstrategiaa toteutetaan. (Viitala 2002.)

Koska tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut niistä henkilöstöpoliittisista päätöksistä, joissa ikä tulee esille, käytän käsitettä *ikäpolitiikka* kuvaamaan ikään liittyvää henkilöstöpolitiikkaa. Organisaatiotason ikäpolitiikka on henkilöstöpolitiikan alalohko vastaavalla tavalla kuin ylitason ikäpolitiikka on yhteiskuntapolitiikan alalohko.

Simo Forss (2001) on määritellyt ikäpolitiikan olevan sekä asenteita ja arvostuksia että jokapäiväisiä (henkilöstöpoliittisia AP) käytäntöjä ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan. Ikäpolitiikan voisi toki mieltää koskevan kaiken ikäisiä työntekijöitä, ei vain ikääntyneitä. Koska työni lähtökohta on ollut ikääntyneiden työurien pidentäminen ja ylipäättään ikääntyneiden huomiointi erityisenä ryhmänä, rajaan tässä ikäpolitiikan käsitteen kuitenkin koskemaan vain sitä, miten ikääntyneitä työntekijöitä kohdellaan.

Ikäpolitiikan käsitettä voi hyvin verrata tasa-arvopolitiikan käsitteeseen. Samalla tavalla kuin organisaatiotason tasa-arvopolitiikan voi katsoa sisältävän ne käytännöt ja asenteet, joita organisaatiolla on miesten ja naisten työuria kohtaan (esim. Mustakallio & Saari 2002, Savtschenko 2002), voidaan yritysten asenteita ja toimia tarkastella sen mukaan, miten ne kohtelevat eri-ikäisiä.

Niin organisaatioiden ikä- kuin tasa-arvopolitiikkakin ovat niitä alatason toimintatapoja, joiden kautta haluttu yhteiskuntapoliittinen muutos pyritään ujuuttamaan osaksi työelämän arkea.

Puhuttaessa *politiikasta* se usein mielletään ohjelmalliseksi, siis kirjallisesti tai suullisesti tehdyksi ohjelmajulistukseksi. Tässä yhteydessä puhutaan kuitenkin ikäpolitiikasta, vaikka se ei olisikaan suunniteltua ja ohjelmallista. Käytän käsitettä kuvaamaan organisaatiotason ikäkäytäntöjen (miten ikä vaikuttaa työntekijän asemaan), ikäasenteiden sekä ikäsidonnaisten tavoitteiden kokonaisuutta ja niitä periaatteita, jotka ikäkäytäntöjä ohjaavat.

Organisaatioiden ikäpolitiikka voi olla ikämyönteistä tai -kielteistä ikään-tyneitä kohtaan. Henkilöstöpolitiikassa voidaan joko ottaa ikään-tyneet huomioon erityisenä ryhmänä, kohdella heitä kuin muitakin tai suorastaan syrjiä heitä ikänsä vuoksi. Tietynlainen ikäpolitiikka voi olla organisaatiolle rationaalista tai epärationaalista – tai mikä hyvin mahdollista – ikäpolitiikka ei juuri ole ajateltu. Suomessa organisaatiot ovat kuitenkin varsin paljon ponnostaneet ikäjohtamiseen. Joustava eläkeikä -tukimuksen mukaan yksityisen alojen palkansaajista noin puolet katsoi työnantajan tukevan työntekijöitä jatkamaan vanhuuseläkkeelle saakka (Tuominen & Pelkonen 2004).

Liiketaloustieteen piirissä on esitetty jo pitkään näkemys, että henkilöstövoimavarojen hallinnointi tulisi nähdä osana liiketoimintastrategiaa, koska valittua kilpailustrategiaa voidaan toteuttaa vain riittävän kyvykkään ja motivoituneen henkilöstön kautta. Siksi käsitettä *strateginen henkilöstöjohtaminen* on käytetty kuvaamaan sitä, kuinka henkilöstöjohtaminen ei ole jotain erillistä tai alisteista liiketoimintastrategialle, vaan olennainen osa sen toteuttamista. Järjestelmät ja teknologiat kehittyvät nimenomaan henkilöstön kautta, koska juuri ihmiset suunnittelevat, toteuttavat tai kehittävät tuotteita tai palveluita. Se, kuinka hyvin ja tuottavasti yritys toimii, on riippuvainen henkilöstöstä. (Viitala 2002.) Kuten Chris Brewster (1994, 25) huomauttaa, strategisen henkilöstöjohtamisen käsitteen taustalla on ajatus siitä, että henkilöstövoimavarat eivät ole pelkästään useimpien yritysten suurin kulu-erä, vaan myös avaintekijä organisaatioiden kaikkien muiden voimavarojen hyödyntämisessä tehokkaimmalla mahdollisella tavalla. Henkilöstöjohtamisesta tulee strategista silloin kun, yksityisen sektorin terminologialla ilmaisten, henkilöstövoimavarat nostetaan asemaan, jossa organisaatio suhtautuu henkilöstövoimavaroihin liittyviin asioihin kilpailuedun lähteenä (Kochan & Dyer 1992, 3). Tämäntapainen näkemys ymmärtää henkilöstöpolitiikan ja liiketoimintastrategian kiinteästi toisiinsa yhteydessä oleviksi, pikemminkin saman köyden punoksiksi kuin omiksi erillisiksi alueikseen. Riitta Viitala (2002) antaa seuraavanlaisen yksinkertaisen kuvauksen siitä, kuinka henkilöstöhallinto on olennainen osa liiketoimintastrategian toteuttamisessa. Yritys päättää aloittaa vientitoiminnan ja laajentaa myyntiverkostoaan uusiin maihin. Henkilöstövoimavarojen strategian ja politiikan täytyy pystyä var-

mistamaan, että työntekijöiden lukumäärä ja kompetenssitaso tekee tämän kehityksen mahdolliseksi. (mt., 11–18, 52–53.)

Työntekijöiden tärkeyttä korostetaan tänä päivänä paljon. Usein tunnustetaan, että henkilöstön osaaminen on avain menestyksekkääseen liiketoimintaan (mt.). Tulee kuitenkin muistaa, että yrityksillä on monia tapoja pitää yllä ja tavoitella tuottavuutta ja tehokkuutta. Yrityksillä ja julkisilla organisaatioilla on joko liiketoiminta- tai muu strategia, jonka avulla ne organisoivat toimintaansa, ja on syytä muistaa, että liiketoimintastrategia kuitenkin määrää henkilöstöpolitiikan suunnan. Yritys voi muuttaa organisatorista rakennetta, työaikapolitiikkaansa tai liiketoiminnan fokusta. Se voi myös ulkoistaa toimintoja tai siirtää niitä muihin maihin työvoimakustannusten pienentämiseksi. Yrityksillä voi olla erilaisia strategisia ratkaisuja kuten tuotekehittäminen, työvoiman laadullinen ja määrällinen jousto tai työprosessin tehostaminen. Tänä päivänä näitä tehostamiskeinoja käytetään myös julkisella sektorilla. Huolimatta näkemyksestä, jossa korostetaan henkilöjohtamisen roolia osana liiketoimintastrategiaa, voi henkilöstöjohtamisen rooli lopulta olla varsin pieni, kun yrityksen strategista suunnitelmaa toteutetaan. Näyttää siltä – Viitalan esimerkin valossa – että liiketoimintastrategia näyttää tietä, ja henkilöstöjohtaminen sopeuttaa toimintaansa siihen, mitä liiketoimintastrategian toteuttamiseen tarvitaan. Kilpailustrategia ei siis ole henkilöstöstä kumpuavaa, sisäsyntyistä, vaan jotain, jota johto toteuttaa. Voi siis kysyä, onko niin, että valittu kilpailustrategia siis kuitenkin määrittää henkilöstöpoliittisia valintoja.

Näistä varauksista huolimatta, henkilöstöjohtamisen strategisen roolin korostaminen on silti perusteltua. Mitään liiketoimintastrategiaa ei voida toteuttaa ilman oikeaa määrää oikeanlaisia ihmisiä. Yritysten ikäpolitiikkojen tarkastelu ovat tutkimukseni päätehtävä. Siten *henkilöstövoimavarojen strategisuu*den pohtiminen on tärkeää. Ikäpolitiikkojen strategisuus nouseekin tutkimuksessani tärkeäksi ikäpolitiikan ulottuvuudeksi.

6 *Institutionaaliset reunaehdot*

Hahmottelin kuviossa 10 sitä, millaisessa kontekstissa ikäpoliittisia päätöksiä organisaatiotasolla tehdään. Yksi kontekstitekijä ovat institutionaaliset reunaehdot, jotka luovat rajoja ja mahdollisuuksia niin työnantajien kuin tekijöiden valinnoille. Mutta mitä instituutiot ovat? Instituutiolla voidaan tarkoittaa melkein mitä tahansa: avioliittoa, sosiaaliturvajärjestelmää, perhettä tai elämänkulkua. Tässä tutkimuksessa tarkastelen eläkejärjestelmää toimijoiden – työnantajien, organisaatioiden, yksilöiden – valintoja ohjaavana instituutiona. Osaksi institutionaalista kehikkoa lasken tässä kuuluvaksi myös työttömyysturvajärjestelmän siltä osin kuin se on osa eläkejärjestelmää. Eläke- ja työpolitiikka, siis ikäpolitiikka, on järjestelmän operationaalinen muokkaaja. Eläkejärjestelmä luo varhaisen työstä poistumisen institutionaaliset ehdot, ja tämä institutionaalinen kehys vaikuttaa merkittävästi organisaatiotason päätöksentekoon.

Instituutioiden vaikutuksen päätöksentekoon voi helposti kuitata vain toteamalla instituutioiden rajaavan ja mahdollistavan eri toimijoiden toimintaa. Haluan kuitenkin mennä instituutioiden luonteen tarkastelussa hieman pintaa syvemmälle. Tähän tarkasteluun uusinstitutionalismi tarjoaa tärkeitä huomioita. Uusinstitutionalismi ei ole tietty ”ismi”, joka pitäisi sisällään tietyt menetelmät, teorian/teoriat tai tutkimuskysymykset. Pikemminkin on olemassa useita eri uusinstitutionalistisia koulukuntia. (Immergut 1998, Schmidt 2006.) Uusinstitutionalismi taustalla on politiikan teoriassa, mutta uusinstitutionalistista lähestymistapaa on käytetty paljon sosiaalipolitiikassa. Sosiaalipolitiikan sisällä uusinstitutionalismi on suuntaus, joka tutkii instituutioiden vaikutusta hyvinvointivaltioiden ja sosiaalipolitiikan kehittämiseen¹⁶.

Uusinstitutionalismi tarjoaa tähän tutkimukseen kolme merkittävää ajatusta. Ensimmäinen on jo edellä esitetty huomio siitä, että eri toimijat te-

16 Hyvinvointivaltioiden tutkimuksesta voi erottaa kolme eri tutkimussukupolvea. Erityistä ensimmäisen sukupolven tutkimukselle oli ymmärtää hyvinvointivaltio funktionaalisenä vastauksena niihin sosiaalisiin muutoksiin, joita yhteiskunnassa teollistumisen kautta tapahtui. Sosiaalipolitiikan kehittyminen tulkittiin suurten muutosten (teollistuminen, taloudellinen kasvu, kapitalismin voimistuminen) välttämättömäksi seuraukseksi, joka noudatti samaa kehityskulkua maasta toiseen. Hyvinvointivaltion toinen tutkimussukupolvi paikansi maiden väliset erot poliittisiin voimasuhteisiin, kun aikaisempi teoretisointi ei pystynyt selittämään eri maiden hyvinvointivaltioiden eroja. Toinen tutkimusaloittoi vastausta joko ammattiyhdistysliikkeen, sosiaalidemokratian, liberalismiin tai katolisiin poliittisiin voimasuhteisiin. Teoretisoinnin perusajatusten voi tiivistää lauseeseen ”politics matters”. Hyvinvointivaltioiden kolmas tutkimusaloittoi tämän ”politiikka vaikuttaa” -lähestymistavan. Poliittisia valtasuhteita korostava lähestymistapa ei pystynyt selittämään, miksi maat, joissa oli samankaltaiset poliittiset voimasuhteet, muotoutuivat sosiaalipolitiikaltaan erilaisiksi. Tämä kolmas lähestymistapa painotti politiikan tekemistä rajoittavien ja muovaavien institutionaalisten reunaehtojen tarkastelua. Tämän uusinstitutionalistisen lähestymistavan perusajatusten voi tiivistää lauseeseen ”institutions matter”. (Kangas 2001, 94–97.) Tästä hyvinvointivaltion tutkimuksen institutionalistisesta traditiosta voi erottaa kaksi lähestymistapaa. Ensimmäinen painottaa päätöksenteon organisointitavan merkitystä, toinen korostaa olemassa olevan järjestelmän vaikutusta sosiaaliturvajärjestelmän kehittämiseen. (Forma 1999, 19.)

kevät päätöksensä tietyssä institutionaalisisessa kontekstissa. Tämä huomio voidaan ymmärtää uusinstitutionalismien teoreettiseksi ytimeksi (Immergut 1998). Näkökulma oli institutionalismien vasta-argumentti behavioristiselle katsantokannalle. Behaviorismin ydinajatus oli ymmärrys siitä, että yksilön preferensseistä saadaan tietoa vain hänen käyttäytymistään havainnoimalla. Sen sijaan uusinstitutionalismi torjuu ajatuksen, että havainnoitua käytöstä voitaisiin pitää poliittisen analyysin peruslähtökohtana. “[Institutionalistit] katsovat, että käyttäytyminen ei yksinään riitä selittämään ‘kaikkia hallinnon [government] ilmiöitä’. Käyttäytyminen tapahtuu instituutioiden yhteydessä ja on ymmärrettävissä vain tätä kautta” (Immergut 1998, 5–7). Uusinstitutionalismi on kiinnostunut “ilmaistujen” ja “todellisten” preferenssien erottamisesta/erosta. Ellen Immergut (1998, 7) selventää uusinstitutionalismien kritiikkiä behavioralismia kohtaan seuraavasti. Voi olla lukuisia syitä sille, miksi joku tekee tietyissä olosuhteissa poliittisen valinnan, joka poikkeaa valinnasta, jonka sama yksilö, samoilla preferensseillä, tekisi toisissa olosuhteissa. Hän voi esimerkiksi uskoa, että lopputulos, jota hän toivoo, ei ole mahdollinen. Sen vuoksi hän äänestää sellaista vaihtoehtoa, joka ei ole hänen ensisijainen valintansa, mutta jolla on se etu, että se on toteuttamiskelpoinen. Toisin sanoen yksilöiden ja ryhmien ”todelliset” intressit eivät välttämättä ole täysin selkeät. Institutionalistit pyrkivät analysoimaan miksi nämä toimijat valitsevat yhden tietyn tulkinnan intresseistään, eivätkä jotain toista yhtä kelvollista vaihtoehtoa. Intressien määritelmät nähdään poliittisina tuloksina, joita on analysoitava, ei poliittisen toiminnan lähtökohtina, jotka hyväksytään sellaisinaan. Näin ollen institutionalistinen teoria pyrkii paljastamaan ja analysoimaan eroa ”potentiaalisten” intressien ja niiden intressien välillä, jotka saavat ilmaisunsa poliittisessä käyttäytymisessä.

Toisin sanoen, samoilla preferensseillä varustetut toimijat valitsisivat eri tavoin erilaisessa institutionaalisisessa kontekstissa. Päätökset tehdään tietyn institutionaalisen kehyksen sisällä, joka mahdollistaa toisia ja rajaa toisia valintoja, ja tutkimuksen tulisi ottaa huomioon instituutioiden vaikutus tuloksiin/seurauksiin. Usein käytetty metafora kuvaa instituutiot pelin säännöiksi ja yksilöt, kotitaloudet ja organisaatiot pelaajiksi (Saari 2001a). Kuten Arthur Denzau ja Douglas North (1994, 4) kuvaavat: instituutiot ovat yhteiskunnan pelisäännöt ja koostuvat muodollisista ja epämuodollisista rajoitteista, jotka on luotu järjestämään henkilöiden välisiä suhteita. Pienin yhteinen nimitäjä uusinstitutionalistiselle lähestymistavalle ”on huomion kiinnittäminen instituutioiden ja toimijoiden, olkoot ne yksilöitä, työmarkkinajärjestöjä tai hallituksia, vuorovaikutukseen” (Julkunen 2001, 71).

Toinen tutkimukseni kannalta tärkeä uusinstitutionalismien piirissä esitetty ajatus on huomio siitä, että instituutioiden muotoilun kautta tapahtuva vaikuttaminen voi tapahtua joko suhteellisten hintojen muuttamisen kautta (kuten palkan ja etuuksien suhteeseen) tai preferensseihin (arvostuksiin) vaikuttamisen kautta. (Saari 2001b.) Instituutiot itsessään pitävät sisällään

ymmärryksen toivotusta käyttäytymisestä. Instituutionaaliset ratkaisut – kuten eläkejärjestelmään tehtävät muutokset – eivät vaikuta siis vain suhteellisiin hintoihin, vaan ne vaikuttavat myös arvostuksiin. Arvostukset sisältävät ymmärryksen oikeasta ja väärästä, oikeudenmukaisesta ja epäoikeudenmukaisesta, toivotusta ja ei-toivotusta käyttäytymisestä (Saari 2001a, Sjöberg 2004). Instituutioilla on normatiivinen luonteensa, ja niiden avulla voidaan vaikuttaa siihen, mitä pidetään oikeana tai toivottuna käyttäytymisenä.

Kolmas – edelliseen nivoutuva – tutkimukselleni tärkeä uusinstitutionalistien argumentti on huomio siitä, että instituutioiden ja käyttäytymisen suhde on kahdensuuntainen. Instituutiot vaikuttavat ihmisten käyttäytymiseen, mutta toisaalta instituutiot itsessään ovat ihmisten tekemiä.

Otan edellä esitetylle esimerkin. Jos instituutiot esimerkiksi perhepolitiikan muodossa tukevat äitien työssäkäyntiä tarjoamalla päivähoidoa lapsille, se julkilausuu äitien oikeuden (tai velvollisuuden) palkkatyöhön. Lisäksi tämänkaltainen institutionaalinen järjestely edesauttaa äitien työssäkäynnin lisääntymistä, ja kun yhä useampi äiti käy töissä kodin ulkopuolella, sitä hyväksyttävämmäksi äitien työssäkäynti tulee. Toisaalta äitien työssäkäyntiä tukeva perhepolitiikka ei olisi mahdollista, jollei sille olisi kannatusta jo muutoin siinä määrin, että se kanavoituu puolueiden esityslistoille tai muuksi poliittiseksi liikkeeksi.

Instituutiolla on vaikutusta yksilöiden valintoihin, suunnitelmiin ja ajatuksiin elämänsä kulusta. Denzaun ja Northin (1994) käsitettä käyttäen instituutiot luovat *mentaalisia malleja*, joita yksilöt käyttäytymisessään seuraavat tai joihin he ainakin vertaavat omia valintojaan.

Pohtiessaan universaalin hyvinvointivaltion luonnetta Bo Rothstein (1998) tavoittelee sellaista institutionalistista lähestymistapaa, jossa otetaan huomioon instituutioiden ja käyttäytymisen kahdensuuntainen suhde. Tämä tarkoittaa sitä, että tulee selittää sekä “mitä sosiaalisia voimia ja tekijöitä on universaalin hyvinvointipolitiikan [*universal welfare policy*] syntymisen ja uusintamisen taustalla ja mitä vaikutuksia universaali hyvinvointipolitiikka instituutiona aiheuttaa näihin sosiaalisiin voimiin” (mt., 144). Tämä lähtökohta herättää kaksi kysymystä. Millaiset instituutiot ja sosiaaliset normit pitävät yllä makroinstituutioita kuten universaaliuden periaatetta? Mitkä normit ja intressit voimistuvat ja mitkä vastaavasti heikkenevät siinä tavassa, jolla instituutio operoi? (Mt.) Nämä kysymykset ovat tärkeitä myös oman tutkimukseni kannalta.

Yhtäältä instituutiot ehdollistavat käyttäytymistä ja muodostavat sen toiminnallisen ja tulkinnallisen kehikon, jossa ihmiset toimivat, ja jonka mukaan ihmiset elämäänsä hahmottavat. Toisaalta instituutiot itsessään ovat inhimillisen toiminnan tulosta. (Kangas 2000, 409.) Koska instituutiot ovat ihmisten tekemiä, niitä voidaan muuttaa. Ne eivät siis ole mikään jäykkä, stabiili kehikko, vaan ne ottavat muotonsa aina uudelleen kunkin historiallisen ajan ideoita, henkeä, poliittisia liikkeitä ja tarpeita heijastaen.

Uusinstitutionalistien joukossa on kaksi näkökulmaa siihen, millaiseksi toimijan luonne ymmärretään. Jotkut näkevät, että yksilöt pyrkivät ensisijaisesti toiminnassaan oman hyödyn maksimointiin. Ihminen on siis *homo economicus* (Saari 2001b, 141–145). Toiset korostavat sosiaalisten normien ja moraalisten standardien vaikutusta valintoihin taloudellisen tai muun hyödyn ohella. Tässä nojataan Rothsteinin (1998) näkemykseen, että inhimillistä toimintaa ohjaavat sekä oman, usein taloudellisen hyödyn tavoittelu että sosiaaliset normit. Rothsteinin näkemyksen mukaan yksilöillä on kahdensuuntaista hyödyn tavoittelua, ja heidän toimintansa on strategista. Koska organisaatiot muodostuvat yksilöistä, tämä näkemys soveltuu myös organisaatioihin. Päätöksenteko työorganisaatioissa pohjautuu yhtäältä taloudellisiin intresseihin ja pyrkimykseen resurssien maksimointiin. Toisaalta kuitenkin myös sosiaaliset normit ja käsitykset oikeasta ja väärästä, oikeudenmukaisesta ja epäoikeudenmukaisesta, erilaisista ”oikeista” paikoista eri ihmisille vaikuttavat valintoihin. Yhteiskunnassa on moraalisia standardeja, jotka taloudellisen ja oman intressin ohella ohjaavat yksilöiden toimintaa. (Ks. myös Rothstein 2000.)

Edellä esitetyt huomiot voivat vaikuttaa aika itsestään selviltä. Toden totta valinnat tehdään aina tietyssä institutionaalisessa kontekstissa, eikä yksilöiden toiminnan moraalisen ulottuvuuden esille tuominen ole mikään uusi ajatus yhteiskuntatieteellisessä keskustelussa. Onko siis tarpeen tuoda esille näitä argumentteja teoreettisena lähtökohtana? Ensinnäkin ajattelen, että on tärkeää esittää näkemykseni siitä, millainen toimintalogiikka ohjaa yksilöitä ja organisaatioita. Toiseksi huomiot institutionaalisen kontekstin vaikutuksesta päätöksentekoon tarjoavat tutkimukselle tietynlaisen *metateorian*. Institutionalistisen kontekstin tärkeys, jota uusinstitutionalistit korostavat, on otettu tutkimuksessani vakavasti. Toisin sanoen aineiston analyysi on tehty uusinstitutionalististen linssien läpi. Uusinstitutionalismin argumenttien avulla pyrin paikantamaan empiiriset tulokset tiettyyn teoreettiseen viitekehukseen tai malliin.

7 Sosiokulttuurinen ikätieto

7.1 Sosiokulttuurinen ikä

Kronologinen ikä on ollut yksi sosiologisen, sosiaalipoliittisen ja työelämän tutkimuksen perusmuuttujista. Kronologinen ikä on muuttuja, jota on käytetty erottelevana ja selittävänä tekijänä, sen avulla on luokiteltu tutkittavia sekä analysoitu ja selitetty tutkittavassa ilmiössä havaittuja eroja. (Rantamaa 2001, 49.) Kronologinen ikä on ollut tämänkin tutkimuksen taustalla; huoli tietyn ikäryhmän työllisyydestä on käynnistänyt koko joukon yhteiskuntapoliittisia ja institutionaalisia toimia. Mutta mitä ikä on? Mitä eri ulottuvuuksia iällä on ja mitä tarkoitetaan iän sosiokulttuurisella luonteella? Millainen tekijä ikä on elämänkulun ja hyvinvointivaltion kansalaisuuden muotoutumisesta? Tässä luvussa pohdin näitä kysymyksiä ja kerron, mitä tekemistä tällaisilla kysymyksillä on työelämän ja organisaatioiden tutkimuksen kanssa.

Iällä on kronologisen ulottuvuutensa lisäksi muita ulottuvuuksia. Sinikka Aapola (1999) on erotellut institutionaalisen, sosiaalisen, kehityksellisen, biologisen/ruumiillisen, kokemuksellisen, persoonallisen, subjektiivisen, toiminnallisen, rituaalisen ja symbolisen iän (mt., 227–254). Ilka Kangaksen (1997, 142) esitystä mukaillen iän eri ulottuvuudet voi jakaa kolmeen ryhmään. Iällä on siis yhtäältä yksilön kokemukseen ja yksilön ominaisuuksiin nojautuva ulottuvuutensa ja toisaalta yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuus. Kolmas iän ulottuvuus on biologinen ja fysiologinen. Vaikka iällä on eri ulottuvuuksia, kronologinen ikäkäsitys on niin hallitseva, että kaikki muut iät tuntuvat sulautuvan siihen (Hoikkala 1993). Näin ollen kronologinen ikä mielletään luonnollisena ja ”faktana”, jonka perusteella voidaan selittää yksilöiden välisiä eroja, kykyjä ja taitotasoja – ja tätä erityisesti lapsilla (Sankari & Jyrämä 2001a, 7–8, Lallukka 2003, 14). Mutta onko ikä biologista, persoonallista/subjektiivista vai sosiaalista ja palautuuko se sopimuksenvaraiseen kronologiseen ikään?

Iän biologista perustaa on vaikea kiistää. Biologinen tai ruumiillinen ikä liittyy fyysisiin ja fysiologisiin muutoksiin, joita ihmisessä tapahtuu vanhenteissa. Syntymästä lähtien kaikki vanhenevat, joskin biologisessa vanhenemisessä on eroja. Saman kronologisen iän täyttäneiden biologinen ikä voi olla erilainen. (Rantamaa 2001, 55–58.)

Ikä on myös persoonallista ja subjektiivista. Persoonallinen ikä määrittyy yksilön itselleen omassa elämänprojektissaan määrittelemien tavoitteiden mukaan. Yksilö kokee olevansa vanha tai nuori sen mukaan, miten katsoo edenneensä elämänprojektissaan. Persoonallinen ikä edellyttää elämäkerrallista kokemusta ja näkemystä omasta elämänprojektista. Koska elämänkulku

hahmottuu sosiaalisesti, on aiheellista kysyä, onko persoonallisella iällä kuitenkin aina sosiaalinen ulottuvuutensa? (Rantamaa 2001, 62–63.)

Subjektiiiviseen ikään liittyy persoonallista ikää eksistentiaalisempi kokemus itsestä; mitä minä on ja onko minällä ikää? (Rantamaa 2001, 62–63.) Subjektiiivisen iän sisältöä tavoittaa hyvin Sharon Kaufman artikkelissaan *The Ageless Self* (2000/1986). Hänen haastattelemillaan vanhoilla oli tunne siitä, että vaikka he vanhenivat, he olivat edelleen samoja ihmisiä kuin nuorena. Ikääntyminen itsessään ei ollut olennainen asia heidän elämässään. He eivät ajatelleet itseään vanhoina eivätkä toimineet sen mukaan. Tämä ajatus iättömästä minästä herättää kysymään, mikä minuudessa on pysyvää? (Iättömään minään liittyvästä keskustelusta ks. Andrews 1999, Charpentier 2004.)

Sosiaalisesta iästä puhuttaessa viitataan joko yksilön tai ryhmän asemaan yhteiskunnassa tai yksilöiden elämänvaiheisiin. Sosiaalisen iän sanastoa ovat ikärooleista, ikänormeista tai ikäsyrjinnästä puhuminen. (Rantamaa 2001, 49–58.) Iälle annetaan paljon sosiaalisia ja kulttuurisia merkityksiä: ikään liittyy käsityksiä, sääntöjä, odotuksia, esteitä, velvollisuuksia ja oikeuksia, jotka määrittelevät ja ohjaavat kaikenikäisten elämää ja valintoja (Sankari & Jyrkämä 2001b, Rantamaa 2001, 54–58). Ikä onkin yhteisöllinen ominaisuus; sen merkitys määräytyy yksilölle aina yhteisölle ominaisten ikäkäsitysten ja ikävaihejärjestelmän mukaan. Koska ikä on myös sosiaalista, se, mitä merkityksiä ikä saa, on yhteydessä historialliseen ajankohtaan, kulttuuriin ja yhteiskunnallisiin tekijöihin. Iän määräytyminen ja merkityksellistyminen on ajallis-paikallista (Rantamaa 2001, 50–51, Vincent 1995, 21). Iän sosiaalinen luonne on tullut tutkimuksessa esille erityisesti silloin, kun on haluttu tutkia joitain ikäryhmiä. On huomattu, kuinka vaikea on ollut määritellä, minkä ikäiset ovat nuoria, vanhoja tai keski-ikäisiä oli kyse sitten elämänvaiheiden, kulutuksen tai työelämän tutkimuksesta. Kuka on ”vanha” ja kuka ”nuori” työelämässä? (Rantamaa 2001, 49, Pärnänen 2004.) Ikä on ollut hankala teoreettinen käsite ja analyysin väline myös sosiaalipolitiikassa (Tedre 2003).

Anne Sankari ja Jyrki Jyrkämä (2001a) katsovat, että ikä on ”kulttuurinen väline, ’konstruktio’, jolla ihmisiä merkitään, annetaan heille identiteetti ja asetetaan heidät erilaisiin valta- ja auktoriteettisuhteisiin toisiinsa nähden. Sosiologian näkökulmasta nämä prosessit ja niistä syntyvät rakenteet ovat keskeisempiä, siis yhteiskunnallisesti perustavampia ’selittäjiä’ lapsuudelle, nuoruudelle ja muille elämänvaiheille kuin ’ikä’ sinänsä” (mt., 7–8). Ikä voidaan siis nähdä sosiaalisena konstruktiona ja siten korostaa sen sosiaalista luonnetta. Katson kuitenkin, että ikää ei voi pitää vain sosiaalisena konstruktiona, vaan iällä on sen sosiaalisesta luonteesta huolimatta biologinen ulottuvuutensa. Voikin sanoa, että ikä ja ikääntyminen liittyvät biologisiin ilmiöihin, mutta niiden merkitykset ovat sosiaalisesti ja kulttuurisesti määriteltäviä. Juuri ”sosiaalinen ikä” on relatiivinen käsite ja vaihtelee eri kulttuuri-sissa konteksteissa. (Hareven 1995.)

Iän eri ulottuvuudet, biologinen/ruumiillinen, sosiaalinen, persoonallinen/subjektiiivinen ja kronologinen ikä, limittyvät toisiinsa arkielämän kohtaamisissa. Voi kysyä, että kun ihmisen kronologisen iän arviointi perustuu ruumiillisiin merkkeihin, määrittääkö biologinen ikä osittain myös sosiaalista ikää? Biologinen ikä näkyy ruumiissamme, siis ulkonäössä, motorisissa taidoissa ja toimintakyvyssä. Biologinen ikä ohjaa toisten suhtautumista meihin riippumatta siitä, minkä ikäisiksi itse itsemme tunnemme. Ulkonäkömme paljastaa kronologisen ikämme, ja kronologinen ikä on sosiaalisen iän määrittelyn mittapuu. Vaikka olisimme mieleltämme nuoria, tiedämme, että meiltä odotetaan sosiaalisen ikämme mukaista käytöstä. Tietoisuutemme kronologisesta iästämme ja ikään liittyvistä sosiaalisista odotuksista vaikuttavat toimintaamme ja toisten käytökseen meitä kohtaan (esim. Kaufman 2000/1986, Julkunen 2003). Iän eri ulottuvuuksien tarkastelu näyttää lopulta palautuvan kysymykseen kronologisen iän määräävyydestä; se on se iän mittari, johon yksilön eri ikä viime kädessä verrataan. On varsin luontevaa pohtia sekä omaa että toisten ikää ja ikääntymistä vaikkapa seuraavin kysymyksin. Olenko kronologista ikääni nuoremman vai vanhemman näköinen? Olenko saavuttanut niitä asioita elämässäni, joita kronologisen ikäni mukaisesti minun tähän ikään mennessä olisi tullut saavuttaa? Onko käytökseni tai pukeutumiseni ikäiselleni sopivaa?

Vaikka iällä on monta ulottuvuutta, painotan tutkimuksessani sekä kronologisen iän merkitystä että iän sosiaalista luonnetta. Ensinnäkin kronologinen ikä tulee vahvasti esille työssä pysymiseen ja sieltä poistumiseen liittyvien instituutioiden kautta, eikä kronologisen iän merkitystä voi sivuuttaa työelämästä puhuttaessa. Toiseksi iän merkitykset määrittävät eri tavoin eri historiallisessa, kulttuurisessa ja yhteiskunnallisessa kontekstissa, ja tämä iän sosiaalinen ulottuvuus on otettava huomioon tutkittaessa iän merkitystä työorganisaatioissa. On kuitenkin jo nyt todettava, että tutkimusaineistossani myös biologisella iällä on oma merkityksensä.

Aineiston analyysi kaipaa näiden iän eri ulottuvuuksien rinnalle vielä jonkin kokoavan ajatuksen iän luonteesta. Tällaisen kokoavan käsitteen tarjoaa Kirsi Lallukan (2003) kuvaama ”sosiokulttuurinen ikätieto”. Tutkiessaan 6–12-vuotiaiden käsityksiä iästä Lallukka päätyi hämmästelemään, miten suurenenisti hänen informanttinsa kertoivat iän merkityksistä ja niitä koskevista huomioistaan. Lallukan mukaan oli ilmeistä, että tämä vaati vahvaa ikätietoisuutta. Niinpä hän päätyi käyttämään käsitettä ”sosiokulttuurinen ikätieto” kuvaamaan yhtäältä sitä, että kaiken ikäisillä ”on ’tietoa’ iästä ja toisaalta tuo tieto on ’sosiokulttuurista’, sillä – kuten todettu – ’ikä’ koskevat tietämisen tavat ja toimintakäytännöt eivät ole ajasta ja paikasta irrallisia” (mt., 194). ”Tieto” ei Lallukalle ole vain informaatiota, vaan myös kokemusta ja toimintaa. ”Tieto” leikkaa sosiaalista ja kulttuurista, sillä ”kulttuuri voidaan nähdä kommunikatiivisesti strukturoituna sosiaalisen tiedon muotona, josta sosiaaliset toimijat ammentavat ja joka ei ole erotettavissa sosiaalisista käytännöistä”

(mt., 16–17). Sosiokulttuurinen ikätieto on jotain, jota me toimijoina aktiivisesti tuotamme ja muokkaamme, emmekä voi astua sen ulkopuolelle. Se on osa sitä sosiaalista kudosta, jossa elämme. Sosiokulttuurinen ikätieto kuvaa käsitteenä yhteisesti jaettua käsitystä eri-ikäisten paikasta ja ominaisuuksista, ikätietoisuuttamme. Siten se on iän eri ulottuvuuksia hyvin kokoava käsite.

Kirjan alussa käyttämäni sitaatti Voikkaan tehtaan työntekijän Esa Kuusiston kokemuksesta irtisanomisten yhteydessä on varsin konkreettinen esimerkki siitä, miten ikä asettaa meitä erilaisiin valtasuhteisiin, ja miten se, miten ikää – eli tässä miten ”työikäistä” tai ”eläkeikäistä” – määritellään, vaikuttaa yksittäisten ihmisten kohtaloihin. Kummallakin keskusteluun osallistuneista oli sosiokulttuurista ikätietoa muun muassa siitä, millaisia valintoja yksilöiden tulisi tehdä ikänsä perusteella. Myös työnantaja toimillaan lausui julki käsitteensä eri-ikäisten oikeista valinnoista nojaten sosiokulttuuriseen ikätietoon siitä, mikä katsottiin sopivaksi toimintatavaksi eri-ikäisten suhteen.

Ikä ja elämänvaiheet

Se, mitä ominaisuuksia, tiloja, odotuksia, velvollisuuksia ja rajoituksia kunkin ikään liittyy, lomittuu yhteen elämänvaiheistamisen kanssa. Elämänvaiheistamisella kuvataan elämänajan jakamista toisiinsa poissulkeviin vaiheisiin (Lallukka 2003, 23). Marjatta Marin (2001, 19–20) on kuvannut elämänvaiheiden perusidea seuraavasti: ”elämässä on erilaisia jaksoja, joiden aikana elämä on erilaista tai ihminen itse on erilainen ruumiin tai mielen osalta. Jaksot seuraavat toisiaan ajallisesti ja noudattavat jonkinlaisia kollektiivisia rytmejä. -- Elämänvaiheistus sisältää implisiittisesti, rivien välissä, sen käsityksen, että useimmat kulkevat elämänsä läpi jonkinlaisen kollektiivisen mallin mukaisesti. Se, millainen tämä malli on, riippuu yhteiskunnallisesta ja historiallisesta ajasta.”

Yleinen käsitys eri elämänvaiheista jakaa elämänkulun lapsuuteen, nuoruuteen ja aikuisuuteen tai lapsuuteen, nuoruuteen, keski-ikään ja vanhuuteen. Näitä peruselämänjaksoja on kuvattu ja määritelty eri tavoin ja myös muunlaisia jaotteluja on esitetty (mt.). Eri elämänvaiheet, siirtyminen yhdestä vaiheesta toiseen ja sosiaaliset positiot, joita tiettyihin elämänvaiheisiin liittyy, noudattavat kyllä kronologista ikää (Rantamaa 2001), mutta se, kuinka elämää vaiheistetaan, on luonteeltaan sosiaalista ja sidottu tiettyyn historialliseen, poliittiseen, taloudelliseen ja kulttuuriseen kontekstiin (Lallukka 2003, 20).

Eri elämänvaiheet sosiaalisena, kulttuurisena ja biologisena ilmiönä voidaan ymmärtää vain suhteessa toisiin elämänvaiheisiin. Elämänvaiheiden suhde on *relaationaalinen*; ne muotoutuvat suhteessa toisiinsa. Esimerkiksi lapsuus ja nuoruus ymmärretään suhteessa siihen, millaiseksi aikuisuus ymmärretään. Elämänvaiheet ymmärretään toisensa poissulkeviksi siten, että kutakin elämänvaihetta kuvataan omin, juuri tuota elämänvaihetta määrit-

televin attribuutein. Jos käsityksemme yhtä elämänvaihetta koskien muuttuvat tai jos käytännön elinolosuhteissa tapahtuu muutoksia, vaikuttavat nämä myös muihin elämänvaiheisiin ja käsityksiimme niistä. (Haraven 1995, 121–124, Lallukka 2003, 18, Bradley 1996, 146–147.)

Elämänvaiheiden tulee aina tulla ”tunnistetuiksi”. Länsimaisessa kulttuurissa olemme tottuneet viittaamaan sellaisiin elämänvaiheisiin kuin lapsuus ja nuoruus sosiaalisesti tunnistettuina tiettyihin ikäryhmiin liitettyinä kehityksenvaiheina. Tamara K. Harevenin (1995) mukaan elämänvaiheen ”löytyminen” on kompleksinen prosessi, johon kiinnittyy elämänvaiheeseen liitetty sosiaalinen ongelma. Sosiaalinen ongelma usein herättää julkisten toimijoiden kiinnostuksen, ja ongelmaa lähdetään ratkaisemaan lainsäädäntöteitse. Tällöin elämänvaiheeseen liitetyn ongelman käsittely institutionalisoituu. Ongelmien institutionalisoituminen tuottaa omalta osaltaan uutta elämänvaihetta osaksi yhteisesti jaettua tietoisuutta tuosta elämänvaiheesta ja sen erityiskysymyksistä. Julkiset toimet puolestaan vahvistavat yksilöiden kokemusta tietystä elämänvaiheesta. Niin ikään elämänvaiheeseen liittyvillä oppailla ja lehdillä on oma vaikutuksensa elämänvaiheen muotoutumiseen.

Hareven (1995, 122–124) kuvaa tiivistetysti kuinka eri elämänvaiheet ”löytyivät” eri aikoina: lapsuus 1800-luvun alkupuolella (Ariés 1962), nuoruus tuon vuosisadan lopulla (Hall 1922). Molemmat elämänvaiheet tulivat julkiseen tietoisuuteen elämänvaiheeseen liitettyjen sosiaalisten ongelmien seurauksena. Näitä ongelmia olivat lapsikuolleisuus, suojelua vailla olevat lapset ja nuorisojengiytyminen. Vaikka tietoisuus lapsuudesta ja nuoruudesta aikuisuutta edeltävinä elämänvaiheina kasvoi, mitään selkeitä rajoja aikuisuuden sisällä ei ollut ennen kuin tuli tarve erotella vanhuus keski-ikästä sellaisten vanhuuden sosiaalisten ja psykologisten ongelmien kuten vanhuuden ajan köyhyyden ja yksinäisyyden ratkaisemiseksi. Myöhemmin vanhuutta on eroteltu kahteen vaiheeseen ”nuoriin vanhoihin” ja ”vanhoihin vanhoihin” (Neugarten & Daton 1973, Hareven 1995 mukaan).

Elämän- ja ikävaiheita erotellaan yhä yksityiskohtaisemmin. Tavoite pidentää työuria on omalta osaltaan tuottanut uusia ikävaiheita. Eri ohjelmien kautta hallinnolliset toimijat ovat tuottaneet keskusteluun uusia ikääntymistä kuvaavia sanoja. Kansallinen ikäkomitea on määritellyt, että 45–54-vuotiaat työntekijät ovat *ikäääntyviä* ja 55–65-vuotiaat *ikäääntyneitä* (Komiteamietintö 1996, 1). Ajattelen, että työelämän ja varhaisen työstä poistumisen kontekstissa tehdyn ”ikäääntyneen” ja ”ikäääntyvän” määrittelyn – voi puhua ryhmän ”löytymisen” – taustalla on ollut ongelma; huoli demografisesta rakenteesta, tietyn ikäisten työhön osallistumisesta ja sen vaikutuksesta kansantalouteen. Siten Tamara K. Harevenin näkemys, että elämän- ja ikävaiheen ”löytymiseen” tarvitaan jokin sosiaalinen ongelma, näyttää tässä yhteydessä osuvalta.

Mielestäni sellaisten sanojen käyttäminen komiteamietinnöissä ja -raporteissa kuten ”ikäääntyvä”, ”ikäääntynyt” tai ”ikäääntyminen” on tapa uudel-

leenmääritellä ongelma, jonka työvoiman vanheneminen ja varhainen työstä poistuminen tuottavat. Erityisesti ”ikäntynyt” on hallinnollinen käsite, jolla muotoillaan, kontrolloidaan ja hallinnoidaan ikääntymisen ”ongelmaa”, ja uusien hallinnollisten käsitteiden käyttöönotto on tuon ongelman diskursiivista muotoilua (vrt. Liikanen 1997, 11–24). Vaikka 55–64-vuotiaat ovat ryhmänä hyvin heterogeeninen, niin tätä ikäryhmää on alettu sosiaalisesti määritellä omaksi ryhmäkseen ”ikäntyneiksi”. Koska kyseessä on pitkälle hallinnollisista, taloudellisista ja tutkimuksellisista lähtökohdista lähtenyt määritelmä, ihmisten on vaikea tunnistaa itseään tähän erityiseen ryhmään kuuluviksi ja siten sitä voidaan pitää varsin keinotekoisena ikävaiheena. Tällaisen ryhmän erottelemine ja tunnistaminen omaksi ryhmäkseen osaltaan kuvaa, kuinka ikä ja yhä tarkempi ikästratifioituminen on olennainen osa modernin hyvinvointivaltion tutkimustietoon ja tilastoihin perustuvaa hallinnan tekniikkaa. Lisäksi ajattelen, että kun keskustellaan ”ikäntymisestä” vanhenemisen sijaan, vanhenemisen prosessi esitetään jonain sellaisena, jota pitää kontrolloida, ajatella ja suunnitella siinä missä vanheneminen on väistämätöntä ja kontrolloimatonta.

7.2 *Elämäkulun institutionalisoituminen*

Martin Kohli (1986) on esittänyt, että elämän vaiheistaminen ja elämäntulkku on oma itsenäinen, erillinen sosiaalisen järjestyksen ulottuvuus. Elämäntulkku ei ole ”vain muiden sosiaalisten annettujen asioiden ajallinen variaatio tai ajallinen prosessi, vaan sosiaalinen fakta, joka on oman sääntöjärjestelmänsä tuotos. Tällä tavoin elämäntulkku voidaan käsitteellistää sosiaalisena instituutiona – ei sosiaalisen ryhmittymän [*social grouping*] (yksilöiden joukko) merkityksessä, vaan sääntöjen rakenteena [*pattern*], joka järjestää erästä elämän avainulottuvuutta” (mt., 271). Kohlin mukaan *elämäkulun institutionalisoinnin* dynamiikka ilmenee temporalisoinnissa, yksilöllistymisessä, kronologisoitumisessa ja työnjaon organisoinnissa. Näistä tekijöistä käsittelem tarkemmin kahta viimeksi mainittua.

Ensimmäisessä, kronologisoitumisessa on kyse siitä, että kronologisesta iästä on tullut elämäkulun peruskriteeri ja tämä kehitys on tuottanut kronologisesti standardisoidun ”normatiivisen elämäkulun”. Toiseksi elämäkulun institutionalisoituminen on organisoitunut yhteiskunnassa vallitsevan työnjaon järjestyksen (*system of labor*) ympärille. Tänä päivänä normatiivinen elämäntulkku on kolmijakoinen ja se muodostuu *valmistautumisen ajasta, työnteen ajasta ja eläkeajasta*. Lapsuus ja nuoruus ovat valmistautumisen aikaa, aikuisuus on ”aktiiviaikaa” ja eläkkeellä olo on vanhuuden aikaa. Siten valmistautuminen on ensisijaisesti valmistautumista *työhön* ja eläkkeellä olo

lepoa *työstä*¹⁷. Kirsi Lallukka (2003, 22) kutsuu tätä kronologisen iän keskeiseksi sosiokulttuuriseksi kriteeriksi tulemisen prosessia *iällistämiseksi*.

On esitetty, että hyvinvointivaltio on saanut aikaan elämän ikäluokittelun (Mayer & Müller 1986, Mayer 1986), koska monet oikeudet ja velvollisuudet modernissa hyvinvointivaltiossa perustuvat kronologiseen ikään. Martin Kohli menee tässä elämänkulun institutionalisoitumisen jäljittämässä historiassa kauemmaksi. Hänen mukaansa elämänkulun institutionalisoituminen perustuu pohjimmiltaan palkkatyön dominanssille, sillä juuri palkkatyö on koko sen prosessin ehto, joka kulminoituu sellaisissa hyvinvointivaltion ikäluokitteluun ja kronologisointiin nojaavissa järjestelmissä kuten koulu- ja eläkejärjestelmässä. Hyvinvointivaltion ja se vakuutusmekanismien takana on ollut tarve ja halu vastata työn uudelleenorganisoinnin, siis teollistumisen ja palkkatyön yleistymisen tuomiin sosiaalisiin ongelmiin. (Kohli 1986.) Hyvinvointivaltiota vakuutusjärjestelmien ei olisi olemassa tässä muodossa ilman palkkatyöläistymistä.

Joka tapauksessa moderni hyvinvointivaltio ikästratifoituneena oikeuksien ja vastuiden järjestelmänä on merkittävästi edesauttanut elämänkulun kronologisoitumista. Kronologiselle iälle perustuva lainsäädäntö ja elämänkulun institutionalisoituminen ovat kehittyneet rinnakkain. Kaikkein tärkeimmät kronologiselle iällä perustuvat järjestelmät ovat koulu- ja eläkeinstituutiot. Nimenomaan koululaitos ja eläkejärjestelmä ovat luoneet ne ikäraajat, jotka tuottavat/rakenteistavat elämänkulun kolmijakoisen muodon (Kohli 1986). Molemmat järjestelmät ovat myös eriyttäneet eri-ikäisten ihmisten sosiaalista maailmaa (Julkunen 2003, Lallukka 2003, 34).

Sekä koululaitos että eläkejärjestelmä ovat nykyisessä laajuudessaan varsin uusia. Kun keskustellaan järjestelmien vaikutuksesta, on syytä ottaa huomioon – ei vain se, milloin kyseinen järjestelmä on luotu – vaan myös kuinka laajaa siihen osallistuminen on. Se, kuinka laajaa osallisuus järjestelmiin on, on se avainluku, joka tekee niistä kronologisesti standardisoidun ”normatiivisen elämänkulun” osia.

Tätä Kohlin kolmivaiheista elämänkulkua voi kritisoida kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin mallin voi katsoa kuvaavan pikemmin miesten kuin naisten elämänkulkua. Kun naisten palkkatyöhön osallistuminen on poikennut miesten osallistumisesta, naisten elämänkulkua määrittelee ennemminkin lasten syntymä ja lasten poismuutto kotoa kuin ansiotyöhön valmistautuminen, ansiotyön tekeminen ja työnteon lopettaminen eläkkeen turvin (Voges & Pongratz 1988). Siten Kohlin elämänkulun institutionalisoituminen kuvaa pikemminkin *miesten* elämänkulun institutionalisoitumista kuin että se olisi universaali ilmiö. Toiseksi voidaan kyseenalaistaa, onko elämänkulku enää jäsentynyt Kolhin esittämällä tavalla. On esitetty, että elämänkulku on destandardisoitunut ja deinstitutionalisoitunut. Destandardisoinnilla tarkoite-

17 Kohli käyttää käsitteitä ”preparation”, ”activity” and ”retirement.” Eli hän puhuu valmistautumisesta, aktiivijasta, jonka voi lukea työnteon elämänvaiheeksi ja eläkeajasta.

taan, että elämänvaiheesta toiseen siirtyminen tapahtuu hyvin eri-ikäisenä. Tällöin ei ole jotain tiettyä ikää tai tiivistä ikävaihetta, jolloin suurin osa siirtyisi elämänvaiheesta toiseen. Niin ikään tietyt elämänvaiheet koskettavat aikaisempaa pienempää osaa väestöstä, jolloin elämänvaihetta on vaikea enää pitää osana standardisoitunutta elämäntulkua. Deinstitutionalisoinnilla tarkoitetaan, että elämänvaiheet, jotka aikaisemmin olivat selvästi toisistaan erotettavissa, ovat sulautuneet yhteen. Selkein esimerkki tästä deinstitutionalisoinnista on opiskelun ja työn sekoittuminen. Opiskelemaan palataan työuran kuluessa eikä opiskelu ole enää erillinen oma elämänvaiheensa. (ks. keskustelusta Brückner & Mayer 2005.)

Näistä huomioista huolimatta katson, että elämäntulkun institutionalisointi sopii tutkimukseeni. Ensinnäkin Suomessa naisten työssä käynnillä on ollut pitkä perinne eikä naisten ja miesten työurien pituudessa juuri ole eroa (Lehto & Sutela 2008). Suomessa työhön valmistautuminen–palkkatyö–eläkeläisyys-jaottelu kuvaa myös naisten elämäntulkua. Toiseksi deinstitutionalisoinnille tai deinstitutionalisoinnille ei juuri ole näyttöä ainakaan ammattinvahtumisen mittarilla mitattuna (Lehto 2009, 2010) tai kun tarkastellaan työurien lyhenemistä ja pirstaloitumista (Rokkanen & Uusitalo 2010, Uusitalo 2008, Pärnänen & Sutela 2009). Lisäksi on kysyttävä koskeeko deinstitutionisoinnin teesi pikemmin nuorempia ikäluokkia kuin haastateltujen ikäpolvea. Haastattelemani työntekijöiden työurat ovat olleet varsin yhteneväisiä. On kuitenkin huomattava, että varhainen työstä poistuminen on synnyttänyt *eläkkeelle siirtymisen* deinstitutionisoinnista. Työuran loppuvaiheeseen on muotoutunut työn päättämisen suhteen epäselvä noin kymmenen vuoden harmaa vyöhyke. Eläkkeelle siirtymisen ajankohta mielletään varsin laajaksi, noin 55–65 ikävuosien väliin asettavaksi (Julkunen 2003, Julkunen & Pärnänen 2005). Samalla kokemus työuran päättymisestä on tullut heterogeenisemmäksi sillä tavoin kuin Chris Phillipson on asiaa (1998, 62) kuvannut. Työura voi päättyä muun muassa pakkolähtöön tai vapaaehtoiseen aikaiseen poistumiseen.

Huolimatta elämäntulkun deinstitutionisoinnin teeseistä, elämäntulkun institutionalisoinnin perusjako on edelleen kuitenkin varsin vahva. Valmistautumisen, ansiotyön ja eläkkeen peruskaava on edelleen selkeä, kun katsotaan työmarkkinatilastojen antamaa kuvaa työhön osallistumisesta ja työmarkkinoiden ulkopuolella olemisesta iän mukaan. Suomessa nuoret ovat työmarkkinoiden ulkopuolella opiskelemassa ja ikääntyneet eläkkeellä (SVT: Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot... (2010), Myrskylä 2009). Tämä koskee sekä miehiä että naisia. (Tosin asian tarkempi tutkiminen vaatisi kohorttitarkastelua, vrt. Brückner & Mayer 2005).

Eläke, vanhuus ja kolmas ikä

Kohlin (1986) mukaan eläke ja eläkeläisyys jossain muodossa oli olemassa jo esimoderneissa yhteiskunnissa, mutta sitä ei silloin yhdistetty tiettyyn krono-

logiseen ikään eikä eläke ollut laajasti käytössä. Eläkeläisyydellä elämänvaiheena ei ollut paikkaa traditionaalisessa eurooppalaisessa kansanperinteessä. Elämänsykli koostui syntymästä, avioliitosta ja kuolemasta, eikä vanhuus ollut siirtymärituaalein tai muunlaisin tavoin erotettu oma elämänvaiheensa. Vasta eläkejärjestelmän luominen eriytti vanhuuden omaksi elämänvaiheekseen erilliseksi ”aktiivisesta” elämänvaiheesta. Kohlin mukaan juuri eläkkeelle siirtyminen ja eläkeiän täyttäminen on hetki, josta miellämme vanhuuden alkavan (mt., 281).

Eläke oli ensimmäisiä sen sosiaaliturvajärjestelmän osia, joiden kautta elämän ennakoitavuus kasvoi, kun elämä tuotiin kohtalon huomasta kontrollin ja hallinnon alle. Elämäkulun suunnitteleminen etukäteen tuli mahdolliseksi, kun perustoimeentulo eri elämänvaiheissa tuli turvatuksi kollektiivisen vakuutuksen kautta (Ewald 1995). Siten modernin hyvinvointivaltion sosiaaliturvajärjestelmä loi uuden sosiaalisen kansalaisuuden, jolla oli legitimi vaade jatkuvuudesta (Kohli 1986, 289). Eläkejärjestelmällä on merkittävä rooli jatkuvuuden odotuksen syntyyn, olihan vanhuuden ajan köyhyys merkittävä riski, joka koski valtaosaa kansalaisista. Sosiaaliturvajärjestelmän eri turvan muodoista eläkejärjestelmällä on ehkä vankin kannatus. Se on yleinen etuus, jota jokainen tulee saamaan, jos vain elää tarpeeksi pitkään. Sen myöntämiskriteeri on vanhuuseläkkeessä kaikille sama ja se lankeaa kaikille yhtäläisesti¹⁸. Se, että eläkejärjestelmä oli hyvinvointivaltiollisista instituutioista ensimmäisiä, heijastelee myös järjestelmän tarpeellisuutta ja sen vahvaa legitimitettä.

Martin Kohlin huomiot elämäkulun kolmivaiheisuudesta ja eläkeajasta *uutena* elämänvaiheena ovat osuvia. Jos palataan aikaisemmin esittämiini lukuihin ikääntyneiden työllisyydestä vuodelta 1970, voidaan huomata, että vielä neljäkymmentä vuotta sitten eläkkeellä olo yleisesti jaettuna elämänvaiheena ei ollut olemassa. Tuolloin vain pieni osa siitä ikäryhmästä, jotka tänä päivänä ovat eläkeiässä, oli lopettanut työn tekemisen. Toisaalta Kohlin väite siitä, että eläkkeelle jääminen on ajankohta, josta miellämme vanhuuden alkavan, ei tänä päivänä enää näytä pitävän paikkansa. Tutkimusten mukaan tänä päivänä – tämän hetkisessä historiallisessa, taloudellisessa ja sosiaalisessa kontekstissa – eläkkeelle siirtymistä ei enää mielletä vanhuuden alkamisajankohdaksi (Julkunen 2003, Laslett 1989), vaan vanhuus on siirtynyt aikajanalla eteenpäin. Eläkeläisyys ei enää tee kenestäkään vanhaa, vaan vanhuutta määrittelevät pikemminkin subjektiivinen kokemus, terveyden tila, toimintakyky, itsellisyys, avun tarve, aktiivisuuden taso sekä kiinnostuksen väheneminen ulkomaailmaa kohtaan kuin eläkkeelle siirtyminen (Jyrkämä 1995, Julkunen 2003).

Peter Laslett (1989) argumentillaan ”kolmannesta iästä” erottelee eläkeajan osuvasti kahteen jaksoon. Eläkeajan ensimmäinen jakso on aktiivinen

18 Työeläkkeen ja kansaneläkkeen ikäraja on tosin tällä hetkellä ero ikäraja (63 vuotta vs. 65 vuotta) ja eläkkeiden tasoissa on huimia eroja. Kansan- tai työeläkkeen myöntämisen kriteeri on kuitenkin kaikille sama. Se ei perustu mihinkään yksilötason arviointiin henkilön tilanteesta (esimerkiksi työttömyys) tai eläkkeen tarpeesta (työkyvyttömyys), vaan sen saa puhtaasti iän perusteella.

kolmas ikä, jolloin ollaan taloudellisesti vapaita työn tekemisestä ja lasten hoitamisen vastuista. Kolmas ikä on odotettu, aktiivinen elämänvaihe ennen haurasta vanhuutta, ”neljättä ikää”, jolloin jo ollaan riippuvaisia toisten tarjoamasta avusta ja hoivasta. Katson, että Kohlin argumentti tuleekin ymmärtää pikemmin historiallisena näkökulmana, jossa painotetaan eläkejärjestelmän roolia vanhuuden ”löytymisessä” kuin, että se edelleen olisi vanhuuden alkamisen taitekohta. Täten ymmärrettynä se on edelleen osuva ja hyödyllinen näkökulma eläkejärjestelmän merkityksen ymmärtämiseksi.

Modernin hyvinvointivaltion kehkeytymisen ja kronologisoitumisen tendenssin välillä on yksi sivujuonne, jonka otan tässä vielä esille. Iän sosiologian piirissä on tehty huomio, että kronologisoituminen on keino rationalisoida byrokraattista päätöksentekoa, mistä eläkejärjestelmä antaa oivan esimerkin. Yhtäältä eläkejärjestelmä on osaltaan kronologisoinut elämäntulkua, sillä juuri kronologinen ikä tuli kriteeriksi sille, oliko henkilö oikeutettu eläkkeeseen. Kuitenkin korkeaa ikää itsessään ei nähty hyväksyttynä syynä jättää työnteko (Hellsten 1993, 166). Kronologinen ikä tuli vanhuuseläkkeen kriteeriksi puhtaasti siksi, että oli tarve rationalisoida päätöksentekoa. Jotta eläkkeen jakaminen tuli mahdollisimman rationaaliseksi, arvioitiin, missä iässä valtaosa ikäkohortista olisi työkyvyttömiä ja asetettiin ikäraja siihen. Tiettyä ikärajaa käytettäessä vältettiin tilanne, jossa jokaisen hakijan työkyky jouduttaisiin tarkastamaan erikseen. (Hellsten 1998, 41, Kohli 1986.) Rationalisointi on itse asiassa merkittävin rakenteellinen syy kronologisoinnin takana. Ikä tarjosi – ja tarjoaa edelleen – selkeän kriteerin rationalisoida julkisten palveluiden järjestämistä ja tulonsiirtojen allokoitua, oli kyse sitten opetuksesta, lapsilisistä tai eläkkeestä. Eläkejärjestelmä antaa ehkä parhaan esimerkin siitä, millaisia rationalisoinnin paineita moderni hyvinvointivaltio kohtasi (Kohli 1986, 286–287). Tiivistän asian niin, että *kronologisointi on osa modernin hyvinvointivaltion turvan tekniikkaa*.

Kohlin väite elämäntulkun institutionalisoitumisesta ja elämäntulkun jakaantumisesta kolmeen osaan (valmistautuminen, ”aktiivivaihe” ja eläkkeellä olon aika) on hyödyllinen tälle tutkimukselle. Käyttämällä iän sosiologian piirissä esitettyjä näkemyksiä painotan, että sellaisten tekijöiden kuten institutionaalisen kehityksen, taloudellisen tilanteen, työolojen ja yksilön terveyden, ohella tulee ottaa myös huomioon, kuinka ihmiset hahmottavat oman elämäntulkunsa ja mitä odotuksia heillä on loppuelämänsä suhteen. Työstä poistuminen ja siellä pysyminen tulee ymmärtää suhteessa hyvinvointivaltioon – kuten organisaation muutkin ikäpoliittiset päätökset. Eläkkeellä olo, siis työntekojen lopettaminen eläkejärjestelmän tukemana, on elämäntulkun vaiheena uusi, mutta sillä on vahva vaikutus siihen, kuinka loppuelämä odotetaan vietettävän. Modernin hyvinvointivaltion kansalaisina ihmisillä on tietty odotushorisontti eläkkeen suhteen. Eläkejärjestelmän muodossa heille on annettu lupaus työstä vapaasta ajasta.

7.3 Yhtymäkohtia: ikä ja sukupuoli

Työurien pidentämisen tavoitteen ympärillä käytävässä ikäkeskustelussa näyttää nousevan esille paljon samoja teemoja, joita esitetään naisten, erityisesti äitien, työllisyyteen vaikuttavina tekijöinä. Ensimmäinen näistä yhteneväisyyksistä on eläke- ja perhepolitiikan käyttäminen selityksenä kyseessä olevan ryhmän työllisyydelle. Siinä missä varhaisen työstä poistumisen mahdollistanut eläkepolitiikka nostetaan esille selityksenä ikääntyneiden alhaiselle työllisyydelle, nostetaan naisten työllisyydestä puhuttaessa esille perhepolitiikka: tukeeko se äitien työssäkäyntiä vai ei. Toiseksi kun ikääntyneiden osalta varhaisen työstä poistumisen ilmiötä selitetään työmarkkinamuutoksilla – erityisesti työvoiman kysynnässä tapahtuvilla muutoksilla – on sama selitysmalli käytössä, kun on kyse naisten työllisyydestä. Naiset vetäytyvät työmarkkinoiden ulkopuolelle työllisyyden laskiessa (Haataja & Nurmi 2000, Pärnänen & Sutela 2010), siinä missä ikääntyneet siirtyvät eläkkeelle tai sen odotushuoneeseen. Kolmanneksi, kun vanhempien ikäryhmien työllisyyskehitystä on selitetty ikääntyneiden halulla poistua työstä nauttimaan ”kolmannesta iästä”, on samaa selitysmallia käytetty naisten osalta. Aina kun puhutaan naisten työssäkäynnistä, nostetaan esille, että on naisia, jotka haluavat olla kotona hoitamassa lapsia ja kotitaloutta; toteuttaa kotiäitiyttä ja -rouvuutta. Sekä naisilla että ikääntyneillä on sosiaalisesti hyväksytty paikka/tila palkkatyön ulkopuolella. Ikääntyneillä se on eläkeläisyys, naisilla kotiäitiys tai -rouvuus. (Suomessa ehkä tosin vain tuo ensiksi mainittu.)

Neljänneksi, sekä eläke- että perhepolitiikkaa voidaan lukea kahdesta suunnasta: jos perhepolitiikka tukee kotiäitiyttä, se on joko naisia työelämästä syrjäyttävää politiikkaa tai politiikka, joka mahdollistaa ja tunnustaa äitiyden työnä. Vastaavasti jos eläkepolitiikka tukee varhaista työstä poistumista, se joko syrjäyttää ikääntyneitä työelämästä tai palkitsee ja tunnustaa pitkän työuran. Molemmat politiikat säätelevät, kuka ja milloin voi astua ulos työelämästä. Siinä missä perhepolitiikka määrittelee osaltaan, missä on äidin paikka, määrittelee eläkepolitiikka osaltaan, missä on ikääntyneen paikka.

Viides yhtymäkohta liittyy syrjintään. Samalla tavoin kuin ikäsyrjinnällä selitetään ikääntyneiden työmarkkina-asemaa, selitetään tiettyjä naisten työmarkkinoille osallistumiseen liittyviä piirteitä kuten naispalkkaa, määräraikaisuutta, osa-aikaisuutta ja naisten vähäistä määrää johtajissa, sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä ja ennakkoluuloilla¹⁹.

Naisilla ja ikääntyneillä näyttäisi tässä valossa olevan varsin paljon yhteistä, vaikka ikä ja sukupuoli ovatkin ominaisuuksina varsin erilaisia. Sukupuoli

19 Tiivistämällä nämä työelämän piirteet ”syrjinnän” otsikon alle, jää piiloon koko sukupuolisopimuksen ympärillä käyty keskustelu, jossa naispalkka, miesvaltaiset hierarkiat ja sukupuolen mukainen työmarkkinoiden segregatio sijoitetaan osaksi sukupuolisopimuksen kompromissia (Rantalaiho 1994, Julkunen 1994). Palaan tähän asiaan tuonempänä.

kun on pysyvä ominaisuus²⁰ ja dikotomia²¹, siinä missä ikä on jatkumo ja muuttuu jokaisella. Vaikka teemme iänkin mukaan kategorioita, niin eletynä ikä on muuttuva ominaisuus toisin kuin sukupuoli. Olemme kaikki joskus olleet lapsia ja kaikki me biologisesti ja kronologisesti vanhenemme. Sukupuoli pysyvänä ominaisuutena määrää enemmän elämäämme; sitä miten tulemme kohdelluiksi, millaisiin asemiin ja suhteisiin asetumme ja miten itsemme käsitämme.

Käytän tässä naistutkimuksen piirissä esitettyjä teoretisointeja voidakseni jäsentää aineistoani paremmin. Ikää tutkittaessa on aikaisemminkin käännytty naistutkimuksen puoleen, kun on etsitty iän tutkimiselle teoreettista sanastoa (Lallukka 1993, 2003, McMullin 1991).

Päivi Korvajärvi ja Merja Kinnunen (1996a) ovat työelämää tutkiessaan käyttäneet käsitettä työelämän ”sukupuolistavat käytännöt” kuvaamaan sitä, kuinka sukupuolen tuottaminen ja uudelleen tuottaminen ovat kietoutuneet osaksi työelämän arkipäivän käytäntöjä. Työelämän sukupuolistavat käytännöt on kirjan muidenkin artikkeleiden kantava teema. (1996b, myös Korvajärvi 1998, 2007.) Sukupuolistavat käytännöt ovat ”ihmisten puhetta, kirjoituksia, liikkeitä, katseita, ajatuksia, tulkintoja, mielikuvia ja tuntemuksia” (Korvajärvi & Kinnunen 1996a, 233). Jokainen toimija omana subjektinaan tekee sukupuolta ja tulee määritellyksi sukupuolena työelämässä. Jokainen meistä, miehenä ja naisena, sovittaa omaa toimintaansa työelämän sukupuolen mukaisiin rakenteisiin. Tämä oman toiminnan määrittäminen on jatkuva prosessi, jossa ovat mukana niin tietoiset muutostavoitteet kuin vakiintunut rutiini ja mukautuminen (mt., 237). Sukupuolistavat käytännöt ovat nimenomaan käytäntöjä, joiden lopputulemana ovat sellaiset työelämän piirteet kuten naisten ja miesten palkkaero tai miesten hierarkkisesti korkeampi asema. Katson, että tässä näkökulmassa korostuu sukupuolen tuottamisen paikkana naisten ja miesten välinen vuorovaikutus työelämässä (vrt. Acker 1992, 1990). Vuorovaikutus on se arena, jossa ”mielikuvat ja itsemäärittelyt sekä naisten ja miesten kyky toimia eriarvoisuutta toistaen tai sitä haastaen konkretisoituvat” (Korvajärvi 2007, 156).

Teen tässä analogian sukupuolen ja iän välille ottamalla käyttöön käsitteen ”ikäistävät käytännöt”. ”Ikäistäminen” tulee Kirsi Lallukan (2003) tutkimuksesta, jossa hän kuvaa sitä sosiokulttuuriseksi toimintatason ilmiöksi/

20 Toki sukupuolenvaihdosleikkauksella sukupuoltaan voi muuttaa, mutta kyseessä on kuitenkin marginaalinen ilmiö.

21 Mikäli sukupuoli ymmärretään Judith Butlerin (1990) tavoin performanssiksi, jolloin ”ihmiset eivät ole tiettyä sukupuolta siksi, että heillä on syntyessään tietynlainen ruumis, vaan siksi, että kulttuurissa vallitsevat tietyt sääntöjärjestelmät, jotka ovat toistettavissa” (Pulkinen 2000, 52), voidaan kysyä onko sukupuoli pikemminkin jatkumo kuin kahteen luokkaan rajoittuva kategoria (miehet/naiset)? Sukupuoliakin voi olla useita (Lehtonen & Mustola 2004). Sukupuolen olemuksesta ja siihen onko sukupuolia kaksi vai monta, on käyty omaa laajaa keskustelua, jota en lähde tässä purkamaan auki. Lähtökohtani sukupuolesta kahtena luokkana nojaa työelämän tutkimuksen käytäntöön, jossa työmarkkinoita tarkastellaan kahteen kategoriaan sukupuolen mukaan jaettuna.

prosessiksi. Lallukka huomioi, että ihmiset (Lallukan tutkimuksessa lapset) toimijoina eivät ole vain iällä merkitsemisen ja leimaamisen kohteita, vaan itsekin haltuunottavat, uusintavat, kiistävät ja muokkaavat ikää (mt., 195). Katson, että ikäistävät käytännöt työelämässä ovat iän tuottamista, muokkaamista ja uusintamista eri toimijoiden toiminnassa, puheissa ja ajatuksissa. Käyttämällä käsitettä ”ikäistävät käytännöt” pystyn tietyissä yhteyksissä välttämään ikäsyrrjinnästä puhumisen käsitteen ollessa turhan latautunut. Käytän käsitettä ”ikäistävät käytännöt” halutessani *korostaa* iän tuottamista.

Toinen naistutkimuksen käsite, jota iän tutkimisessa hyödynnän, on sukupuolisopimus. Sukupuolisopimus on käsite, jolla erityisesti pohjoismaisessa keskustelussa kuvataan sukupuolten keskinäisiä suhteita määritteleviä lausumattomia sääntöjä, vastavuoroisia velvollisuuksia ja oikeuksia (Rantalaiho 1994, 14). Yvonne Hirdman (1990) on kuvannut käsitettä yksinkertaisena käsitteenä monimutkaiselle todellisuudelle. Sukupuolisopimus on käsite, jota voidaan käyttää analysoimaan ja erittelemään miesten ja naisten välistä tilaa, toisin sanoen sukupuolten välistä riippuvuutta ja niitä ideoita ja käsityksiä, epämuodollisia ja muodollisia sääntöjä ja normeja, joita sukupuolikäsitykset synnyttävät/synnyttivät miesten ja naisten paikoista, tekemisistä ja ominaisuuksista yhteiskunnassa (mt. 78). Hirdmanin mukaan sukupuolisopimus ilmenee kolmella tasolla: mytologisella, institutionaalisella ja yksilöllisellä tasolla.

Sukupuolisopimuksen käsite liittyy sukupuolijärjestelmän käsitteeseen. Sukupuolijärjestelmän käsite viittaa siihen ymmärrykseen, että sukupuoli järjestyy yhteiskunnassa ja järjestää yhteiskuntaa monitasoisesti. Hirdmannin mukaan sukupuolijärjestelmän kaksi keskeistä periaatetta ovat ero ja hierarkia. Näillä periaatteilla hän tarkoittaa sitä, että nainen ja naiseus ovat selvästi erotettavissa miehestä ja mieheydestä ja näiden kahden välillä on hierarkkinen järjestys, jossa mies/mieheys on arvokkaampaa kuin nainen/naiseus. (Hirdman 1990, Rantalaiho 1994, 10–11, ks. myös Anttonen 1997, 108–109.)

Lainaan tätä sukupuolisopimuksen käsitettä ja sovellan sitä *sukupolvisopimuksen* käsitteen määrittelyyn. Sopimuksen käsitettä sukupolvien välisistä suhteista puhuttaessa on aikaisemmin käytetty kuvaamaan eläkejärjestelmän sisäänkirjoitettua ”sopimusta” sukupolvien välisistä oikeuksista ja velvollisuuksista. Tämä keskustelu on pitänyt sisällään myös pohdintoja siitä, kuinka terveydenhoitomenot ja hoiva tulisi järjestää sukupolvien kesken. (Esping-Andersen ym. 2002, 130–172, Esping-Andersen & Sarasa 2002, Walker 1996.) Myös aikuisten ja lasten toiselleen antamaa taloudellista tukea on tarkasteltu sukupolvisopimuksen käsitteen avulla (Kohli & Albertini 2007).

Sukupolvisopimuksen käsite on ollut esillä myös toisaalla. Käsitettä on käytetty yhteiskuntatieteellisen lapsuustutkimuksen piirissä, jossa sukupolvisopimus-käsitteen avulla on teoretisoitu lasten ja aikuisten välistä suhdetta (Alanen & Bardy 1990, Lallukka 1993). Leena Alasen ja Marjatta Bardyn (1990) mukaan aikuisten ja lasten välistä suhdetta voi kuvata seuraavasti. Aikuisten oikeuksissa korostuvat autonomia, osallistuminen ja itsemäärää-

minen. Lasten osaksi jää riippuvuus aikuisista sekä kasvatuksen ja suojelun vastaanottaminen. (myös Lallukka 1993.)

Näissä edellä mainituissa tutkimuksissa sukupolvi on ymmärretty siten, että sukupolvea ei ole sidottu mihinkään tiettyyn historialliseen ajankohtaan. Sukupolven käsitettä ei siis ole kytketty siihen oletukseen, että jotain ikäryhmää yhdistää samanikäisyyden lisäksi jokin yhteinen kokemus, joka tekee siitä erityisen ja mahdollisesti jopa itsestään tietoisien sukupolven, kuten sukupolvitutkimuksessa tehdään (Purhonen 2008, Alanen 2001). Käytän sukupolven käsitettä tässä samanlaisessa merkityksessä. En tarkoita ”sukupolvella” tässä sukupolvea mannheimilaisessa sukupolvitutkijoiden tarkoittamassa mielessä, vaan viittaan sukupolvella kulloiseenkin nuoreen ja vanhaan ikäryhmään, eri elämän- ja ikävaiheessa olevina ryhminä. Puhumalla sukupolvesta ikäryhmän tai kohortin sijaan korostan eri-ikäisten välistä relationaalista rakennetta, jossa eri asemissa olevat määrittävät toisensa ja jossa ilman toista ei ole toistakaan (Alanen 2001, 110). Sukupolvi tulee tässä käsitetyksi samanlaisena ihmisten sosiaalisia suhteita jäsentävänä tekijänä kuin luokka, sukupuoli ja etnisuus (mt., 111). Sovellan seuraavassa sukupolvisopimuksen käsitettä sukupolvien välisiin suhteisiin työelämässä nojaten Yvonne Hirdmanin jaotteluun sekä tapaan, jolla Kirsi Lallukka (1993, 12–13) on erotellut lasten ja aikuisten välistä sukupolvisopimusta.

Sukupolvisopimuksella tarkoitan niitä lausumattomia sääntöjä, vastavuoroisia velvollisuuksia ja oikeuksia, jotka määrittelevät eri-ikäisten keskinäisiä suhteita. Sukupolvisopimukset ilmenevät työelämässä ensinnäkin symbolisella/myyttisellä tasolla, joka kuvaa eri-ikäisiä ja eri sukupolvia koskevia kulttuurisia käsityksiä. Tällä mentaalisisällä ja abstraktilla tasolla ilmenevät työikäisyyttä ja eläkeikäisyyttä koskevat kulttuuriset käsitykset: mielikuvat, merkitykset, ominaisuudet, arvot ja asenteet, joita työikäiseen ja eläkeikäiseen liitetään. Toinen sukupolvisopimuksen taso, institutionaalinen taso on konkreettisempi; se tulee ilmi instituutioissa, työnjaossa, lainsäädännössä. Omassa aiheessani se tulee ilmi juuri eläkejärjestelmässä sekä työttömyysturvassa, joissa määritellään velvollisuudet ja oikeudet eri-ikäisille työn jättämisen suhteen. Kolmas taso on yksilöllinen taso: sen kautta muodostetaan identiteetit niin ”työikäiselle”, ”ikääntyneelle” kuin ”eläkeikäiselle”. Sukupolvijärjestelmällä on siis vaikutusta ihmisten minuuteen. (vrt. Lallukka 1993, 12–13.) Tämän tutkimusaiheen osalta yksilöllinen taso näkyy pohdintoina, edellyttääkö työssä jatkaminen, että pitää kuusikymppisenä pystyä luomaan itselleen ”työikäisen” identiteetti (Julkunen 2003). Katson, että Joan Acker (1992, 252–254) puhuu samasta asiasta esittäessään, että sukupuolen tuottamisen prosessin yksi taso on sisäinen mentaalinen työ (*internal mental work*) tarkoittaen tällä kunkin yksilön jatkuvaa ymmärryksen rakentamista siitä, millainen toiminta ja millaiset asenteet ovat sukupuolen näkökulmasta sopivaa, odotettua ja hyväksyttyä. Tämä sama mentaalinen taso näkyy iän osalta siinä miten työntekijät itse ”esittävät” ikäänsä tai päinvastoin; miten

he esittävät ikänsä *pois* tai kirjoittautuvat ulos iästään. (vrt. Julkunen 2003, Irni 2008.) Tämä mentaalinen työ tapahtuu aina suhteessa symboliseen ja rakenteelliseen tasoon.

Huolimatta tästä sukupuoli- ja sukupolvisopimuksen käsitteiden rinnastuksesta on huomattava, että ne ovat käsitteinä varsin erilaisia. Hirdmannin sukupuolisopimuksen käsite kytkeytyy sukupuolijärjestelmän käsitteeseen, joka pitää sisällään kaksi keskeistä periaatetta; eron ja hierarkian. Tällaista samanlaista *sukupolvijärjestelmän* käsitettä ja sen sisällään pitämiä samanlaisia periaatteita on vaikea asettaa iän suhteen. Korvajärvi (1998) lähtee siitä, että sukupuolten väliset suhteet ovat hierarkkisia ja naisten alistus tuotetaan aina uudelleen. Itse en voi lähteä liikkeelle vastaavanlaisesta näkemyksestä iän suhteen. Ikä ei ole samalla tavalla hierarkkista asemaa määrittävä ominaisuus, enkä näe, että eri-ikäiset olisivat selvästi erotettavissa toisistaan (vrt. mies ja mieheys/nainen ja naiseus). Lapsuustutkijoiden näkemyksestä lapsen ja aikuisen välisestä hierarkkisesta suhteesta voi olla samaa mieltä, mutta yksilöiden hierarkkinen asema muuttuu iän karttuessa eikä siten ole pysyvä ja periaatteellinen kuten sukupuolten välinen suhde Hirdmannin tarkoittamassa mielessä. Siten en lähde määrittelemään, enkä näin ollen myöskään käytä sukupolvijärjestelmän käsitettä tässä tutkimuksessa. Näistä pohdinnoista huolimatta katson, että sukupolvisopimuksen käsite on käyttökelpoinen tutkimuksessani selventäessäni eri-ikäisten asemia työn jättämisen suhteen.

8 Työelämän muutos

Ikäpolitiikkoja tarkasteltaessa on olennaista kysyä millainen on se työelämä, jossa pitäisi pysyä mahdollisimman pitkään. On katsottu, että suomalaisen työelämän kovuus on osasyylinen varhaiseen työstä poistumiseen. Työelämä on niin vaativaa, ettei siellä yksinkertaisesti jaksata pitkään. Instituutioiden luonteen ja sosiokulttuurisen iän ohella kolmas teema, johon haluan pureutua, onkin työelämän muutos. Työelämää ja työoloja kuvailemalla tulee kuvilleeksi, miten rakenteelliset muutokset heijastuvat työorganisaatiotasolle ja miten rakenteellisiin muutoksiin vastataan organisaatiotasolla.

Nykyisyyttä on kuvattu monilla käsitteillä: postmoderni, refleksiivinen moderni, toinen moderni, jälkiteollinen, jälkifordistinen. On puhuttu globaalista ajasta, riskiyhteiskunnasta, tieto- ja informaatioyhteiskunnasta. (Beck 1986, 2000, 17–22, Julkunen 2008, 12.) Raija Julkunen huomauttaa, että kun nykyisyyttä ei ole osattu nimetä millään ylivoimaisella tavalla on puhuttu vain ”uudesta” (”uudesta taloudesta”, ”uudesta työstä”, ”työn uudesta järjestyksestä”). Kaikilla näillä käsitteillä on pyritty nimeämään omaa aikaamme ja sen luonnetta. Työelämä ja sen murrokset ovat usein näiden eri nimien takana olevien kuvausten keskiössä, jos kohta usein on haluttu hahmottaa yhteiskunnallisen muutoksen kokonaiskuvaa tarkastelemalla myös sosiaalista ja poliittista muutosta. (Beck 2000, 17–18, Julkunen 2008, 12–13.)

Kun nykyisyyttä kuvaavien nimien lista on noinkin pitkä, lienee selvää, ettei yhteiskuntatieteilijöillä ole selkeää yhteisymmärrystä siitä, mikä nimi kuvaisi aikaamme parhaiten. Korostaako eroa vanhaan puhumalla ”uudesta”, painottaako maapalloistumisen tärkeyttä aikaamme muokkaavana ilmiönä vai suhteuttaisiko muutoksen teollisen ajan luonteeseen? Ja mikä nimilappu tulisi liittää kuvaamaan juuri 2000-luvun alun työelämää?

Catherine Casey (1995) päätyi kutsumaan nykyisyyttä jälkiteolliseksi, koska hänen mukaansa niin pitkään kuin meillä ei ole selkeää kuvaa modernin teollisen yhteiskunnan muutoksesta, väliaikainen käsite (jälki-) sopii kuvaamaan väliaikaista tilaa. Jotain on siis jätetty taakse (teollinen), mutta se mikä tämä aika on ja millä kategorialla kuvata tämän ajan työelämää, on vielä etsinnässä. Mielestäni ”uusi” ja ”muutos” kuvaavat niin ikään väliaikaista tilaa; jokin tunnettu tila on jätetty, mutta uudelle ei ole vielä omaa nimeä. Siten puhumalla ”uudesta” työstä ja työn ”muutoksesta”, kuvaan menossa olevaa prosessia, joka ei ole vielä muotoutunut omaksi aikakaudekseen tai työn organisointi- ja tuotantomuodon ”kehitysvaiheeksi”. Samantapainen ratkaisu on ollut monilla suomalaisilla työelämän tutkijoilla ja aikalaiskeskustelijoilla heidän puhuessaan ”uudesta työstä” (Jakonen ym. 2008, Veijola & Jokinen 2008, Julkunen 2008, Melin 2009) tai vain työelämän muutoksesta (Kasvio 2007, General Intellect 2008, Julkunen ym. 2004, Lavikka 2004e).

Mitä on "uusi" työ ja onko se uutta?

Nykyistä työelämää on kuvattu yksilöllistyneeksi, intensivoituneeksi, tehostuneeksi ja haasteelliseksi. Työn katsotaan tietoisuuteen, siis tiedon tulleen olennaiseksi osaksi työn tekemistä, ja työn luonne on muuttunut niin, että se vaatii moniosaamista ja korkeampaa osaamistasoa. Työelämän sanotaan olevan jatkuvassa muutostilassa, ja samalla työmarkkinoiden joustavuus on kasvanut. Tähän liittyen työstä on tullut epävarmempaa, ja epätyypillisten työsuhteiden on katsottu yleistyneen. On esitetty, että työelämää leimaa arvostuksen puute, hiostaminen sekä hengästyttävä voittojen ja säästöjen perässä juokseminen. Työajat ovat työn paineisuuden kasvaessa pidentyneet erityisesti keskikluokkaisissa töissä ja työn ja perheen roolit ovat vaihtuneet siten, että työstä on tullut koti ja kodista työtä. (esim. Sennet 1998, Beck 2000, Casey 1995, Hochschild 1997, Lavikka 2004e, Siltala 2004, Julkunen 2008, Koistinen & Sengenberger 2002, Julkunen ym. 2004, Nätti ym. 1995, Lehto 2007, Kasvio 2007, Melin 2009). Laaja keskustelu sisältää sekä teoreettisempia että empirisiä lähestymistapoja. Päähuoli ja kiinnostuksen kohde on ollut *työn muutos* ja tätä muutosta on usein kuvattu kielteiseksi. (erityisesti Beck 2000, Sennet 1998, Siltala 2004.) Harvoin saa lukea sellaisia tiivistyksiä kuin Kaija Tuomen (2007) toteamus, että on paljon "esimerkillisesti hoidettuja työpaikkoja, joissa ihmiset ovat aidosti työpaikan tärkein voimavara ja jossa viihdytään ja tehdään laadukasta ja tuottavaa työtä" (mt., 121).

Suomessa Juha Siltala (2004) on tiivistänyt työelämän muutoksen suunnan työelämän *huonontumisen* lyhyeksi historiaksi. Työn vaihtosuhde -käsitteen avulla Siltala jäsentää työelämän kehitystä, jossa "omistetut" työpaikat olivat ennen "kansalaisyhteiskunnan poliittinen jakeluyksikkö eikä vain funktionaalisen työnjaon tarjoama, enemmän tai vähemmän väliaikainen työtehtävä markkinoilla kilpailtuun hintaan" (mt., 78). Jos aikaisemmin "kultakautena" pystyi noviisivuosien jälkeen nauttimaan "omistetusta" työpaikasta ja ammattitaidon tuomasta tyydytyksestä ay-liikkeen ja kollektiivisesti neuvoteltujen työehtojen ja palkkojen turvassa nousevan elintason, joutuu työntekijä nyt "turbokapitalismin" aikana myymään itsensä aina uudelleen työn markkinoilla ja pitämään yllä osaamistaan ja työmarkkinakelpoisuuttaan. Siltalan kultakautena, siis vanhaan työhön, kuuluvat keynesiläinen talouspolitiikka, järjestäytyminen, työpaikan ongelmien ohjautuminen kollektiiviseksi työnantajan ja työntekijän väliseksi ristiriidoiksi, hyvin tehdyn työn riittäminen hyvän työntekijän mittapuuksi, työolojen parantaminen ja työpaikan "omistajuus". Tätä aikaa ja uutta työtä kuvaavat sen sijaan kilpailu, kvartaalitalous, omistajien ja pääoman kasvanut valta, kiire, tehostaminen, jatkuva oman osaamisen todistelu, oman työpaikan jatkuva uudelleen lunastaminen, jatkuva epävarmuus ja työn tuottamien psyykkisten ja fyysisten ongelmien lisääntyminen, kun työn ongelmat kanavoituvat yksilöiden oireiksi (masennus, uupumus), eivätkä enää kollektiiviseksi kiistakysymyksiä. Tässä tilan-

teessa varhaiseläke näyttäytyy ovena pois kuluttavasta oravanpyörästä, jossa työn hyvin tekeminen ei riitä vertailussa maailman parhaaseen.

Työelämäkeskustelussa voikin erottaa kaksi painotuseroa. Yhtäältä sen, että työelämä on ylipäätään muuttunut, toisaalta sen, että se on muuttunut nimenomaan *huonompaan* suuntaan. Muutoksesta huolimatta työelämässä on paljon pysyvyyskäsiä. Onkin esitetty kriittisiä pohdintoja siitä kuinka todellinen tämä työelämän muutos on (esim. Bradley ym. 2000, Julkunen 2008, pätkätyöläistymisestä Uusitalo 2008, ks. myös Pärnänen & Sutela 2009). Instituutiot kuten työmarkkinajärjestöt, kollektiiviset sopimukset, lait ja asetukset pitävät yllä työmarkkinoiden säätelyä ja luovat jatkuvuutta työelämään (Julkunen 2003, Kasvio 1994). Sellaiset työmarkkinailmiöt kuten ammatilliset hierarkiat, kontrolli, segregatio, sukupuolen mukainen hierarkia ja tehtävien eriytyminen näyttävät olevan hyvin pysyviä ja uusiintuvia (Burchell ym. 2007, Julkunen 2008, Korvajärvi 2004, Honkala 2004, Lavikka 2004b). Eikä vanha tayloristinen työn organisointi – siis työn osittaminen ja suunnittelun ja toteutuksen erottaminen toisistaan, pitkälle viety standardisointi, välitön kontrolli työprosessiin – ole kadonnut minnekään. Päinvastoin joillakin palvelualoilla se on jopa vahvistunut. (Blom ym. 2006.)

Niin ikään työelämän *huonontumiste*esin paikkansa pitävyydestä on käyty debattia. On kyseenalaistettu esitykset työn epävarmuuden kasvusta ja huomautettu, että työ oli kyllä epävarmaa ennenkin. Epätyypillisestä työstä ja työn epävarmuudesta näyttää tulleen ongelma vasta, kun se alkoi koskettaa myös keskiluokkaisia valkoisia miehiä. Työmarkkinoiden reunoilla (naiset, maahanmuuttajat, eri etniset vähemmistöt) työ kun on aina ollut epävarmaa, pirstaloitunutta ja epätyypillistä. (Pollert 1988, Suoranta 2009, Bradley ym. 2000, 51–70.) Eivätkä työntekijöiden kokemat loukkaukset ja nöyryyttäminen ole mitään uuden työn piirteitä, vaan varsinkin työväenluokkaisissa ammattiteissa niitä on kyllä koettu myös aikaisemmin – ja ehkä nimenomaan juuri aikaisemmin (Julkunen 2008). Myös tietyt työn vaaroja ja jaksamista kuvaavat mittarit puhuvat työelämän huonontumisteesiä vastaan. Esimerkiksi työtapaturmilla tai ammattitaudeilla mitattuna työolot ovat parantuneet 1970- ja 1980-lukujen lopulta lähtien (Okkonen & Miettinen 2009, Palo 2009, Työtapaturmat 2007). Niin ikään varhaiseläkkeiden määrät lähtivät nousuun jo 1980-luvun lopulla (Gould & Nyman 2002²²), vaikka tuolloin ennen 1990-luvun suomalaista työelämää mullistanutta lamaa, työssä piti työpaikoilla olla ”ylimiehitys” ja tietynlaista väljyyttä (Siltala 2004) eikä ainakaan työn paineisuuden olisi pitänyt ajaa ihmisiä varhain pois työstä.

Ehkäpä huoli työelämän laadusta on jatkuvaa vuosikymmenestä toiseen. (ks. Julkunen & Nätti 1994.) Tämän päivän huonontumiskeskustelua lukies-
sa tuntuu oudolta, että vuonna 1989 perustettiin työolokomitea miettimään

22 Vaikka 55–64-vuotiaissa varsinaista työkyvyttömyyseläkettä saavien väestöosuudet ovat laske-
neet 1980-luvun alusta lähtien, kasvoivat sekä yksilöllistä varhaiseläkettä että työttömyyselä-
kettä saavien väestöosuudet samaan aikaan (Gould & Nyman 2002, 12).

mikä suomalaisessa työelämässä on vikana, kun sieltä haluttiin pois varhain. (Lehto 2004, Julkunen 2009, 227.)

Onko työ sitten muuttunut vai ei ja jos on, onko se muuttunut nimenomaan huonompaan suuntaan? Teoksessaan *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesse(i)sta* (2008) Raija Julkunen keskustelee työn muutoksesta, huonontumisteesiä tukevan todistusaineiston evidenssistä ja ”uuden” työn luonteesta. Keskustellessaan ”uuden” ja ”vanhan” työn eroista, Julkunen päätyy tiivistämään erot seuraavanlaiseen listaan. Kuvaus tavoittaa mielestäni hyvin nykyisen työn luonteen eroa suhteessa vanhaan. Julkusen erottelusta olen poiminut tähän vain osan:

- kansallinen / kansainvälistynyt, globaali
- teollinen / jälkiteollinen
- fordistinen / jälki- tai uusfordistinen
- objektivoitu / subjektivoitu
- ammatillinen / jälkiammatillinen
- ruumiillinen, manuaalinen / tietoisunut, kognitiivinen
- suojattu / prekaari
- kollektiivinen / yksilöllinen
- kasvoton / henkilöistynyt
- rutinoitunut / joustava
- paikallaanpysyvä / liikkuva
- eristetty / kommunikatiivinen
- maskuliininen / feminisoitunut, affektiivinen, estetisoitunut
- vastakohtainen / yhteistoiminnallinen
- proletariaatti / prekariaatti
- esirefleksiivinen / refleksiivinen.

Pohdinnoissaan siitä onko työ muuttunut vai ei, Julkunen tulee seuraavaan johtopäätökseen. Työn muutoksen suunnasta voi esittää erilaisia kehityskulkuja ja työelämästä voi kertoa erilaisia tarinoita, mutta ”[T]yöllä on kulloinkin hallitseva tai hegemoninen muoto – olkoon, että siinä on myyttisiä aineksia, jotka eivät tahdo kestää empiiristä testiä – ja oikeanpuolinen lista luonnehtii nykyistä hegemonista muotoa paremmin kuin vasemmanpuoleinen” (mt., 19–20). Lähdän tästä ajatuksesta liikkeelle; työllä on aina hegemoninen luonteensa ja työelämän hegemoninen luonne on sillä tavoin muuttunut, että meille on luontevaa puhua uudesta työstä ja muuttuneesta työelämästä. Vaikka työn muutoksen radikaaliuden tai työn huonontumisteesin voi kyseenalaistaa, on työelämä nyt erilaista kuin vielä parisenkymmentä vuotta sitten. Niinpä voidaan puhua uudesta ja muuttuneesta työstä kuvattaessa nykyisen työelämän luonnetta.

Tarkastelen seuraavassa millaiseksi tämän päivän suomalainen työelämä kuvataan empiirisissä tutkimuksissa. Millaisia työelämän muutoksia survey-

tutkimusten tuloksista voidaan tunnistaa ja millaisia siirtymiä eri tutkimuksiin haastatellut työntekijät osaavat työhönsä paikantaa. Lopuksi esitän joidenkin aikalaisdiagnostikkojen²³ näkemyksiä työelämän luonteesta.

8.1 *Suomalainen työelämä 2000-luvun alussa*

Työurien pidentämisen tavoite ohjaa kysymään millainen on se työelämä, jossa pitäisi pysyä pitkään ja toiseksi millaisia työntekijöitä se vaatii ja haluaa? Survey-tulosten mukaan suomalainen työ on todellakin muuttunut viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana varsin ratkaisevasti. Kun tarkastellaan Tilastokeskuksen vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008 tehtyjen työolotutkimusten tuloksia, kehitys näyttää olleen kahdensuuntaista; myönteistä ja kielteistä. Suomalaiset palkansaajat ovat aikaisempaa koulutumpia, yhä useampi työskentelee toimihenkilöammateissa, ja aikaisempaa harvempi pitää työtään yksitoikkoisena. Tämä viimeiseksi mainittu muutos on tapahtunut erityisesti naisilla. Kun vuonna 1977 vielä kolmasosa naispalkansaajista ilmoitti tekevänsä yksitoikkoista, toistuvaa työtä, oli tällaista työtä tekevien osuus vuonna 2008 enää 15 prosenttia (Lehto & Sutela 2008). Lisäksi palkansaajilla on aikaisempaa paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, seikka, jota on pidetty niin työssä viihtymisen kuin työssä jaksamisenkin kannalta tärkeänä tekijänä (Pekka 2010). Palkansaajat voivat vaikuttaa nykyään enemmän niin työn tekemisen tapoihin, työn sisältöön ja töiden jakoon kuin vielä 1980-luvulla. Samaan aikaan mahdollisuudet työssä kehittymiseen ovat parantuneet; kun vuonna 1977 vain 28 prosenttia palkansaajista piti kehittymismahdollisuuksiaan hyvinä, oli sama osuus 43 prosenttia vuonna 2008. Suomalaiset osallistuvat myös muiden EU-maiden palkansaajia enemmän työnantajan tarjoamaan koulutukseen²⁴. Tässä suhteessa pitkän ajan työolojen aikasarjat näyttävät kertovan, että työ on aikaisempaa itsenäisempää, se tarjoaa enemmän mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja työ on aiempaa suuremmalle osalle palkansaajista palkitsevaa ja antoisaa. (Lehto & Sutela 2008, Lehto 2009.)

Työolojen kehityksessä on kuitenkin näiden positiivisten muutosten rinnalla myös negatiivisia kehityspiirteitä. Vaatimukset työn tuottavuudesta ovat kasvaneet, samoin työn henkinen rasittavuus. Työtahti on kiristynyt aina 1990-luvulta lähtien, työn tuottavuusarviointi on lisääntynyt ja jatkuva

23 Käytän käsitettä Arto Noron (2000) esittämässä merkityksessä: aikalaisdiagnosi pyrkii vastaamaan kysymyksiin keitä me olemme ja mikä on tämä aika?

24 Myös aikuiskoulutustutkimus nostaa Suomen EU:n kärkisijoille heti Ruotsin jälkeen (SVT: Aikuiskoulutustutkimus 2009). Koulutusta koskevien tulosten osalta herääkin kysymys siitä, kertovatko korkeat luvut koulutukseen osallistumisesta suomalaisten vakaasta uskosta koulutuksen pelastavuuteen, suomalaisen työelämän muutosmyllystä, jossa koulutuksessa oleminen ja paikallaan pysymättömyys on sisään kirjoitettu vaade, työntekijöihin kohdistuvasta hellittämättömästä vaatimuksesta, pakosta, joka näyttäytyy työn menettämisen vaihtoehtona (Järvensivu 2006) vai todellisesta uuden tiedon tarpeesta?

muutos näyttää olevan työpaikkojen arkipäivää. Vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimuksissa niiden, jotka katsoivat työpaikallaan työtehtävien lisääntyneen, laajentuneen, vaikeutuneen, tulostavoitteiden tiukentuneen, tuloseurannan tehostuneen, säästötavoitteiden tiukentaneen työtahtia ja uuden tiedon omaksumisvaatimusten kasvaneen, osuus palkansaajista vaihtelee 45–69 prosentin välillä. Lisäksi puolet suomalaispalkansaajista katsoi, että henkilöstöä on aikaisempaa vähemmän suhteessa työmäärään ja kolmasosa oli samaa mieltä väitteen ”kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita” kanssa vuonna 2008. Noin 40 prosenttia palkansaajista kokee pelkoa työmäärän kasvamisesta yli sietokyvyn. (Lehto & Sutela 2008.)

Työn epävarmuuden kokemukset heijastelevat yleistä taloudellista tilannetta. Esimerkiksi pelko irtisanomisista kasvoi tasaisesti aina vuodesta 1984 vuoteen 2003. Vaikka hyvä taloudellinen tilanne vuonna 2008 vähensi niiden osuutta, jotka kokivat pelkoa työpaikan menetyksestä, on kokemus työn epävarmuudesta edelleen yleisempää nyt kuin 1980-luvun puolivälissä. Vaikka erot eivät ole kovin suuria, olivat osuudet korkeampia vuonna 2008 kuin vuonna 1984, kun tarkastelleen kuinka moni palkansaajista kokee työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa. (mt.)

Työelämän suuren muutoksen eli teknologisen kehityksen ja tietotekniikan käyttöönoton laajuutta kuvaa hyvin se, että vielä vuonna 1984 vain 17 prosenttia kertoi käyttävänsä uutta tietotekniikkaa työssään, kun vastaava luku vuonna 2008 oli jo 84 prosenttia (Lehto & Sutela 2008, 169). Suomalainen työelämä näyttää siis muuttuneen sekä myönteisesti että kielteisesti (Lehto 2009) tietoteknisen muutoksen ollessa kaikkia koskettava murros.

Kehityskuluissa on ollut sektorikohtaisia eroja. Kuntasektorin työntekijöiden rasituksena on ollut erityisesti kiireen ja työn henkisen kuormittavuuden lisääntyminen. Niin ikään kunta-alan työntekijät kokevat eniten ristiriitoja työpaikallaan ja niiden osuus, jotka kokevat kaiken käyvän yli voimien on suurin kunta-sektorilla koko tarkasteluajan 1990–2008. Sen sijaan yksityisen sektorin työntekijät kantavat työmarkkinaepävarmuutta eniten mukanaan. Kun muilla sektoreilla irtisanomisuhan kokeminen liittyy selvästi 1990-luvun alun lamaan ja uhan kokeminen väheni vuoden 2003 kyselyssä, yksityisen sektorin palkansaajilla uhkaa kokeneiden osuus väheni vasta vuoden 2008 kyselyssä. (Forma ym. 2010a.) Yksityisen sektorin palkansaajat alkoivat siis kokea työpaikkansa turvattumaksi vasta kun nousukautta oli kestänyt jo pitkään. Mielestäni tämä kertonee hyvin yleisestä epävarmuuden tunteesta työpaikan pysyvyyttä kohtaan.

Samaan aineistoon nojautuen Anna-Maija Lehto (2007, 2009) esittää, että ongelmat työelämässä kasaantuvat kahdelle ryhmälle. Yleisesti ottaen työelämän laadun kehitys on ollut heikointa kunnissa, jonne kasaantuvat monet haitat: heikko palkkakehitys, kiireen haittaavuus ja pelko työuupumuksesta. Pätkätyöläisyyden vuoksi myös epävarmuus työsuhteista kasvaa. Toinen suuren linjan muutos on ollut ylempien toimihenkilöiden työolo-ongelmien

kasvu. Heitä rasittavat muun muassa palkattomat ylityöt (ks. myös Keinänen 2009b), jaksamisongelmat, työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat sekä tiedonsaannin heikentyminen. Koska ylemmät toimihenkilöt ovat olleet kasvava ryhmä palkansaajista, näistä ongelmista on tullut myös entistä hallitsevimpia. Erityisesti ylempien toimihenkilöiden ongelma näyttää olevan työn liukuminen vapaa-ajalle ja ylipitkät työpäivät, eivätkä nämä ole keskiluokkaisen työntekijän haluamia kehityssuuntia työn innostavuudesta tai työstä saatavasta tyydytyksestä huolimatta (Julkunen ym. 2004, Aitta 2006). Muutoinkin työn ja perheen ajan sekoittuminen työn tunkeutuessa perheen aikaan ja työaikojen ennustettavuuden vähentyminen ovat lisänneet perheiden aikaneuvotteluita ja tehneet työn ja perheen yhteensovittamisesta erilaisten strategioiden mosaiikkia (Tammelin 2009).

Tähän työelämän eritahtiseen ja erityyppiseen muutokseen on kiinnitetty huomiota myös muissa tutkimuksissa. Juha Antilan ja Pekka Ylöstalon (2002) tutkimuksen keskeinen tulos oli, että kaikilla toimialoilla ja kaikissa ammateissa löytyy niin hyviä kuin huonoja työpaikkoja. Rakenteelliset tai kilpailulliset tekijät eivät siis deterministisesti määritä jonkin toimialan työn muutosta vain kielteiseen suuntaan. Harri Melin ja Tero Mamia (2006) huomauttavat, että paikallisilla ja kansainvälisillä markkinoilla toimivilla yrityksillä reaalin toimintaympäristö ja toiminnan ehdot voivat olla hyvin erilaisia eikä paikallisilla markkinoilla hyvinkin vakaassa toimintaympäristössä toimivilla yrityksillä välttämättä ole suurta tarvetta jatkuvaan muutokseen ja uuden oppimiseen – kaikesta muutospuheesta huolimatta. Muutosnotkeus ei sinänsä ole synonyymi menestykselle, vaan myös hyvin vähän toimintatapojaan muuttaneet yritykset voivat olla menestyneitä (Blom ym. 2006).

Jatkuva muutos näyttää kuitenkin olevan suomalaisen työelämän elimellinen osa. Esimerkiksi edellä viitatussa Melinin ja Mamian (2006) tutkimuksessa kolmessa neljästä tutkituista toimipaikoista oli toteutettu viime vuosien aikana merkittäviä uudistuksia tai hankkeita palveluiden, työmenetelmien tai henkilöstön kehittämiseksi ja puolessa toimipaikoista oli viimeisen kolmen vuoden aikana tehty henkilöstömäärää, työnjakoa ja tuotteita tai palveluita koskevia uudelleenjärjestelyjä. Kaksi kolmesta haastatellusta johtajasta kertoi, että heidän työpaikallaan pyritään aktiivisesti ammattitaidon monipuolistamiseen täydennyskoulutuksen, työn kierrättämisen tai monitaitoisuuteen kannustavan palkkauksen avulla. Vaikka joillakin tutkituilla toimipaikoilla toimintatavat olivat pysyneet varsin vakaana, kuvasi muutossuuntautuneisuus siis valtaosaa tutkimuksen kohteina olleita organisaatioita. Muutossuuntautuneisuus ei tietenkään tarkoita yksin kielteistä kehitystä, vaikka kuten Raimo Blom ym. (2006) huomauttavat, muutos alkaa olla työelämäkontekstissa synonyymi negatiivisille ilmiöille. Toimintatapojen muutoksella voi olla myös positiivisia hyvinvointivaikutuksia, ja näitä toimipaikkoja Blom ym. löytävät omasta aineistostaan erityisesti julkisen sektorin työpaikoilta.

Ajattelen, että tämä jatkuva muutos pitää sisällään tietynlaisen organisaatioiden itserefleksiivisyyden. Organisaatiot tarkkailevat itse itseään: omia toimintatapojaan, omaa osaamistasoaan ja osaamisen vajeita. Organisaatiot pohtivat omia arvojaan ja arvioivat ja arvioituttavat työssä onnistumista ulkopuolisilla konsulteilla. Mielestäni tämä organisaatioiden itsereflektointi on pysyvä osa uutta työtä. Vaikka voi toki huomauttaa, että kaikki yritykset eivät mieti arvojaan, niin arvojen kirjaaminen, jakelu ja pohtiminen eivät kuulu vanhan talouden kuvaan (Julkunen 2008, 65). Osa tätä reflektiotyötä on esimies-alaiskeskustelut, joissa yksittäinen työntekijä arvioi onnistumistaan omassa työssään ja kehittymismahdollisuuksiaan. Koko tämän organisaation itsetarkkailun, arvojen kirjaamisen ja työntekijän itsensä reflektion voi nähdä osana työntekijän ja työnantajan vastakohtaisuuden lieventämistä tai eliminointia ja yksilöllisyyden nousua, koko sitä kehitystä, jonka Julkunen (2008, 64–65) on tiivistänyt muutokseksi *heistä meiksi ja meistä minäksi*.

Jatkuvan muutoksen ohella toinen työelämän keskeinen uusi ominaisuus näyttää olevan työntekijään kohdistuvien vaatimusten kasvu, mikä pitää sisällään osaamisen laajentamisen ja tiedon tulemisen aikaisempaa keskeisemmäksi tekijäksi työssä. Riitta Lavikka ym. (Lavikka 2004e, 2004a) väittävät empiirisen aineistonsa pohjalta, että työnantajat eivät nykyisin enää hae hitaajaa tai ompelijaa, vaan ”laaja-alaista osaajaa, tiimiin sopeutujia ja nopeaan uuden oppimiseen kykeneviä ”hyviä tyyppejä” (Lavikka 2004a, 11). Lähes kaikesta työstä on tulossa enemmän tai vähemmän tietotyötä; työn ja tiedon suhde on tiivistynyt ja tietointensiivisyys vaikuttaa eriasteisesti erilaisissa töissä. Tätä kehitystä Lavikka ym. kutsuvat työn tietoistumiseksi. Tiedosta ja osaamisesta eri muodoissa on tullut jälkitekollisen tuotannon ja talouden keskeinen menestystekijä. (myös Pyöriä 2007, General intellect 2008.) Työn tietoistuminen kietoutuu yhteen madaltuneiden hierarkioiden, niistä seuraneiden vastuiden uudelleenjaon, oppimisen vaatimuksen korostumisen ja sosiaalisten taitojen tärkeyden kanssa. Näin ollen muodolliseen koulutukseen tai tehtäväkohtaiseen tekemiseen kiinnittyvän ammattitaidon käsitteellä tavoittaa huonosti työn tietoistumisen leimaamien tehtävien vaatimuksia. Menestyminen työelämässä edellyttääkin Pasi Pyöriän (2007) mukaan – etenkin korkeasti koulutetuilta asiantuntijoilta, mutta myös muilta – itsenäistä ongelmanratkaisukykyä, sosiaalisia vuorovaikutuskykyjä, erityisosaamista, koulutusta sekä jatkuvaa ammatillista pätevyyden ylläpitoa ja kehittämistä.

Työn tietoistumisen ohella oli Lavikan ym. (Lavikka 2004e) tutkimilla työpaikoilla tapahtunut muitakin muutoksia. Epävarmuus oli lisääntynyt, asiakaspalvelun merkitys kilpailutekijänä oli lisääntynyt, asiakkaiden tunteminen kaikin tavoin (liikeprosessit, ongelmat) ja sopivien tuote- ja palvelupakettien tarjoaminen oli tullut merkittäväksi kilpailutekijäksi ja olennaiseksi osaksi työtä. Juuri asiakastyö ja siinä onnistuminen oli monelle yritykselle strategisesti tärkeää, sillä asiakaspalvelutilanteissa yritys ja sen ulkopuolinen maailma kohtaavat, ja siinä tehdään ratkaiseva työ asiakkaan sitouttamiseksi

ja voittojen saavuttamiseksi (Korvajärvi 2004). Näihin muutoksiin oli varauduttu muutosherkkyydellä, joka puolestaan edellytti joustavuutta. Asiakkaat oli vedetty mukaan liiketoimintaprosessiin palvelemaan itseään, ja omaa joustavuutta oli tuettu organisoimalla työ tiimi- ja ryhmätyöorganisaatioksi. Samalla vastuita oli jaettu lähemmäksi itse työn suorittamista, siis tiimeihin, missä myös ongelmat pyrittiin mahdollisimman pitkälle ratkaisemaan. Työssä oli kiirettä, mikä puolestaan synnytti ristiriitoja. (Lavikka 2004b, ks. myös Lavikka 2004c, 2004d.) Työkiire, työstressi ja työn henkinen rasitus olivat kaikki varsin yleisiä. Työpaikan menettämisen uhkaa koettiin tutkimuksen kohteena olleissa organisaatioissa paljon. Tutkija kuitenkin huomauttaa, että työntekijät eivät kuitenkaan olleet voimattomia; työnteon käytännöt ja työntekijöiden identiteetit muotoutuivat vastaamaan muuttuneen työn vaatimuksiin ja työntekijät pystyivät myös itse vaikuttamaan siihen, millaista työn arjesta lopulta tulee. (mt.)

Onko suomalaisessa työelämässä sitten tapahtunut jokin perustavanlaatuisen muutos? Tutkiessaan työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain tekemiä työolobarometriä tuloksia, Tuomo Alasoini (2007) kiinnitti huomiota siihen, että kokemus työn mielekkyydestä oli laskenut vuodesta 2001 lähtien. Työn mielekkyydessä oli tapahtunut laskusuvantoja myös aikaisemmin, mutta tällöin työn mielekkyys on ollut yhteydessä oman työpaikan taloudelliseen tilanteeseen ja yleiseen työllisyystilanteeseen: mitä valoisimmat tulevaisuuden näkymät, sitä positiivisemmat muutokset työnteon mielekkyydessä. Vuodesta 2001 lähtien tämä yhteys oli katkennut. Alasoini etsii syytä psykologisen sopimuksen rikkoutumisesta ja kirjoittaa: ”Synkentyneet näkymät työn mielekkyydestä eivät heijasta niinkään sitä, että työn arjessa olisi tapahtunut negatiivisia muutoksia (so. työelämän laatu olisi huonontunut), vaan ne liittyvät sellaisten uusien, uhkaavaksi koettujen toimintamallien leviämisestä, jotka uhkaavat entisenlaisen paternalistisen psykologisen sopimuksen perustaa. Näistä ensimmäinen on, että kelvollisesti tehty työ ja uskollisuus työnantajalle riittävät, ja että ne palkitaan turvallisuudella ja luottamuksella. Toisena uskomuksena on, että työnantajan hyvä taloudellinen menestys palkitsee myös palkansaajaa erityisesti lisäämällä työnantajan palkanmaksuvaraa ja varmuutta työsuhteiden jatkumisesta” (mt., 112). Kun 1980-luvulta alkaen globaaliin kilpailuun vastaaminen on näkynyt yrityksissä operatiivisten kilpailukykyä parantavien toimintojen uudelleen järjestelyinä, prosessien virtaviivaistamisena, organisaatioiden keventämisenä, ulkoistamisena ja jatkuvina kustannusleikkauksina, on entisenlainen paternalistinen psykologinen sopimus tullut uhatuksi (mt., 113). Alasoini katsoo, että palkansaajien synkentyneet näkemykset työnteon mielekkyydestä eivät heijasta niinkään sitä, että työelämän laatu olisi huonontunut, vaan että ihmiset kokevat uhkana tämän vanhan psykologisen sopimuksen murentumisen. Uudenlaisen psykologisen sopimuksen sisältö olisi seuraavanlainen: työnantaja pyrkii johtamisen ja työn organisoimisen avulla takaamaan pal-

kansajille entistä parempia mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja jatkuvaan osaamisen kehittämiseen sekä huolehtimaan tällä tavoin heidän työllistävyydestään. Tämä sisältää ajatuksen palkansaajan osaamisen jatkuvaan kehittämiseen perustuvasta ”ennakoivasta muutosturvasta” (Alasoini 2006, 47–52). Työntekijän voi ajatella vastaavasti lupaavan olemaan valmis joutumaan ja kehittämän omaa osaamistaan. Psykologisen sopimuksen käsitteen rinnakkaiskäsitteitä ovat sosiaalinen ja moraalinen sopimus. (Julkunen 1987, 139–141, Järvensivu 2006).

Löydän Lavikan ym. (2004), Melinin ja Mamian (2006) ja Alasoinnin kuvauksista yhtymäkohtia kahden aikalaiskeskustelijan ja tutkijan Catherine Casey ja Richard Sennettin esityksiin. Catherine Casey (1995, 42–43) katsoo, että jälkiteollista aikaa kuvaa tuottavuuden kasvu; siis kyky tehdä enemmän ilman, että työpaikat lisääntyvät. Niin ikään jälkiteollinen työ pitää sisällään automaation ja informaatioteknologian laajan käytön, tietotyön ja taitojen integroimisen tuotantotehtäviin, traditionaalisten byrokraattisten kontrollihierarkioiden korvautumisen toisenlaisilla kontrollin muodoilla muutoksen koskiessa myös – ja ehkä ensisijaisesti – keskiluokkaista työtä. Työtehtävät muuttuvat moneen suuntaan: yhdessä tapauksessa muutos tarkoittaa moniosaamisen (*multiskilling*) kehittämistä, toisessa osaamistason laskua (*deskilling*) ja joissain tapauksissa myös työtehtävien vaatimusten kasvua (*up-skilling*). Näistä kolmesta kehityssuunnasta moniosaaminen on parhaiten uuden työn vaatimuksia kuvaava. Työtehtävien monipuolisuuden ja vaihtuvuuden vuoksi työntekijän kyky sopeutua tulee tärkeämmäksi kuin aikaisemmin hankittu koulutus.

Casey esittää kaksi pääteesiä. Ensinnäkin hän katsoo, että tämän ajan ”ideaaliminä” (*ideal corporate self*) on uusprotestanttinen työntekijä, jolla on klassiset protestanttisen kulttuurin hyveet kuten ahkeruus, velvollisuudelle eli työlle omistautuminen, itsekuri, kuuliaisuus ja järjestelmällisyys, mutta jolta on riistetty kaikki sen edut eli oikeutettu tyytyväisyyden tunne oman työn hedelmistä, toveruus, työn pysyvyys, turvallisuus, ammatillisen kutsumuksen toteuttamisen mahdollisuus ja vastavuoroisuus, siis yhteisön palveleminen. Toiseksi Casey mukaan olemme siirtymässä jälkiammatilliseen aikaan tarkoittaen sitä, että ammatti identiteetin lähteenä ja kiinnittymisen paikkana on häipymässä taka-alalle. Ammatin tilalle oman luokan ja itsensä määrittelyn paikkana on tullut yritys, työttiimit ja omattu tietopääoma. On koittamassa industrialismin työnjaon ja erikoistuneiden toimintojen loppu – samoin kuin laajemminkin koko teollisen ajan työhön limittyvän solidaarisuuden ja sosiaalisen organisoitumisen kulttuurin loppu. Teollinen ”ammatin” kategoria on katoamassa. Jälkiammatillisessa (*post-occupational*) työssä ei kuitenkaan ole kyse vain moniosaamisesta, työn uudelleen muotoilusta tai työyhteisöstä irrottautumisesta, vaan sillä on vaikutuksia myös sosiaaliseen koheesioon, solidaarisuuteen ja koko industrialismin jälkeisen ajan yhteiskuntaan. (mt., 91–92.) Jälkiammatillisen rinnalla Casey puhuu myös yleisammattillisuudes-

ta (*pan-occupational*) tarkoittaen toimenkuvien muutosta tietystä ammatillisesta toimenkuvasta ”yleismieheksi”, toimenkuvien ollen näin ikään kuin monissa ammateissa vaadittavien taitojen ja osaamisen summa. (mt., 187.)

Tässä Caseyn esittämässä jälkiammatillisuudessa ja uusprotestanttisessa työeetoksessa on paljon samaa kuin Richard Sennetin (1998, myös 2003, 2006, 2008) näkemyksissä joustokapitalismista, sen luonnetta kuluttavasta voimasta ja sen synnyttämästä epävarmuudesta. Sennett katsoo, että tämän hetken joustokapitalismin olennainen piirre on lyhytjännitteisyys, nopeiden voittojen tavoittelu, joustavuus ja jatkuva muutos ja nämä piirteet heijastuvat työn kautta myös työntekijöiden elämään. ”*No long term*” on tämän päivän motto. Tällainen työelämä ei juuri tarjoa sen enempää sosiaalisia kuin taloudellisia edellytyksiä oman elämäntarinan rakentamiselle. Työ ja työelämä eivät tarjoa kiinnittymisen paikkoja, kun joustokapitalismin rattaissa yrityksiä perustetaan ja niitä katoaa, yritykset yhdistyvät ja hajoavat taas, työpaikkoja syntyy ja katoaa. Samalla joustavuus ja muutos, joka on tämän päivän menestymisen edellytys, syö emotionaalisesti sisältä päin.

Joustavuuden vaatimus näkyy Sennetin (2003, 2006, 2008) mukaan myös siinä, mitä ominaisuuksia työntekijässä tänä päivänä arvostetaan. ”*Potentiaali*” eli se, kuinka kyvykäs työntekijä on siirtymään ongelmasta toiseen ja aiheesta toiseen, on yksi tämän päivän tärkeimmistä ominaisuuksista. Potentiaalisen kyvykkyyden sosiaalinen ulottuvuus on kyky tehdä töitä kenen tahansa kanssa ja yhteistyökyky on taidon ydin. Potentiaalinen puute viestittää hyödyttömyyttä ja siten tämä ihanneminän ulottuvuus nakertaa kertyneen työkokemuksen arvoa ja tuottaa lojaalisuuden ja luottamuksen vajetta. Se siis jäytää kyvykkyyttä ontoksi (mt., 2006, 127). Yritykset arvostavat yksilön suoritusta yritysuskollisuutta korkeammalle.

Kuvatessaan uuden kapitalismin *no long term* -luonnetta Sennett (1998) nostaa esille keskustelujaan IBM:n entisten poisotettujen ja nykyisten työntekijöiden kanssa. Hän huomioi, että ne työntekijät, jotka olivat saneerauksissa säilyttäneet työpaikkansa, tunsivat olevansa laina-ajalla, sillä he eivät ymmärtäneet, miksi juuri he olivat saaneet jäädä. Tulkitsen tämän niin, että työpaikkansa säilyttäneet työntekijät eivät kokeneet olevansa jollain tavoin poikkeuksellisen hyviä työntekijöitä; irtisanottujen työtövereiden tuottavuudessa tai osaamisessa ei ollut mitään heitä huonompaa. He eivät siis löytäneet mitään selitystä sillä, mikä oli se erottava tekijä heidän ja irtisanottujen välillä.

Mielestäni niin Caseyn ajatuksen uusprotestanttisesta työstä, jossa ahkeruudesta huolimatta työntekijöitä ei palkita työpaikan varmuudella tai eteenpäin menevällä uralla tiivistyy Sennetin ajatukseen ”laina-ajalla” elämisestä. Siinä on yhtymäkohtia myös suomalaiseen keskusteluun työn epävarmuudesta ja työelämän huonontumisesta (Nätti ym. 1995, Siltala 2004). Ehkäpä tähän ajatukseen ”olla laina-ajalla”; tiivistyy hyvin *tunne* työn epävarmuudesta. Mikään omassa toiminnassa ei vakuuta irtisanomista vastaan; ei koulutus, ei pitkät työajat, ei panostus uraan, ei uudelleen kouluttautuminen.

Niin suomalaisen työelämän tutkimuksen tarjoaman empiirisen aineiston kuin ulkomaalaisten aikalaiskeskustelijoiden valossa uudessa työssä näyttää olevan neljä keskeistä piirrettä: työn tietoistuminen, vaatimusten kasvu, työn jatkuva muutos ja työn epävarmuuden lisääntyminen. Samalla työ on subjektivoitunut. Kun tiedosta, luovuudesta, innovatiivisuudesta ja kyvystä oppia uutta on tullut keskeisempi osa työtä, on samalla myös tiedon haltijan ja uuden tiedon omaksujan persoonalla enemmän merkitystä. Kun jälkiammatillisessa työssä ammatti ei enää anna selvää työntekemisen mallia, yksilön oma luovuus siinä kuinka tehdä työtä, korostuu. Vaikka tietoon perustuva työ on myös ryhmätoimintamuotoista ja verkostoitunutta, on työn tietoistuminen työn subjektivoitumisen, yksilöllistymisen ja personoitumisen mekanismeiksi. (Julkunen 2008, 133, Lavikka 2004.).

Kun fordistisessa massatuotannossa subjektiiivisuus käsitettiin häiriötekijäksi, joka tuli eliminoida antamalla työntekijälle toisen suunnittelemat ohjeet, uudessa työssä subjektin luova voima, siis sellaista elävään työhön sisältyvää kykyä, jota ei voida objektivoida ”toimeenpanosta” erotetuiksi suunnitelmiksi ja määräyksiksi, halutaan valjastaa aikaisempaa kiinteämmin osaksi työprosessia. Subjektivoituminen tarkoittaa siis tuon luovan voiman merkityksen kasvua taloudessa ja työssä. Julkunen (2008) mukaan jälkiteollinen työ tuottaa katkoksen pitkään työn objektivoinnin linjaan. Useat jälkiteolliselle ajalle ominaiset palvelu-, hoiva-, tieto-, asiantuntija- ja luovat työt eivät ole objektivoitavissa koneisiin, tietokoneisiin tai byrokraattisiin sääntöihin, vaan ne vaativat luovaa otetta, joustavuutta ja aloitteellisuutta. Subjektiiivisuus näkyy ehkä kaikkein konkreettisimmin palvelutyössä, joissa on teollista työtä painavampi subjektiiivinen ja henkilöllinen elementti, jos kohta palvelutyössäkin on toistuvia ja rutiiniluotoisia töitä. Subjektivoituminen tarkoittaa työn olennaista riippuvuutta tekijänsä subjektista ja tätä piirrettä voi pitää uuden työn olennaisena piirteenä (mt., 119–120).

Organisaatioiden ikäpolitiikkoja ei voi tutkia ottamatta huomioon työoloja ja työelämän luonnetta. Otan tästä edellä esitetystä uudesta työstä ja työelämän muutoksesta käydystä keskustelusta tiettyjä käsitteitä ja näkemyksiä, joihin peilaan omaa aineistoani. Koska haastatteleman työntekijät ovat olleet työelämässä 30–40 vuotta, empiirinen aineistoni on muun ohella tietolähde myös suomalaisen työelämän muutokseen.

8.2 *Ikä ja työelämän muutos*

Ajattelen, että tällä työelämän muutosta koskevalla keskustelulla on ikä/sukupuoli-aspektinsa. Ensinnäkin työelämän muutos on esitetty myös sukupuolvikysymyksenä. Työn epävarmuuden teesien on nähty koskettavan erityisesti nuoria, jotka ovat korottaneet ääntään pätkätyösukupolvena, jolle ei enää suoda samanlaista varmuutta työpaikan suhteen kuin vanhemmil-

le sukupolville. Nuoret esitetään sukupolvena, jotka joutuvat joustamaan ja rakentamaansa elämäänsä epävarmuuden ja pätkittäisen työuran varaan. Pätkätyöläistyminen on esitetty julkisuudessa hyvin kielteisenä sukupolvi-kokemuksena. Näin siitäkin huolimatta, että pätkätyöläisten keskuudessa on suuri variaatio siinä millaisessa työmarkkina-asemassa he ovat. Yhtäältä määräaikaisissa palkansaajissa on hyvätulaisia projektityötä tekeviä vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevia miehiä. Toisaalta määräaikaisten ytimen muodostavat julkisen sektorin pienempi palkkaiset vastentahtoisesti määräaikaisina työskentelevät naiset. Osa määräaikaisista on 1990-luvun laman jäljiltä pätkätöihin jämähtäneitä, osa tietoisesti niihin hakeutuneita. Niin ikään osa pätkätyöläisistä tekee osa-aikaista ja työajoiltaan vaihtelevaa silpputyötä, koska muutakaan työtä ei ole ollut tarjolla. Osa taas on valinnut kausityöntekijän kiertävän elämäntavan. (Sutela 2006, Pärnänen & Sutela 2009, Helve 2010.) Näiden ohella arkikokemus kertoo akateemisen freelancer-, tutkija-, asiantuntija-, taide-, toimittaja- ja projektipätkätyöläisyyden lisääntyneen, vaikka tilastot eivät tämän ryhmän kasvamisesta kerrokaan. Toimiin liittyy tietty vapaus, mutta toisaalta niitä rasittaa taloudellinen epävarmuus. Pätkätyöläisyys ei siis ole vain kielteinen ilmiö, vaikka se sellaisenaan pääasiallisesti esitetään.

Pätkätyöläisyyden kielteisestä julkisuuskuvasta huolimatta tulee muistaa, että pätkätyöläinenkin on aktiivinen subjekti (vrt. Julkunen 2008, 22–32) neuvotellessaan ja sopeutuessaan elämään työmarkkinatilanteensa mukaan (esim. Leinikki 2009, Korhonen ym. 2009). Mielestäni kuvaavampaa olisikin puhua *pätkätulouisista* pätkätyöläisten sijaan, sillä työtä tai työhön valmistautumistahan pätkätyöläiset usein tekevät myös työjaksojen välissä varmistamalla seuraavaa työpätkää vaikkapa haalimalla rahoitusta työlleen, metsästämillä hyviä lehtijutun aiheita, lisäkouluttautumalla tai verkostoitumalla. Työn ja eityön välinen raja kun on liukuva (myös) pätkätyöläisille, mutta juuri tulojen epätasaisuus tekee siitä pysyvää työpaikkaa epävarmemman tilan. Siten pätkätulouisuuden korostaminen kuvaisi tilaa pätkätyöläisyyttä paremmin.

Pätkätyöläisyys on esitetty ratkaisevana erona suurten ikäluokkien ja laman jälkeen työmarkkinoille tulleen sukupolven välillä (Korhonen ym. 2009, Pajamäki 2006, Peltokoski 2006). Suuret ikäluokat ovat toki muistuttaneet, että eivät hekään helpolla ole päässeet. Elämä on ollut ponnistelua, kovaa työntekoa vaatimattomista lähtökohdista ja että itse asiassa he ovat olleet ajamassa niitä työelämän suojamekanismeja kuten esimerkiksi pidempää äitiyslomaa, mistä he itse eivät kuitenkaan päässeet nauttimaan. (Hildén & Iivari 2008.) Kun tämän lisäksi julkisessa ja työelämäkeskustelussa on paljon esillä keski-ikäisten perheellisten vaikeus sovittaa yhteen työn vaatimuksia ja perhe-elämää sekä huoli lasten ja nuorten heitteillejätöstä työelämän kiireiden vuoksi (Jallinoja 2006, Julkunen ym. 2004), näyttäytyvät ikä-, sukupolvi- ja elämänvaihejaot keskeisinä työelämän ongelmakysymyksissä.

Toinen – tämän tutkimuksen kannalta tärkeämpi – työelämän muutokseen kiinnittyvä ikänäkökulma liittyy työoloihin. Työurien jatkamiseen keskittynyt tutkimus on tuottanut lukuisia tuloksia siitä, kuinka työolot vaikuttavat työssä pysymiseen. Forman ym. (2004) tutkimuksen mukaan työssä jatkamiseen liittyvät suunnitelmat liittyvät keskeisesti työn tekijälleen asetamiin vaatimuksiin. Jos säästötavoitteet olivat tiukentaneet työtahtia tai tulosseuranta oli tiukentunut työpaikalla, vähenevät aikeet jatkaa työelämässä. Niin ikään työn henkinen ja fyysinen raskaus vaikutti aiottuun eläkeikään sitä alentavasti. Myös vaikutusmahdollisuudet työssä heijastuivat työssäjatkamisaikaisiin. Ne työntekijät, joilla oli vaikutusmahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin, suunnittelivat työssä jatkamista useammin kuin ne, jotka eivät voineet vaikuttaa työn tekemisen tahtiin. Yhdeksi työssä jatkamishalukkuutta lisääväksi tekijäksi osoittautui hyvä esimiestyö. Mikäli esimies antoi riittävästi palautetta, kannustinkarttuma lisäsi jatkohalukkuutta. Esimiehen antamalla palautteella oli vaikutusta myös halukkuuteen työskennellä eläkkeellä ollessa. Tiivistetysti voi sanoa, että työhönsä tyytyväiset ovat halukkaampia jatkamaan työssä pitkään (yli 63 vuoden) kuin työhönsä tyytymättömät. Vaikutusmahdollisuus työtahtiin on se kriittinen tekijä, johon vaikuttamalla voidaan edesauttaa työssä pitkään pysymistä.

Vastaavanlaisia tuloksia ovat esittäneet Lehto ja Sutela (2010), joiden mukaan työtehtävien tärkeänä pitäminen, työn mielenkiintoisuus, mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä työssä, vaikutusmahdollisuus työtehtävien sisältöön ja ammattitaidon arvostus lisäsivät halukkuutta jatkaa työssä yli 63 ikävuoden. Niin ikään avoin tiedonkulku, vanhempien työntekijöiden työkokemuksen arvostus, esimiehen innostavuus ja tunne siitä, että on hyödyllinen työyhteisön jäsen, vaikuttivat myönteisesti jatkamishalukkuuteen. Sitä vastoin kiristynyt työtahti, esimieheltä saadun tuen puute, johdon pyrkimys säästöihin työntekijöistä välittämättä, kiitoksen puute ja se, ettei työpaikalla edistetty ikääntyneiden työssä pysymistä, vähensivät halukkuutta jatkaa työssä. (Ks. myös Pekka 2010.)

Kunta-alaa koskevassa tutkimuksessa kävi ilmi, että hyväksi koettu työpaikan ilmapiiri, yhteistyö ja hyvä esimiestyö lisäävät halukkuutta jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen. Niin ikään työssä jatkamishalukkuutta lisää vastaajien kokemus siitä, että työnantajan toiminta tukee työssä jatkamista (Forma & Väänänen 2003, myös Saari 2008, Pekka 2010). Vastaavasti eläkeaikomukset lisääntyvät, jos vastaaja kokee, että työtehtävät vaikeutuvat tulevaisuudessa liikaa, ja jos työmäärän pelätään lisääntyvän yli sietokyvyn (Saari 2008). Näiden edellä mainittujen lisäksi terveyden tila on työssä jatkamishalukkuuden tärkeä selittäjä. (Lehto & Sutela 2010, Janatuinen 2001.)

Työoloilla on siis ratkaiseva vaikutus työssä jatkamiseen. Forma ym. (2004) huomauttavat, että nyt kun eläkeuudistuksen myötä työntekijällä on subjektiivinen oikeus valita eläkeikänsä, painottuu työolojen ja työhyvinvoinnin merkitys eläkkeelle siirtymistä koskevissa ratkaisuisissa entisestään

(mt., 72). Työhyvinvoinnin ja työolojen vaikutuksella työssä jatkamiseen on siksikin suuri painoarvo, että juuri nämä seikat ovat sellaisia, joihin työnantaja voi parhaiten vaikuttaa. Sellaiset muissa tutkimuksissa esille tulleet työssä jatkamiseen tai jättämiseen liittyvät tekijät kuten terveys, perhetilanne, koulutustaso ja sosioekonominen asema (Gould 2001, Järnefelt 2010, keskustelusta ks. Väänänen-Tomppo ym. 2006) ovat vaikeammin työnantajan vaikutettavissa. Sosioekonominen asema ja koulutus lienevätkin välillisesti selittäviä tekijöitä.

Ajattelen, että uudessa työssä on ikääntymisen ja työssä pysymisen kannalta kriittisiä piirteitä. Kun työssä pysymistä tukevat hyvät työolot – siis kohtuullinen työtaakka, käsiteltävissä oleva henkinen rasittavuus, kiireen kohtuullisuus – ovat työelämän kehityssuunnat liikahtaneet juuri näitä ideaaleja vastaan. Lisäksi kun ikääntyneitä tulisi ottaa huomioon luomalla heille sopivia työnkuvia ja mahdollistamalla pidempi aika esimerkiksi uuden oppimiseen, työelämän tuottavuusvaatimukset, paineisuus ja kiire työssä näyttävät ajavan näiden tavoiteltujen työolojen ohi. Tavoiteltu ja todellisuus tuntuvat olevan ristiriidassa nimenomaan ikäkysymyksen osalta. Toinen ikääntyneisiin ja työelämän muutokseen liittyvä aspekti on osaaminen ja tämän päivän työelämätarpeet. Jos työ on muuttunut, on työn vaatima osaaminenkin muuttunut. On keskusteltava myös siitä onko ikääntyneillä niitä ominaisuuksia työntekijöinä, joita tämän päivän työelämä vaatii.

Ikääntyneiden tukeminen – realististako?

Suomalaisen työelämän muutoksen taustalla nähdään eri tekijöitä: 1990-luvun lama, talouden globalisoituminen, kilpailun kiristyminen, talouden vapautuminen, ulkomaisten yritysten tulo markkinoille, New public management -ideologia julkisella sektorilla, uudet teknologiset innovaatiot. (Julkunen 2006, Siltala 2004, Blom ym. 2006, Lehto 2009.) Risto Tainion ja Kari Liljan (2005, Lilja & Tainio 2005) sanoin suomalainen yritysjärjestelmä koki merkittävän laadullisen muutoksen 1990-luvulla ja vuosituhannen alussa. Yksi muutos oli pankkien ja niiden lippulaivayritysten siteiden höllentyminen. 1980-luvulla pankit olivat pääasiallinen rahoituslähde suomalaisille yrityksille. 1990-luvun alussa rahoitusmarkkinoiden vapautumisen ja pankkikriisiin seurauksena pankkien merkitys yritysten rahoituslähteenä pieneni ja isojen, liikkuvien rahoitusmarkkinoiden rooli korostui yritysten rahoituslähteenä. Yritysten tarve miellyttää kansainvälisiä rahoittajia kasvoi ja yrityksillä on aikaisempaa suurempi tarve keskittyä sellaisen yritysportfolioon luomiseen, jolla ne pystyivät operoimaan globaaleilla markkinoilla. Tämän seurauksena toimitusjohtajien ja huippujohdon rooli yritysten päätöksenteossa pieneni ja vastaavasti yritysten hallitusten määräysvalta kasvoi. Kansainvälisille sijoittajille tuli enemmän päätösvaltaa suomalaisiin yrityksiin.

Nämä työolojen muutoksen taustalla olevat tekijät – kansainvälisten sijoittajien päätösvalta, kilpailun kiristyminen, uudet teknologiset innovaatiot – eivät ole hetkellisiä siirtymiä, vaan ne näyttävät olevan varsin pysyviä muutoksia siinä kontekstissa, jossa yritykset ja julkiset organisaatiot päätöksistään tekevät. Onkin tarpeen kysyä, kuinka realistista on odottaa organisaatioiden muokkaavan työoloja ikääntyneitä suosivaksi, siis höllentävän tuottavuusvaatimuksia ja helpottavan aikapainetta.

Ritva Horppu (2007, 33–48) haastatteli työelämän toimijoita ja asiantuntijoita työurien pidentämisen tavoitteesta. Näiden yritysjohtajien, tutkijoiden, työmarkkinajärjestöjen edustajien, ministeriöiden ja kuntasektorin asiantuntijoiden näkemykset työstä ja ikääntymisestä voi tiivistää kahteen vastakkaiseen kantaan. Ensimmäinen näkökulma katsoi, että ikääntyneet ovat hyvää pääomaa yrityksille. Yritysten tulisi huomata ikääntyneiden kumuloitunut osaaminen, nuoria korkeampi työmoraaalin, virheiden vähyyys (vaikka konkreettinen työpanos olisikin nuoria pienempi), kyky kokonaisuuksien ymmärtämiseen ja mahdollisuus käyttää heitä tietotaidon siirtämiseen nuoremille. Tässä näkökulmassa panostaminen ikääntyneiden jaksamiseen, esimerkiksi antamalla lisävapaapäiviä, nähtiin yrityksistä hyödyttäväksi.

Vastakkainen näkökulma näkee ikääntyneet ja työurien pidentämisen uhkana yritysten tuottavuudelle. Tämän näkökulman mukaan ikääntyneiltä puuttuu sellaista osaamista ja sellaisia ominaisuuksia mitä tämä päivänä tarvitaan: halua ja kykyä sopeutua jatkuvaan muutokseen, hyvää kielitaitoa, tietoteknistä osaamista, halua oppia uutta, halu olla kaikin puolin aktiivinen ja kehittymishaluinen, sujuvaa sopeutumista uuteen työn tekemiseen tapaan, terveyttä ja hyvää kuntoa, omasta kehittymisestään vastaamista. Tässä katsantokannassa suurin osa ikääntyneistä ei ole hyödyllinen uuden työn organisaatioille. Siten koko työssä jatkamisen tavoitteen järkevyydestä tulisi keskustella. Niin ikään työnantajalla tulisi olla ensisijainen valta päättää eläkkeelle jäämisestä. Tämän ryhmän edustajien kauhuskenaario oli, että työnantajat eivät pääse eroon tuottamattomista työntekijöistä edes näiden täytettyä 63 vuotta, vaan juuri he jatkavat työelämässä pitkään. Keskustelijat toki myöntävät, että joillekin kertyy paljon viisautta, joka on koko organisaatiolle hyödyksi, mutta nykyiset mallit mentoritoiminnasta tuntuvat silti epärealistisilta: "[e]i kellään ole varaa pitää mukavia mentoreita juttelemassa palkkalistoilla täysipäiväisesti, ne saneerataan pois" (mt., 38).

Ensimmäinen näkökulma on lähellä "virallisen" ikäpolitiikan näkemystä: ikääntyneillä on erityisosaamista, jota yritysten tulisi osata hyödyntää ja tukea hyvin työoloin. Toista näkemystä voi pitää joko kriittisenä kannanottona nykyiseen konsensushenkiseen ikäpuheeseen tai syyttää kielteisten ikästereotyyppien omaksumisesta. Joka tapauksessa Horpun haastattelemissa asiantuntijoista osa kyseenalaisti yritysten mahdollisuuden ottaa käyttöön hyviä ikäkäytäntöjä ja näkivät ristiriidan työelämän arkirealismiin ja työurien pidentämisen tavoitteen välillä. Samalla he tulevat määritelleeksi hyväk-

si työntekijäksi oppimishaluisen, innokkaasti uusiin työtehtäviin tarttuvan, kehittymishaluisen ja hyvät tietotekniset taidot hallitsevan ihmisen. Nämä eivät ole – listan viimeistä ominaisuutta lukuun ottamatta – *osaamista* tai *ammattitaitoa* kuvaavia ominaisuuksia, vaan pikemminkin työntekijän persoonallisuutta, luonteenpiirteitä ja mielialaa kuvaavia ominaisuuksia.

Raija Julkunen (2008) on nostanut esille näkemyksiä, joissa uutta työtä on luonnehdittu affektiiviseksi tai tunnetyöksi; sitä voi kutsua myös mielialatyöksi. Työ edellyttää tiettyjä mielialoja tai ainakin kykyä niiden esittämiseen; kiinnostusta, dynaamisuutta, ystävällisyyttä ja energisyyttä. Energisyyden ja vitalisuuden vaatimuksia voi pitää ruumistyön ulottuvuuksina. Voi väittää, että uusi työ kieltää tehottomat passiivisuuden, motivoimattomuuden, uupumisen, väsymisen ja aikaansaamattomuuden tunteet ja vaatii tiettyä ruumiillisuuden ja emotionaalisuuden tilaa, nuorekkuutta, sopeutumishalukkuutta ja energisyyttä. Kun ikääntyminen antaa uupuneen leiman, nämä esitykset vaativat kasvavasti työtä iän mukana. (mt., 142, 154). Mielialatyötä voikin pitää työn subjektivoitumisen yhtenä ulottuvuutena. Kysynkin onko niin, että hyvällä työntekijällä tai ainakin uuden työn ideaalityöntekijällä, on nuoren mieliala; kyky olla innokas, energinen, dynaaminen ja miksei myös rento samaan aikaan. Jos näin on, tuo ikääntyminen väistämättä mukanaan uusia vaatimuksia ja ponnistuksia ”pysyä mukana” ja tuoda itsensä esiin tehokkaana, tuottavana ja tarpeellisena. Tällöin uusi työ sisältää juuri ikääntyneen kannalta työstä pois työntäviä piirteitä. Ajattelen, että ehkäpä työn subjektivoituminen, siis oma persoonan peliin pistäminen on juuri se uuden työn piirre, mikä tekee työstä uuvuttavaa. Työn subjektivoitumisessa saattaa olla uuden työn kuluttavuuden ydin.

Edellä esitetyt ominaisuudet liittyvät myös työelämän jälkiammatillistumiseen. Jos on niin kuten Catherine Casey väittää, että ammatti ei ole enää kiinnittymisen paikka työelämässä, ei pitkä työura ja ammattitaidon omaaminen ole enää tae arvostukselle ja varmalle asemalle työpaikalla. Ammattitaito ei ole enää tae edes siitä, ettei joutuisi milloin tahansa opettelemaan uusia taitoja ja hankkimaan uutta koulutusta.

Richar Sennettin mukaan *no long term* -kulttuurilla on ikäaspektinsa. Sennettin mukaan ikä on modernissa talouselämässä kahdella tapaa hienovivahteinen hyödyttömyyden mittari (2006, 94). Hänen mukaansa ikä koskettaa kysymystä lahjakkuudesta, kun huomioidaan miten pitkäikäisiä taidot ovat. Hän kysyy kuinka kauan insinööri selviää yliopistossa oppimiensa taitojen varassa ja vastaa, että yhä lyhyemmän ajan. Osaamis pääoma on katoavaista ja erityisen nopeaa taitojen katoaminen on uusilla aloilla. Tämä taitojen ja osaamisen katoaminen on teknologian etenemiseen liittyvä pysyvä ilmiö (mt., 95–99). Kun osaaminen vaatii jatkuvaa päivitystä, työnantaja voi aina valita kouluttaako viisikymppisen työntekijän uudelleen vai ottaako vastavalmistuneen 25-vuotiaan. Lisäksi vanhemmat koetaan kriittisemmiksi työnantajaa kohtaan; kokemattomuutensa ja vakiintumattoman asemansa vuoksi nuoret Sennettin mielestä toimivat varovaisemmin ja mieluummin vaihtavat työpaikkaa kuin

jäävät muuttamaan työoloja, jos niissä on jotain heille epämieluisaa. Tästä näkökulmasta katsoen ei olekaan ihme, että Sennettin haastattelemat ihmiset olivat huolissaan siitä, että jo kolmekymppisinä he saattaisivat olla ”matkalla alaspäin” ja nelikymppisinä ”ulkona kuvioista”. Notkeat yritykset eivät palkitse palveluvuosista tai pitkästä työurasta eikä lojaalisuutta pidetä voimavarana. Sennettin mukaan uuden talouden ihanneyksilön olennainen osa on kyky jättää menneisyys taakseen (mt., 98). Kun vanhassa byrokraattisessa järjestelmässä oli palveluvuosiin perustuva oikeudet ja palkkiot, nyt uudessa järjestyksessä kaikki keskittyy tähän hetkeen, ihmisten välittömiin kykyihin (Sennet 1998, 2006). Jos näin on, oma pätevyys pitää perustella koko ajan. Mietin, että jos tämä piirre kuvaa myös suomalaista työelämää, aiheuttaako se epäilyksen omasta pätevydestä ja asemasta ja synnyttää siten epämääräisen tunteen siitä, että ehkäpä kuusikymppisen paikka onkin jo muualla kuin työelämässä.

Aikalaisdiagnostikkojen kuvaukset tämän päivän työelämästä ja sen nuoria suosivasta luonteesta voivat olla turhan karrikkoituja, mutta pitkän työuran tuoman kokemuksen ja ammattitaidon arvostus tuntuu kyseenalaistuvan jatkuvan muutoksen työelämässä. Työelämäanalyysit kuvaavat sellaista työelämää, jossa näyttää olevan hyvin vähän tilaa pitkiä työuria suosiville työoloille ja työjärjestelyille. Aineistoni analyysin yhteydessä tarkastelen tapausorganisaatioita myös siitä näkökulmasta, missä määrin niissä muokattiin työoloja ikääntyneille sopivaksi, vai onko niin, että kenelläkään ei ole varaa työn muotoiluun työssä pysymistä tukevaksi.

8.3 Ikä ja syrjintä

Puhuttaessa työurien pidentämisestä tai työelämän muutoksesta ikänäkökulmasta ei voida sivuuttaa kysymystä ikäsyrjinnästä. Työelämäkontekstissa kysymys iän sosiokulttuurisesta luonteesta kulminoituu kysymykseen ikäsyrjinnästä. Mutta mitä ikäsyrjinnällä oikein tarkoitetaan? Ikäsyrjintä-keskustelu polveutuu *ageism*-käsitteestä, jota ensimmäisen kerran käytti amerikkalainen psykiatri Robert Butler (1969) huomattessaan, että vanhoja kohtaan oli monia kielteisiä ennakkoluuloja. Myöhemmin Butler (1987) määritteli *ageism*in tarkoittavan ihmisten systemaattista stereotypointia ja syrjintää siksi, koska he ovat vanhoja. Siten *ageismi* on Butlerin mukaan verrattavissa rasismiin ja seksismiin. *Ageismi* on sinänsä omituinen ilmiö, sillä siinä syrjintä kohdistuu ryhmään, jonka jäseneksi kaikki tulemme, jos vain elämme tarpeeksi pitkään.

Ageismia on selitetty eri tavoin. Yksi selitys *ageismille* on oma pelkomme fyysisistä haurastumisista ja kuolemaa kohtaan. Vanhat ihmiset muistuttavat meitä sairauksista, toimintakyvyn menetyksestä, voimattomuudesta ja elämän lopullisuudesta. Siten *ageismi* on nuorten ja keski-ikäisten keino eristää itsensä siitä ambivalentista tunteesta, mitä vanhat ihmiset heissä herättävät

(Butler 1969, Estes ym. 2003). Toinen selitysmalli korostaa seikkaa, että fyysistä toimintakykyä ja vahvuutta on arvostettu kautta historian. Koska vanhat ihmiset ovat menettäneet fyysisen vahvuutensa, heitä ei arvosteta. Lisäksi suullisen perimätiedon merkityksen katoaminen on osaltaan tuottanut ageismia; vanhoilla ei ole enää sitä viisauden ja tietämyksen eteenpäin siirtämisen roolia, joka heillä oli suullisen perimätiedon ollessa vielä olennainen osa yhteisöjen jatkuvuuden ylläpidolle. (Scrutton 1990.) Kolmas selitysmalli nojaa vanhojen menetettyyn tuottavuuteen. Sekä lapsuus että vanhuus nähdään taloudellisesti tuottamattomana elämänvaiheena, mutta siinä missä lapset nähdään sijoituksena tulevaisuuteen, ovat vanhat vain taloudellinen rasite. (Butler 1969, Estes ym. 2003.) Eläkejärjestelmä saa aikaan tuottamattomuutta ja korostaa käsitystä vanhoista ihmisistä taakkana. (Duncan 2001.) Eläkejärjestelmä on tässä kontekstissa nähty kielteisesti. Eläke ei ole ollut myönteinen mahdollisuus, vaan järjestelmän avulla vanhemmat ihmiset pakotetaan pois työstä, joka on itsetunnon ja sosiaalisen arvostuksen lähde. (Estes ym. 2003, 30.) Eläkejärjestelmän ja pakollisen eläkeiän myötä voidaan puhua myös ”rakenteellisesta riippuvuudesta” tai ”rakenteellisesta ageismista” (Estes ym. 2003, Phillipson 1999). Tätä näkökulmaa on myös paljon kritisoitu, sillä onhan eläkkeelle siirtyminen usein haluttua ja eläkejärjestelmä sellaisenaan sosiaalinen saavutus, jolla on pystytty vaikuttamaan vanhuuden ajan köyhyyteen. Sekä eläke sinänsä että alhainen eläkeikä ovat olleet myös usein palkansaajien etujärjestöjen ajama asia. (Duncan ym. 2000.)

Ageismin selitysmallit tuovat hyvin esille sen, että alun perin ageismin kohteeksi nähtiin nimenomaan vanhat, siis jo työelämästä poistuneet eläkeikäiset. Gerontologisen keskustelun kautta ageismin käsite on kuitenkin tullut kuvaamaan myös työelämää, siis työikäisten kokemaa ikään perustuvaa syrjintää ja epätasa-arvoista kohtelua (esim. Vaahtio 2002, Glover & Branine 2001b, Duncan ym. 2000, Past it...2002, Loretto ym. 2000, Loretto & White 2006, Rahikainen 2000). Tässä suhteessa ageismin käsitteen käyttäminen on kuitenkin hieman ongelmallista. Ensinnäkin kun ageismi on lähtökohtaisesti määritelty *vanhoihin* ihmisiin kohdistuvaksi syrjinnäksi, rajaa se ageismi-käsitteen käyttöä työelämäkontekstissa. On nimittäin osoitettu, että myös nuoret kokevat ikään perustavaa epätasa-arvoista kohtelua²⁵ (Duncan & Loretto 2004, Pärnänen 2004, Ylöstalo & Jukka 2008). Toiseksi ageismin syiksi esitetyt selitysmallit eivät sovi työelämään. Työelämässä vielä toimivat viisi-kuusikymppiset tuskin muistuttavat nuoria ja keski-ikäisiä elämän lopullisuudesta tai toimintakyvyn menetyksestä. Työssäkäyviä ikääntyneitä ei voi myöskään pitää tuottamattomina ja kansantaloudellisena rasitteena.

Mielestäni ageismi käsitteenä ei sovellu työelämä tutkimukseen siinä merkityksessä, mikä sillä lähtökohtaisesti on. Katson, että ageismista puhumisen si-

25 Naiset kokevat ikäsyrjintää miehiä useammin, myös nuoret naiset (Viitasalo 2009, Pärnänen 2004). Onkin vaikea erottaa ikäsyrjintää muista syrjinnän perusteista kuten sukupuolesta ja työsuhteeseen perustuvasta syrjinnästä (Pärnänen 2004, Duncan & Loretto 2004).

jaan työelämän tutkimuksessa tulisi pitäytyä käyttämään *ikäsyryjinnän* käsitettä. Tämä mahdollistaa kaiken ikäisten ikään perustuvan syrjinnän tarkastelun, joskin ikääntyneet ja nuoret ovatkin ne ryhmät, jotka ikäsyryjintää kokevat.

Jos katson, että ageismin taustalla olevat teoriamallit ageismin syistä eivät ole siirrettävissä työelämän kontekstiin, on kysyttävä, mikä sitten selittää ikäsyryjintää työelämässä? Kun tämän tutkimuksen osalta kysymys kohdentuu ikääntyneisiin, on kysyttävä miksi työnantajat syrjivät ikääntyneitä?

Ikäsyryjinnän on esitetty perustuvan kielteisiin stereotyyppisiin käsityksiin ja mielikuviin ikääntyneiden osaamisesta ja työkyvystä (Ilmarinen ym. 2003, McGoldrick & Arrowsmith 2001, Duncan 2001). Tällaisia käsityksiä ovat muun muassa ikääntyneiden nuoria heikompi osaamistaso, että he ovat vaikeammin koulutettavissa, heillä on korkeammat palkkavaatimukset, he ovat joustamattomampia ja heillä on vaikeuksia uuden teknologian oppimisessa ja heidän fyysinen ja psyykinen kuntonsa on heikentynyt. Vanhemmilla työntekijöillä ajatellaan olevan myös enemmän sairauksia. (Taylor & Walker 1994, Vaahtio 2002, Juuti 2001, ks. myös Airila 2007.) Tämän tapaisia tuloksia työnantajien asenteista on käytetty selittämään ikäsyryjintää rekrytoinnissa, ylennyksissä ja varhaisten työstä poistumisreittien käytössä (Duncan 2003). Mielikuvat ja käsitykset tietyn ryhmän ominaisuuksista ovat osittain vääriä ja turhaan leimaavia. Osittain mielikuvilla on myös faktapohjansa.

On esimerkiksi totta, että työkyky heikkenee iän myötä. Nuoret ovat työkyvyn suhteen yhtenäisempi ryhmä kuin yli 45-vuotiaat, ja vanhemmissa työntekijöissä on enemmän niitä, joilla työkyky on keskinkertainen tai huono. Myös pitkäaikaissairastavuus lisääntyy aikuisväestössä jyrkästi nuoremmasta vanhimpaan ikäryhmään, ja terveytensä hyväksi tai melko hyväksi kokevien osuudet pienenevät systemaattisesti iän myötä. Niin ikään kognitiiviset kyvyt heikkenevät iän myötä; esimerkiksi tiedonkäsittelyprosessi ja psykomotoriikka hidastuvat. Nämä edellä mainitut seikat eivät kuitenkaan tarkoita sitä, että vanhempi työntekijä olisi keskimäärin ”huonompi” työntekijä kuin nuorempi tai että ikääntyminen laskisi yksilön tuottavuutta. Työkykyyn vaikuttavat työn organisointiin, työn mitoittamiseen, esimiestyöhön ja johtamiseen ja työyhteisöön vaikuttavat tekijät. (Ilmarinen 2006, 81–82, 105–106, 147.) Lisäksi ikääntymisellä on katsottu olevan myös positiivisia vaikutuksia työn tekemiseen. Ikääntymisen on katsottu tuovan sellaisia henkiseen kasvuun liittyviä ominaisuuksia, joista on hyötyä työnantajalla kuten: kyky strategiseen ajatteluun, terävä-älyisyys, harkitsevaisuus, viisaus, kyky pohdiskella, kyky perustella, elämänhallinta, kokonaisvaltainen hahmottaminen, kielenkäytön hallinta, korkea oppimismotivaatio, sitoutuminen työhön, uskollisuus työnantajaa kohtaan, vähemmän poissaoloja ja työkokemus (Baltes & Smith 1990, Ilmarinen 2006, 14).

Hyvä työkyky ei siis redusoidu yksilön toiminnalliseen työkykyyn. Työkykyä voidaan ylläpitää vaikuttamalla työympäristöön, työyhteisön ja työorganisaation toimintaan, työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sekä työntekijöiden terveyden ja toimintakyvyn parantami-

seen (Ilmarinen 2006, 83–89). Kognitiivisten taitojen hidastumista voidaan kompensoida työkokemuksella ja ennakoimalla tulevia tilanteita. Työkyky voi työntekijän ikääntyessä pysyä samana, heikentyä tai jopa parantua. Tuomen (1997) seurantalutkimuksessa kävi ilmi, että 51–62-vuotiaiden samassa työssä jatkaneiden työntekijöiden työkyky pysyi muuttumattomana 60 prosentilla, 10 prosentilla se jopa parani ja 30 prosentilla heikkeni. (Ilmarinen 2006, 81–82, 105–106, 147.)

Tutkimustiedon tuottaminen ikääntyneiden työ- ja toimintakyvystä ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäminen ovat olleet toimia, joilla on pyritty kirkkemaan kielteisiä ikästereotyyppioita ja levitetty sanomaa, että ikä yksin ei määritä työntekijän työkykyä. (ks. myös McGoldrick & Arrowsmith 2001.) Työ kielteisiä ikästereotyyppioita vastaan ei ole mennyt hukkaan; ainakin tietoisuus niiden olemassaolosta on lisääntynyt. Lisäksi on syytä kiinnittää huomiota siihen, että työnantajilla ja työtovereilla on paljon myönteisiä käsityksiä ikääntyneistä. He ovat lojaaleja työnantajalle, heidät nähtiin tuottavina ja hyvin hyödyllisinä työntekijöinä. (Duncan 2003, Taylor & Walker 1994, Vaahtio 2002, Juuti 2001, Airila 2007.) Colin Duncan (2003) kysyykin aiheellisesti, onko ikääntyneiden heikompaan työmarkkina-asemana syytä etsiä kielteisistä ikäkäsityksistä? On todettu, että työnantajilla saattaa olla hyvinkin myönteinen suhtautuminen ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan, mutta eivät he silti palkkaa ikääntyneitä tai pidä heitä palkkalistoilla (mt., Taylor ym. 2000).

Tähän voi olla monta selitystä. Yksi selitys on se, että huolimatta näyttävistä ikäkampanjoista, tutkimuksen tuottama tieto ikääntymisen hyvistä puolista ei sittenkään ole tavoittanut työnantajia. Toiseksi tulee pohtia, mitä ovat ne ominaisuudet, joita työelämässä vaaditaan. Ehkäpä työelämän vaatimukset ja työntekijöiltä odotetut ominaisuudet ovat sellaisia, joita ei voi tiivistää toimintakykyyn ja sen säilymiseen. Raija Julkunen (2003) katsoo, että työelämää kuvaavia käsitteitä ovat dynaamisuus, ajantasaisuus, muutos, haasteet ja kehittäminen. Se, mikä ikääntymisessä nähdään uhkana, on putoaminen pois ajanmukaisesta. Se on jotain muuta kuin työkyvyn ylläpito tai uusien työmenetelmien oppiminen. Kolmas on se, että ikätutkimuksen tuottama kuva viisaasta ikääntyneestä ei välttämättä saa vastakaikua todellisuudessa. Kuten Eeva-Leena Vaahtio (2002) on huomauttanut, ei ole uskotavaa, että kaikki ikääntyneet ovat viisaita. Väittäminen on yhtä stereotyyppisen väärä kuin usko kaikkien nuorten olevan innokkaita oppijoita.

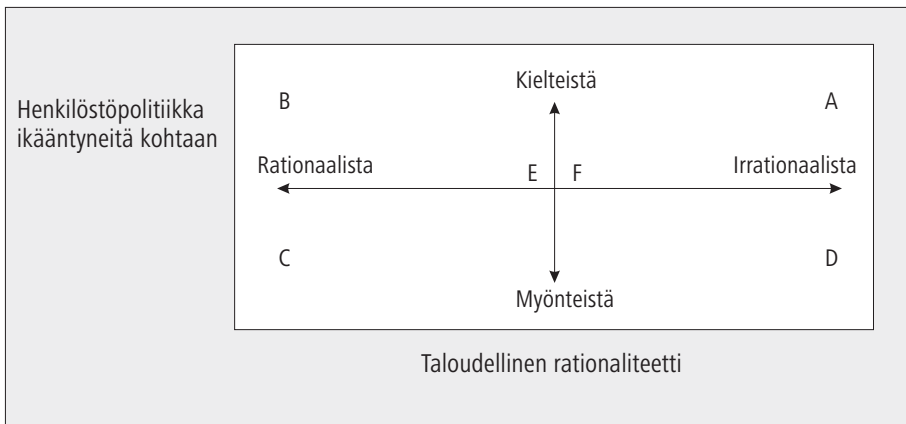
Colin Duncanin (2001) mukaan keskeinen ikälobbaajien väite Britanniassa on ollut, että varhaisten työstä poistumisreittien käyttö ja muut ikäsyryjännän muodot perustuvat ikäasenteisiin eivätkä taloudellisiin kriteereihin. On väitetty, että ikääntyneiden syrjintä on sekä irrationaalista että taloudellisesti vahingollista työnantajalle. Duncan kyseenalaistaa tämän näkemyksen: miksi työnantajat käyttäytyisivät tavalla, joka on niille taloudellisesti vahingollista? Hän muistuttaa, että ikääntyneet ovat usein kalliimpia työntekijöitä kuin nuoret, sillä vanhemmilla työntekijöillä on tavallisesti korkeampi

palkka ja iän tuomia muita etuisuuksia. Lisäksi jos on niin, että vanhemmilla työntekijöillä menee kauemmin sopeutua muutoksiin, vaikuttaa se heidän tuottavuuteensa. (mt., myös 2003, Duncan ym. 2000.) Myös työtehtävien ja työtahdin muokkaaminen ikääntyneille sopivaksi – kuten suositellaan tehtävän – aiheuttaa niin ikään kustannuksia työnantajille.

Duncan (2001) on esittänyt seuraavanlaisen nelikentän kuvaamaan työnantajan suhtautumista ikääntyneisiin (kuvio 12). Ikääntyneiden kohtelu voi olla joko negatiivista tai positiivista ja harjoitettu politiikka voi olla joko taloudellisesti rationaalista tai irrationaalista. Kuviossa kohta A kuvaa tilannetta, jossa politiikka on ikääntyneitä kohtaan syrjivää ja myös taloudellisesti vahingollista työnantajalle. Kohta B kuvaa organisaatioita, jossa ikääntyneitä niin ikään kohdellaan syrjivästi, mutta tämä politiikka on taloudellisesti järkevää organisaation kannalta. Kohta C kuvaa tilannetta, jossa ikääntyneitä suositaan ja tämä on taloudellisesti järkevää toimintaa. Kohta D taas kuvaa politiikkaa, jossa ikääntyneitä suositaan, mutta tätä voidaan pitää taloudellisesti irrationaalisenä toimintana. On myös mahdollista, että työnantajan harjoittamalla ikäperusteisella politiikalla ei ole mitään vaikutusta taloudelliseen toimintaan (kohdat E ja F) (mt., 35).

Kuvio 12.

Ikäperusteisen työnantajapolitiikan viisi tyyppiä.



Lähde: Duncan 2001.

Duncanin nelikenttä on hyvä muistutus siitä, että organisaatioiden ikäpolitiikkoja tulee tarkastella myös taloudellisista näkökulmista. Työorganisaatioilla on aina taloudellisia intressejä riippumatta siitä, millaista työnantajapolitiikkaa sen yhteiskuntapoliittisella tasolla toivotaan harjoittavan. Nelikenttä auttaa myös itseäni jäsentämään tutkimusaineistoani. Tutkin aineistostani myös sitä, missä tilanteissa ikäsyrjintää esiintyy ja esitän oman näkemykseni ikäsyrjinnän syistä.

OSA III

Aineisto, tutkimusmenetelmä ja metodologia

9 Tutkimuksen toteutus

9.1 Tutkimuskysymys ja aineisto

Tässä tutkimuksessa pyritään hahmottamaan ikää ja työtä useasta eri näkökulmasta. Kontekstitekijöiden valossa olen asettanut työlleni seuraavanlaiset tutkimuskysymykset.

Tutkin ensinnäkin, millaista sosiokulttuurista ikätietoa haastateltavillani on. Tarkastelen ikäaseiteita tutkimusorganisaatioissa: millaisiksi ikääntyneet ja nuoret työntekijät miellettiin? Esiintyykö työpaikoilla ikäsyryntää ja mitä mieltä ollaan ikääntyneiden erityiskohtelusta?

Toiseksi tarkastelen organisaatioiden ikäpolitiikkoja. Tämä on tutkimuksen keskeisin tehtävä. Kysyn, onko löydettävissä erilaisia ikäpoliittisia linjauksia eri yrityksistä ja julkisista organisaatioista? Toisin sanoen onko tapausorganisaatioissa ikäohjelmia, erilaisia suhtautumistapoja ikäkysymykseen tai erilaisia ikäsidonnaisia henkilöstöpoliittisia valintoja? Tuettiin tutkimissani organisaatioissa työuria ja jos, niin miksi? Pidän rekrytointia ja työstä poistumisreittien käyttöä kriittisinä kohtina työnantajapolitiikassa, mitä tulee työurien pituuteen ja ikääntyneiden työllisyyteen vaikuttavaan toimintaan. Niinpä tarkastelen ensinnäkin varhaisten työstä poistumisreittien, erityisesti työttömyysreitin käyttöä. Kuinka laajasti ja missä tilanteissa työttömyysreittiä käytettiin ja ketkä työttömyysreitin käytöstä päättävät organisaatiotasolla? Mitkä muut reitit nousivat esille työuraa lyhentävinä poistumisreiteinä esille? Toiseksi kohdistan huomion rekrytointikäytäntöihin ja tarkastelen iän merkitystä rekrytoinnissa. Kolmanneksi tarkastelen työhyvinvointitoimia. Oliko organisaatioissa muotoiltu työoloja ikääntyneille sopivammiksi ja jos, niin miten? Entä mitä toimia organisaatiot olivat toteuttaneet terveyden ja toimintakyvyn ylläpidon osalta?

Tarkastelen ikäpolitiikkoja institutionaalisen kehyksen sisällä ja kysyn yhtäältä sitä, miten institutionaaliset reunaehdot vaikuttavat ikäpoliittisiin päätöksiin, joita organisaatioissa tehdään. Toisaalta lähestyn instituutionaalista kehikkoa myös toisesta suunnasta. Kysyn, miten instituutiot vaikuttavat sosiokulttuurisen ikätiedon ja ikäkäsitysten muokkautumiseen? Nämä edellä esitetyt kysymykset ovat tutkimuksen päätutkimuskysymykset.

Vastatessani näihin tutkimuskysymyksiin luon samalla myös katsauksen siihen, millaisia muutoksia työorganisaatioissa on tapahtunut. Tällä tavoin kuvailen sitä kontekstia, jossa työnantajat, työntekijät ja luottamushenkilöt valintojaan tekevät ja millaiseen työelämäkontekstiin heidän näkemyksensä tulee sijoittaa. Tarkastelen aineistoani sen osalta mitä informantit kertovat työelämän muutoksesta – vai kertovatko mitään? Millaiseksi kuvataan se työelämä, jossa pitäisi pysyä mahdollisimman pitkään?

Yllä esitetyt tutkimuskysymykset limittyvät toisiinsa, enkä käsittele niitä erillisinä tutkimusongelmina, vaan toisiinsa kietoutuneina kysymyksinä ja tehtävänasetteluna. Vastauksia näihin kysymyksiin etsin laadullisen aineiston avulla. Tutkimusmetodini eli evidenssin kokoamistekniikka, on ollut tiedonantajan kuuntelu ja haastattelu.

Aineisto

Tutkimus on aloitettu osana *Ikä, työ ja sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina* -projektia. Tutkimusprojekti oli osa Suomen Akatemian Ikääntymisen tutkimusohjelmaa (2000–2002), ja sitä toteutettiin Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksella. Toimin tutkimusprojektissa ensin tutkimusassistenttina ja vastasin aineistonkeruun organisoinnista ja toteutuksesta.

Tutkimusaineisto koostuu laadullisista haastatteluista kymmenessä eri organisaatiossa. Jokaisessa organisaatiossa haastateltiin henkilöstöpäällikköä tai vastaavaa, luottamushenkilöä sekä kahta tai kolmea ikääntynyttä työntekijää.

Kymmenen tapausorganisaatiota valittiin seuraavasti. Aivan aluksi tutkimusryhmässämme päätimme peruseriaatteet, millaisia työorganisaatioita halusimme tutkia. Pohdintojen jälkeen päädyimme valitsemaan kolme julkista sektoria edustavaa työorganisaatiota ja seitsemän yksityistä sektoria edustavaa työorganisaatiota. Tämä olisi linjassa julkisen ja yksityisen sektorin työllisyysosuuksien kanssa. Julkiselta sektorilta tavoite oli saada organisaatioita sekä valtiolta että kuntasektorilta. Yksityisen sektorin osalta ajatus oli valita tapausorganisaatiot siten, että yksi edustaisi miesvaltaista vientiteollisuutta, yksi naisvaltaista teollisuutta, yksi naisvaltaista palvelualaa ja yksi miesvaltaista palvelualaa. Lisäksi edes yhden yrityksen tuli edustaa alaa, jossa miehiä ja naisia on suurin piirtein yhtä paljon. Valitsin mahdollisia yrityksiä julkaisusta *Suomen yritykset* (1999) sekä muiden lähteiden avulla ja tein joitain ehdotuksia. Lopullinen valinta sekä yksityisen että julkisen sektorin organisaatioiden osalta tehtiin keskustelujen jälkeen projektiryhmässä.

Tapausorganisaatiot ovat seuraavanlaisia. Julkinen sektori: keskisuuri kunta, valtionhallintoon kuuluva organisaatio ja keskisuuri kuntayhtymän sairaala. Teollisuus: suuri metalliteollisuusyritys ja keskisuuri elintarviketeollisuusyritys. Yksityiset palvelut: hotelli- ja ravintolaketju, tavaratalaketju, paikallisliikenneyritys, paikallispankki ja lehtitalo.

Valtaosa valituista organisaatioista oli naisvaltaisia: kunta, sairaala, hotelli ja ravintolaketju, tavaratalo, elintarviketeollisuusyritys, valtionhallintoon kuuluva organisaatio ja pankki. Tapausorganisaatioista kaksi oli miesvaltaisia: paikallisliikenneyritys ja metalliteollisuusyritys. Yksi yrityksistä oli sellainen, jossa naisia ja miehiä oli suurin piirtein yhtä paljon (lehtitalo). Tilastojen perustella valtionhallintoon kuuluvan organisaation olisi tullut kuulua tähän joukkoon, mutta koska emme etukäteen tienneet organisaatioiden sukupuolijakaumaa, valintamme toi meille naisvaltaisen tapauksen.

Kaikki tapausyritykset ovat yhtä lukuun ottamatta suuria yrityksiä, joilla on yli 200 työntekijää. Siten verrattuna keskimääräiseen yrityskokoon Suomessa yritykset ovat poikkeuksellisen isoja. Suomessa 99 prosentissa yrityksistä on vähemmän kuin 50 työntekijää. Päädyimme tekemään tutkimusta isoissa organisaatioissa voidaksemme turvata haastateltujen anonymiteetin. On myös hyvä muistaa, että yritykset, joissa on yli 50 henkeä, työllistivät 57 prosenttia yritysten henkilöstöstä vuonna 2001 (SVT: Yritysrekisteri 2001, SVT: Yritysrekisteri 2009). Siten kuvaillessani tilannetta isoissa organisaatioissa, kuvailen työllisten valtaosan tilannetta. Voidaan myös ajatella, että suuryrityksillä on pieniä ja keskisuuria yrityksiä suurempi kulttuurinen ja poliittinen valta ja että niiden toimintatavat määrittelevät yleistä toimintatapaa (Julkunen 2008, 58). Myös tästä syystä niiden ottaminen tutkimuskohteiksi on perusteltua.

Tutkimusryhmässämme emme tienneet etukäteen organisaatioiden sukupuoli- tai ikäjakaumaa, vaikka työmarkkinatilastojen pohjalta meillä toki oli tietoa kunkin toimialan henkilöstörakenteesta. Koska päätavoite oli löytää yli 60-vuotiaita työntekijöitä, joitakin aloja kuten miesvaltainen informaatioteknologia-ala jätettiin ulkopuolelle. Arvelimme, että tältä alalta olisi hyvin vaikea löytää yli 60-vuotiaita työntekijöitä. Katsoimme, että lehtitalo media-alan edustajana olisi hyvä esimerkki toimialasta, jossa on tapahtunut paljon teknologisia muutoksia, mutta jossa luultavasti kuitenkin olisi kuusikymppiä työntekijöitä.

Organisaatiot valittiin sattumanvaraisesti. Tarkoitan tällä sitä, että emme valikoineet niitä sillä perusteella, että ne olisivat organisaatioita, joissa tunnetusti oli käytössä ”hyviä käytäntöjä” tukemassa pitkää työuraa tai jotka muutoin olisi tiedetty toimipaikoiksi, joissa harjoitettiin esimerkillistä henkilöstöpolitiikkaa. Tällaisia yrityksiähän on ollut esillä julkisuudessa, muun muassa Abloy Oy (Financial Times 5.7.2005).

Haastattelun kautta pyrittiin saamaan tietoa organisaation ikärakenteesta. Tätä tietoa saatiin seuraavasti. Jotkin yrityksistä antoivat tiedoksi vain henkilöstön keski-ikä ja suullisen arvion ikärakenteesta, kun taas toiset antoivat vain valmiisiin ikäryhmiin luokitellun ikärakenteen, mutta eivät henkilöstön keski-ikää. Osa antoi tiedon vain suullisesti haastattelussa, toiset taas olivat (toiveidemme mukaisesti) täyttäneet valmiiksi etukäteen lähetetyt taulukot ikärakenteesta. Vaikka olimme pyrkineet yhdenmukaisen tiedon keräämiseen juuri etukäteen lähetettyjen taulukoiden muodossa, saimme lopulta varsin erilaisia tietoja organisaatioiden ikärakenteesta. Ymmärryksen mukaan osa organisaatioista ei halunnut antaa tarkkaa tietoa henkilöstönsä ikärakenteesta, osalle tällaisen tarkan tiedon antamisen tuottaminen ei tuntunut tarpeelliselta. En osaa arvioida, oliko syynä myös se, ettei tällaisia tietoja organisaatiosta olisi ollut saatavilla. Kyse oli kuitenkin isoista organisaatiosta, jolloin on vaikea uskoa, että niillä ei olisi käytössä moderneja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmiä, joista tämännäköisiä tietoja saa hyvin helposti selville. Joka tapauksessa saatujen tietojen pohjalta pystyy antamaan kuvan eri organisaatioiden ikärakenteesta. Tarkemman orga-

nisaatiotason kuvauksen ikärakenteesta annan empiiristä aineistoa analysoivissa luvuissa. Taulukossa 3 on esitetty organisaatioiden keski-ikä. Alla olevaan taulukkoon voidaan vielä lisätä, että hotelli- ja ravintolaketjun henkilöstöpäällikön mukaan heidän henkilöstöstään 90 prosenttia oli 20–40-vuotiaita. Nuorin ikärakenne oli hotelli- ja ravintola-alan yrityksessä sekä tavaratalolla. Sitä vastoin vanhin ikärakenne oli valtionhallinnossa, paikallispankissa ja kunnassa.

Taulukossa 4 on esitetty yli 60-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden osuudet työntekijöistä. Kahdeksan organisaatiota kymmenestä antoi näistä osuuksista tarkat luvut. Lisäksi hotelli- ja ravintola-alan yrityksen henkilöstöpäällikkö arvioi yli 60-vuotiaiden osuudeksi yhden prosentin ja tavaratalossa 55–64-vuotiaita oli 10 prosenttia henkilöstöstä. Tapausorganisaatiot on kuvailtu tarkemmin tuonnempana, mutta tämä yleiskuvaus jo kertoo miten erilaisia organisaatiot ovat ikärakenteeltaan.

Taulukko 3.

Tapausorganisaatioiden henkilöstön keski-ikä.

Organisaatio	Vuotta
Hotelli- ja ravintola	–
Tavaratalo	36
Lehtitalo	41,8
Metalliteollisuus	43
Paikallisliikenne	–
Elintarviketeollisuus	–
Valtionhallinto	n. 50 (arvio)
Sairaala	45,1
Kunta	46
Pankki	47,6

Taulukko 4.

Yli 50- ja yli 60-vuotiaiden osuudet työntekijöistä tapausorganisaatioissa, prosenttia.

Organisaatio	Yli 50-vuotiaat	joista yli 60-vuotiaat
Pankki	49	0
Elintarviketeollisuus	35	0,1
Kunta	34	2
Paikallisliikenne	34	4
Valtionhallinto	45	6
Metalliteollisuus	21	alle 1
Sairaala	30	2
Hotelli- ja ravintola	ei tietoa	1 (arvio)
Lehtitalo	23	1
Tavaratalo	10 (55–64-vuotiaita)	ei tietoa

9.2 Informanttiryhmät

Tutkimusmenetelmä eli metodi, jolla todistusaineisto on kerätty, on puolistrukturoitu haastattelu. Haastatteluja varten tehtiin lista valmiiksi muotoiltuja kysymyksiä kysyttäväksi jokaiselta haastateltavalta. Haastattelun kuluessa kuitenkin poikkesin alkuperäisesti haastattelurungosta pyytäessäni

haastateltavia kuvailemaan tai selittämään kyseessä olevaa asiaa tarkemmin. Lisäksi esitin lisäkysymyksiä listan ulkopuolelta. Tilanteissa, joissa haastateltavan oli vaikea ymmärtää esittämäni kysymystä, pyrin muotoilemaan kysymyksen toisin, ymmärrettävämpään muotoon. Huolimatta näistä sivupoluisista, pyrin kysymään kaikki etukäteen miettimämme kysymykset kaikilta.

Henkilöstöpäälliköt

Tutkimuksen pääaineisto koostuu kymmenen henkilöstöpäällikön haastattelusta. Henkilöstöpäälliköt toimivat kentälle pääsyn portinvartijoina. Juuri heihin otin ensimmäisenä yhteyttä ensin kirjeitse ja myöhemmin puhelimitse ja nimenomaan henkilöstöpäälliköiden päätettävissä oli, osallistuiko organisaatio tutkimukseen vai ei. Oli ilahduttavaa huomata, että henkilöstöpäälliköt olivat pääsääntöisesti halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Kymmenen ensin tavoittelemamme organisaation joukosta vain yksi kieltäytyi vedoten työmäärään ja aikapulaan. Tilalle valittiin saman toimialan pienempi yritys ja onneksi tämä toinen kandidaatti oli valmis osallistumaan tutkimukseen.

Henkilöstöpäälliköistä kolme oli naisia ja seitsemän miehiä. Mieshenkilöstöpäälliköistä kuitenkin kaksi delegoi haastatteluun osallistumisen alaisenaan työskentelevälle naiselle. Siten lopulta haastattelin viittä miestä ja viittä naista. Kaikki haastateltavat työskentelivät henkilöstöasioiden parissa ja heidän nimikkeinään oli joko henkilöstöpäällikkö, henkilöstöasiain hoitaja, henkilöstöjohtaja tai muu vastaava.

Henkilöstöpäälliköitä haastateltiin liikeideasta tai päätehtävistä, toimintaympäristöstä sekä yrityksen/organisaation imagosta. Toiseksi haastattelu käsitteli työelämäkysymyksiä sekä liiketoiminnassa ja toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia. Kolmanneksi haastattelussa keskityttiin kysymyksiin henkilöstöpolitiikasta, rekrytoinnista ja mahdollisista irtisanomisista. Näiden aiheiden lisäksi kysyin asenteista ikääntyneitä ja nuorempia työntekijöitä kohtaan sekä oliko organisaatiolla jotain erityistä ikäpolitiikkaa.

Haastateltaville oli lähetetty etukäteen sekä haastattelun teema-alueita käsittelevä lista että muutamia taulukoita koskien henkilöstön ikärakennetta ja työstä poistumista. Taulukot oli mahdollista täyttää joko etukäteen tai haastattelun aikana. Teemalista oli lähetetty etukäteen, jotta haastateltavat tietäisivät, mitä asioita haastattelussa tulaisiin käsittelemään. Haastattelu nauhoitettiin, mutta tein myös muistiinpanoja haastattelujen aikana. Haastattelut kestivät noin tunnin. Olin etukäteen sopinut tunnin mittaisesta haastattelusta ja sen verran henkilöstöpäälliköt olivat minulle aikaansa varanneet.

Ikä, työ ja sukupuoli -tutkimusprojektin alussa tutkimuksen pääfokus oli ikääntyneissä työntekijöissä. Siten henkilöstöpäälliköiden haastattelut oli suunniteltu antamaan vain taustatietoa organisaatiosta, mutta ne eivät siis olleet analyysin ensisijainen kohde. Henkilöstöpäälliköiden haastattelut kuitenkin osoittautuivat mielenkiintoiseksi tutkimusaineistoksi ja ne muodosta-

vat analyysin pääaineiston. Henkilöstöpäälliköiden haastattelut toimivat tutkimukseni runkona, johon vertaan luottamushenkilöiden ja työntekijöiden puhetta ja kokemuksia.

Työntekijät

Määrällisesti suurimman haastateltujen ryhmän muodostavat 56–64-vuotiaat työntekijät. Haastattelin kahtakymmentäkolmea työntekijää, joista kaksitoista oli naisia ja yksitoista oli miehiä. Alun perin tavoitteemme oli haastatella yli 60-vuotiaita työntekijöitä, mutta koska tapausorganisaatioissa ei kaikissa ollut yhtään yli 60-vuotiasta, jouduimme laskemaan ikärajaa 56 ikävuoteen saakka. Haastateltavat ovat kuitenkin kaikki työpaikkojensa vanhimpia.

Työntekijöiden haastatteluja teki myös projektin tutkija Sari Irni. Yhteensä haastattelimme neljäkymmentä työntekijää. Taulukossa 5 on esitetty kaikkien tutkimusprojektissa haastateltujen määrä ja haastattelujen tekijät. Tähän tutkimukseen käytän kuitenkin vain niitä haastatteluja, jotka olen itse tehnyt. Rajaan käyttämäni haastatteluaineistoa tällä tavoin kahdesta syystä. Ensimmäinen syy on käytännöllinen. Koska haastatteluaineisto on hyvin laaja, koko aineiston analysointi olisi ollut hyvin työlästä ja aikaavievää. Toinen syy on metodologinen: itse tekemiäni haastatteluiden sisältöön olen ollut itse vaikuttamassa, joten voin myös muistaa äänenpainot, väärinymmärryksen hetket ja haastattelun yleistunnelman. Muistamisen apuna minulla on myös tutkimuspäiväkirja, jonne olin kirjannut haastattelun tunnelmia. Näillä kriteereillä rajasin osan projektin sisällä kerätystä aineistosta analyysini ulkopuolelle. Koska tutkimus nojaa henkilöstöpäälliköiden haastatteluihin, aineiston rajaaminen työntekijäaineiston osalta oli perusteltua.

Henkilöstöpäälliköt olivat kentälle pääsyn portinvartijoita, joten olimme luonnollisesti riippuvaisia heistä etsiessämme haastateltavia kuusikymppisiä työntekijöitä. Haastateltavat työntekijät tavoitettiin kolmella eri tavalla. Joissain tapauksissa henkilöstöpäälliköt kysivät sähköpostitse tai henkilöstölehden kautta, ketkä työntekijöistä olisivat kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Kyselyn jälkeen saimme listan niistä henkilöistä, jotka olivat antaneet luvan omien tietojensa luovuttamiseen ja pystyimme tästä listasta valitsemaan haastateltavamme. Toinen tapa, jolla saimme haastateltaviin yhteyden, oli seuraavanlainen. Tälläkin kertaa henkilöstöpäällikkö ilmoitti sähköpostitse tai henkilöstölehdessä, että organisaatio osallistui tutkimukseen, johon etsittiin ikääntyneitä työntekijöitä haastateltaviksi. Jos henkilö ei halunnut, että hänen yhteystietojensa saa antaa eteenpäin, tuli hänen ilmoittaa siitä henkilöstöosastolle. Tässä tapauksessa saimme valita itse haastateltavat niiden joukosta, jotka eivät olleet kieltäneet yhteystietojensa luovuttamista eteenpäin. Tällöin lista oli huomattavasti edellistä listaa pidempi.

Henkilöstöpäälliköt eivät kuitenkaan aina voineet kysyä lupaa työntekijöiden yhteystietojen antamiseen eteenpäin. Näissä tapauksissa henkilöstö-

päällikkö itse valikoi viisi ”ehdokasta” ja kysyi työntekijöiden halukkuutta haastatteluun. Jos henkilö vastasi myöntävästi, saimme henkilöstöpäälliköltä kyseisen työntekijän yhteystiedot. Otimme sen jälkeen itse yhteyttä työntekijään ja sovimme haastattelusta. Näissä tapauksissa henkilöstöpäällikkö siis vaikutti siihen, ketkä valikoituivat haastateltaviksi. Joissakin tapauksissa henkilöstöpäällikkö kommentoikin valitsemiaan mahdollisia haastateltavia, että kyseinen henkilö oli ”aina niin iloinen ja hauska” tai että joku työntekijä oli erityisen puhelias ja siten ”sopiva” haastateltava. Näissä tapauksissa henkilöstöpäällikön mielipide työntekijästä siis vaikutti siihen, keitä haastattelimme. Tällainen yhteistyö henkilöstöpäälliköiden kanssa oli kuitenkin ainoa tapa saada yhteys ikääntyneisiin työntekijöihin. Siten olimme pakotettuja kompromissiin tavassa, jolla haastateltavat joissakin organisaatioissa valikoituivat.

Haastatellut naiset työskentelivät seuraavissa ammateissa: myyjä (2), osastonhoitaja, massankeittäjä, koneenhoitaja, kassa-tarjoilija, kehityspäällikkö, apulaispankinjohtaja, atk-yhteyspäällikkö, pankkitoimihenkilö. Miehet työskentelivät seuraavissa ammateissa: opettaja, erikoislääkäri, arkkitehti, päätoimittaja, paikallisliikenteen bussinkuljettaja (3), journalisti, suunnittelija (2), asiakasneuvoja/vahtimestari ja järjestyksenvalvoja/kassa-tarjoilija.

Työntekijähaastateltavien koulutustaso vaihteli ”elämäkoulusta” tohtorin tutkintoon. Viidellä haastatelluista oli ylempi korkeakoulututkinto ja viidellä oli keskiasteen tutkinto. Kahdeksan oli käynyt kansakoulun, yksi keskikoulun ja neljällä oli ammatillinen tutkinto. Korkeakoulutettujen joukossa oli kaksi naista ja kolme miestä. Vastaavasti kahdella naisella ja kolmella miehellä oli opistotason tutkinto. Kuudelle miehelle ja seitsemällä naisella oli joko ammatillinen tai perustason koulutus. Kaiken kaikkiaan haastateltavien koulutustasolla ei ollut kategorista eroa miesten ja naisten välillä.

Naisten ja miesten välillä oli kuitenkin selvä ero perhesuhteissa. Yhdestätoista miehestä kymmenen oli naimisissa, yksi oli naimaton. Kaikilla miehillä paitsi yhdellä oli lapsia ja tyypillistä oli, että nuorin lapsista asui vielä kotona (iältään 13–17-vuotiaita). Vain kolmessa tapauksessa lapset olivat jo muuttaneet pois kotoa. Sitä vastoin naisista vain neljä oli naimisissa, yksi naimaton ja kuusi oli eronnut. Yllättävän moni naisista asui yksin. Kaikilla naimisissa olevilla ja eronneilla naisilla oli lapsia, mutta verrattuna miehiin, lapset asuivat jo omillaan. Haastatellut miehet olivat siis perheenelättäjiä ja elivät perhe-elämässään aikaisempaa vaihetta. Naiset sen sijaan olivat itsensä elättäjiä. Jotkut heistä olivat eronneet vasta äskettäin, ja he puhuivat varsin paljon erostaan, uuden kumppanin etsimisestä tai uudesta suhteestaan. Tämä puhe otti paikkansa haastattelun lopussa tai vasta sitten, kun nauhoittaminen oli jo lopetettu. Siinä missä miehet puhuessaan yksityiselämästään puhuivat perheen elättämisestä ja suhteesta vaimoon, naisten puhetta leimasi uuden elämäntilanteen, oman itsenäisyyden ja uudenlaisen itseluottamuksen löytymisen pohdinta. Näin selkeän eron esittäminen on aineistoni karkeistusta, mutta haastattelujen, tutkimuspäiväkirjojen ja muistiinpanojen lukeminen

nostavat esiin sen, että naiset kaiken kaikkiaan puhuivat enemmän yksityiselämästään ja henkilökohtaisista asioistaan kuin miehet.

Työntekijöiden haastattelut kestivät yhdestä viiteen tuntiin, keskimäärin noin kaksi tuntia. Toiset haastateltavat olivat huomattavasti toisia puheli-aampia. Lisäksi erityisesti ensimmäisten haastattelujen aikana en osannut riittävästi ohjata haastateltavaa takaisin aiheen pariin, jos puhe kääntyi haastattelun teeman kannalta vähemmän relevantteihin asioihin. Litteroinnin jälkeen minulla oli noin 800 sivua työntekijöiden haastattelutekstiä.

Luottamushenkilöt

Kolmas haastateltavien ryhmä ovat luottamushenkilöt. Alun perin tutkimusprojektissamme emme olleet suunnitelleet luottamushenkilöiden haastattelemista. Tehdessämme työntekijöiden haastatteluja, ilmeni kuitenkin, että yksi haastateltavaksi valikoiduista toimi samanaikaisesti pääluottamusmiehenä. Huomasimme, että luottamushenkilön positio toi laajemman kuvan yrityksen tilanteesta ja eri-ikäisten työntekijöiden asemasta yrityksessä. Siten päätimme haastatella luottamushenkilöitä kaikista tapausorganisaatioista.

Haastattelin kymmentä luottamushenkilöä siten, että yhtä olin haastatellut jo työntekijän roolissa ja yhdessä organisaatiossa (kunta) haastattelin kahta luottamushenkilöä, koska kunnassa laajaa ammattien kirjoa seurasi se, että paikallisia ammattiosastoja oli useita. Vaikka ensimmäisenä haastatellun luottamushenkilön haastattelu olikin tehty alun perin työntekijän roolissa, tutkimusryhmässämme katsoimme, että haastattelu oli silti niin informatiivinen, ettei haastattelun uudelleen tekeminen ollut tarpeen. Luottamushenkilöissä oli neljä miestä ja seitsemän naista.

Luottamushenkilöiden valitseminen oli varsin hankalaa. Useimmissa tapauksissa organisaatiossa työskenteli ihmisiä eri ammattiteissa ja siten työpaikoilla toimi useita eri luottamushenkilöitä. Lisäksi haastattelemamme ikään-tyneet työntekijät olivat eri ammattiosastojen jäseniä, sillä olimme halunneet heidän edustavan erilaisia ammattiryhmiä samoilta työpaikoilta. Päätimme haastatella pääluottamusmiestä, jos sellainen työpaikalla selkeästi oli. Joissakin tapauksissa haastateltavat kuuluivat eri ammattiyhdistykseen kuin mitä haastateltu pääluottamusmies edusti. Näin oli esimerkiksi metalliteollisuusyrityksessä, jossa haastateltavat olivat alempia toimihenkilöitä ja pääluottamusmies edusti SAK:laista Metallityöväen liittoa. Selkein tilanne oli elintarviketeollisuusyrityksessä ja paikallisliikenneyrityksessä, joissa haastateltu pääluottamusmies (Suomen elintarviketyöläisten liitto ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäinliitto) edusti kaikkia haastateltuja työntekijöitä. Muissa organisaatioissa tilanne vaihteli näiden kahden välillä: luottamushenkilöt olivat joidenkin haastateltujen työntekijöiden ammattiyhdistysedustajia, toiset taas kuuluivat eri liittoon. Joka tapauksessa luottamushenkilöillä oli toisenlaista tietoa organisaation toimintatavoista, neuvotteluprosesseista, henkilöstöpo-

litiikan linjanvedoista ja ongelmatilanteista kuin niin sanotulla rivityöntekijällä. Siten se, että haastateltavat työntekijät ja luottamusmiehet eivät aina olleet samojen ammattiyhdistysten jäseniä ei ole mielestäni ongelmallista.

Viisi haastatelluista luottamusmiehistä kuului SAK:laiseen liittoon. Nämä liitot olivat Metallityönväen liitto, Elintarviketyöläisten liitto, Auto- ja kuljetusalan liitto, Palvelualojen ammattiliitto (2). Viisi luottamushenkilöä edusti Suomen toimihenkilökeskusjärjestöä STTK:ta (pankki-, rahoitus- ja vakuutus-tehtävissä toimivien liitto SUORA, terveys - ja sosiaalialalla työskentelevien Tehy, Kunnallisvirkamiesliitto KVL, Journalistiliitto, valtion henkilöstöä edustava ammattijärjestö Pardia) ja yksi Akavaa (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ). Haastateltavien ikä vaihteli 37 ja 60 vuoden välillä. Haastateltavan oma ikä vaikutti jonkin verran siihen miten tärkeänä asiana luottamushenkilö ikäkysymystä piti. Nuorimmat luottamushenkilöistä nostivat herkemmin esille toisten ”erityisryhmien” kuten pienten lasten vanhempain jaksamisen.

Luottamushenkilöiltä kysyttiin, millaisena he tämän päivän työelämän näkivät, millaisia vaatimuksia työ tänä päivänä asetti sekä erityisesti, millaisia joko rakenteellisia tai muunlaisia muutoksia työorganisaatioissa oli tapahtunut. Keskustelimme myös organisaation henkilöstöpolitiikasta ikääntyneitä kohtaan, ikäsyjinnästä, rekrytoinnista ja mahdollisista irtisanomisista. Olin erityisen kiinnostunut ammattiosastojen roolista henkilöstön vähentämistilanteissa. Haastattelun kuluessa kysyin myös paikallisosaston suhtautumisesta ikäkysymykseen: oliko siitä keskusteltu osaston sisällä, mikä oli paikallisosaston suhtautuminen eri varhaiseläkereittien käyttöön, osa-aika-eläkkeeseen tai erityiseen ikäjohtamiseen. Haastattelut tehtiin pääsääntöisesti luottamushenkilöiden toimistoissa. Keskimäärin haastattelut kestivät noin tunnin. Tekstinä luottamushenkilöiden haastattelut olivat 158 sivua.

Olen tiivistänyt koko *Ikä, työ ja sukupuoli* -projektin haastatteluaineiston taulukkoon 5. Tämän tutkimuksen aineiston koostuu itse tekemistäni haastatteluista ja sen laajuus tekstinä on kaiken kaikkiaan 1300 sivua. Kaikki haastattelut on tehty vuoden 2000 syksyn ja vuoden 2001 kevään kuluessa.

Haastattelut on merkitty seuraavasti: HP on lyhenne henkilöstöpäälliköstä, LH luottamushenkilöstä, M miestyöntekijästä ja N naistyöntekijästä. Kaikki haastattelut on numeroitu haastattelujärjestyksessä siten, että esimerkiksi HP10 tarkoittaa kymmenentenä tehtyä henkilöstöpäällikön haastattelua ja N2 toisena tehtyä naistyöntekijän haastattelua. Olen stilisoinut haastattelusitaatteja lukijaystävällisemmäksi. Olen karsinut tiettyä puhekielisyyttä eli poistanut toistoa ja sellaisia välisanoja kuten ”niin ku”, ”tuota, tuota”. Olen myös tiivistänyt haastattelusitaatteja siten, että olen poistanut sitaatilla todistamani asian tärkeyden kannalta vähemmän olennaista tekstiä. Kaikki tekstin poistot sitaateissa olen merkinnyt merkinnällä (--).

Haastatteluaineisto on kerätty 2000-luvun alussa. Aineiston keruun jälkeen organisaatioiden ulkoisissa puitteissa on tapahtunut muutoksia. Merkittävien on vuonna 2005 toteutettu eläkereformi, jonka suurimmat muutokset

Taulukko 5.

Yhteenvedo haastatteluaineistosta.

Organisaatio	Haastattelijana Anna Pärnänen				Haastattelijana Sari Irni			Työntekijät, kaikki	
	Henkilöstöpäällikkö	Luottamushenkilö	Miehiä	Naisia	Työntekijät yhteensä	Miehiä	Naisia		Työntekijät yhteensä
Metalliteollisuus	1	1	2		2	1		1	3
Elintarviketeollisuus	1	1		2	2	1		1	3
Valtionhallinto	1	1	1	1	2		2	2	4
Kunta	1	2	2		2	1	2	3	5
Sairaala	1	1	1	2	3	1	1	2	5
Tavaratalo	1	1		2	2	1	1	2	4
Hotelli- ja ravintola	1	(1)	1	1	2		1	1	3
Pankki	1	1		3	3	1	1	2	5
Lehtitalo	1	1	2		2		1	1	3
Paikallisliikenneyritys	1	1	3		3	2		2	5
Yhteensä	10	10	12	11	23	8	9	17	40

organisaatioiden näkökulmasta olivat uusi joustava 63–68 vuoden eläkeikä 65 vuoden sijaan sekä työttömyyseläkkeen lakkauttaminen vanhassa muodossa ja yksilöllisen varhaiseläkkeen poistaminen. Haastatteluissa kysyttiin kuinka mahdollisena haastateltavat pitivät silloisen 65 vuoden eläkeiän saavuttamista. Jos vastaavat haastattelut tehtäisiin nyt, kysymykset luonnollisesti koskisivat uutta joustavaa eläkeikää ja asenteita sitä kohtaan. Niin ikään haastattelussa käsiteltäisiin uuden joustavan eläkeiän organisaatiotasolle tuomia uusia työn jättämiseen liittyviä kysymyksiä. Tällaisia ovat muun muassa kysymykset siitä, kuka päättää työssä jatkamisesta 63 ikävuoden jälkeen, työntekijä vai työnantaja ja kannustetaanko työntekijöitä jatkamaan työssä aina 68 vuoden ikään saakka. Vanha kysymykseni siitä, onko työssä pysyminen 65 vuoteen saakka mahdollista, on kuitenkin edelleen relevantti, sillä myös eläkereformin jälkeen odotetaan joidenkin jatkavan 65 vuoteen saakka tai sen yli. Jos haastateltavani katsovat, että on mahdotonta jatkaa niin pitkään työssä, mielipiteet kaikella todennäköisyydellä heijastavat tuntemuksia siitä, kuinka moni pysyy työssä 63 ikävuoden jälkeen.

Toinen suuri muutos, työttömyyseläkkeen lakkauttaminen kavensi organisaatioiden työnjättämistä repertuaaria lakkauttamisen nostuessa työttömyysreitin ikäraja kahdella vuodella. Tämä reitti on kuitenkin edelleen organisaatioille mahdollinen väylä vähentää työntekijämäärää.

Muut aineistot

Tutkimushaastattelujen ohella keräsin myös muuta materiaalia. Tämä muu materiaali koostuu strategiasuunnitelmista, vuositilastoista, vuosikertomuksista, henkilöstölehdistä, työmarkkinajärjestöjen asiamiesten sähköpostiviesteistä ja luottamusmiesten lausunnoista. Myös tätä aineistoa käytän analyysin tuke-

na. Koska on tärkeä suojella organisaatioiden anonymiteettiä, suoria lainauksia näistä lähteistä ei voi käyttää. Aineisto toimii taustamateriaalina analyysille.

Edellä kerrotun lisäksi käytin tutkimusaineistona myös Tilastokeskuksen työolotutkimuksia vuosilta 2003 ja 2008. Työolotutkimus on laaja työntekijöiden työoloja ja niissä tapahtuvia muutoksia tutkiva survey. Vuoden 2003 tutkimukseen haastateltiin 4 041 palkansaajaa vastausprosentin ollessa 78. Vuoden 2008 tutkimukseen haastateltiin 4 392 ja vastausprosentti oli 68. Työolotutkimuksia on tehty vuodesta 1977. (Lehto & Sutela 2003, 2008.) Olen itse tehnyt tilastolliset analyysit alkuperäisaineistosta. Näiden analyysien tuloksiin viitataan lähinnä julkaisemattomien konferenssipapereiden tai artikkeleiden muodossa.

9.3 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Feministisessä metodologiassa²⁶ on keskusteltu paljon haastattelusta tutkimusmenetelmänä ja tutkijan roolista. Anna Oakley (1981) on huomauttanut, että neutraali aineistonkeruu ei ole mahdollista ihmistieteissä. Haastattelu ei ole täysin mekaaninen tiedonkeruutilanne, vaan haastattelija vaikuttaa tutkimustiedon syntymiseen. Siten tutkijan tulisi ottaa huomioon tutkijan osallisuus osana aineistoa ja raportoida tarkasti tutkimuksen kulun vaiheet (Oinas 2004, 218). Tutkimusraportteja ei myöskään pitäisi siivota ongelmista ja virheistä, vaan pikemminkin raportoida eri tutkimusprosessin vaiheista virheineen ja vääryinymmärryksineen. Toiseksi feministisen tutkimuksen piirissä on korostettu, että haastattelu on tutkimusaineiston keruutapa, jossa sekä tutkija että informantti tuottavat tietoa – heillä on vain eri perusteet ja eri tavoitteet. (ks. myös Holstein & Gubrium 1995.)

Vaikka molemmat, tutkija ja tutkittava, tuottavat haastattelutietoa, on tutkijalla kuitenkin ensimmäinen ja viimeinen sana sen osalta, mitä tietoa tutkimus tuottaa. Tutkija määrittelee tutkimuskysymyksen, tutkimusalueen, muotoilee tutkimuskysymyksen ja päättää, mikä on tärkeää tutkimusaiheen kannalta niin haastattelun kuluessa kuin sen jälkeenkin. Tutkijalla on itsenäinen vapaus analysoida aineistoa niin kuin itse haluaa, korostaa joitakin teemoja ja jättää toiset ottamatta huomioon. Tutkijan oma ääni dominoi tutkimustekstissä, vaikka hän käyttäisikin paljon lainauksia haastatteluista. (Oinas 2004, 222–223.)

Tässä tutkimuksessa olen tietoisesti käyttänyt melko paljon haastattelu-sitaatteja. Olen tehnyt tällä tavoin ensinnäkin siksi, että näin voi vakuuttaa lukijan tulkintojen oikeellisuudesta. Haastattelupätkät ovat se evidenssi,

26 Käytän termiä ”feministinen metodologia” yläkäsitteenä kuvaamaan nais-/feministisen tutkimuksen piirissä esitettyjä metodologisia ja/tai epistemologisia pohdintoja tai konkreettisia metodeineuvoja. Suomalaisessa keskustelussa käytetään harvoin käsitettä ”gender studies” ja käsitteitä naistutkimus ja feministinen tutkimus käytetään rinnakkain tekemättä selvää eroa näiden kahden käsitteen sisällön välillä (ks. Liljeström 2004a, Lehto 1996, 72–3, Oinas 2004).

joihin analyysini perustan. Samalla Tuula Juvosen (2002, 37) tavoin haluan avata analyysit ja tulkinnat kriittiselle tarkastelulle. Toiseksi lainauksien laaja käyttäminen on keino ”antaa ääni” haastateltaville, siis antaa heille mahdollisuus kertoa asiat omin sanoin, vaikka tiedostankin antavani äänen heille vain osittain. Lopulta tutkijalla on valta kertoa se, mitä pitää tärkeänä ja mielenkiintoisena. Olen valinnut sitaattinäytteet yhtäältä sillä perusteella mikä kuhunkin teemaan liittyvä sitaatti osuvimmin kuvasi asiaa, jotka tulkinnassani nostin esille. Toisaalta olen pyrkinyt myös tasapuolisuuteen tarkoittaen sitä, että olen pyrinut valitsemaan sitaatteja vaihtelevasti eri informanteilta.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille eri näkökulmia ikäkysymyksen käyttämällä kolmea eri tietolähdettä. Tällä tavalla pyrin välttämään organisaatiotutkimukselle tyypillisen ”yhden lähteen ongelman” (Vanhala 2006). En pyri löytämään ”totuutta” haastattelujen takaa ja valitsemaan ”oikeaa” näkökulmaa. Analyysin lähtökohta ja painopiste on henkilöstöpäälliköiden haastatteluissa, joihin ikään kuin peilataan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden haastatteluja. Tämä tarkoittaa sitä, että monia asioita, joita etenkin työntekijöiden haastatteluissa käytiin läpi, on jätetty tämän analyysin ulkopuolelle. Tällaisia teemoja ovat muun muassa se, miltä ikääntyminen tuntuu, seksuaalisuus ja vanheneva ruumis. Työntekijöiden haastatteluja on analysoitu syvemmin projektin muissa julkaisuissa (Julkunen 2003, Charpentier 2006, Irni 2009, 2010).

Poliittinen korrektius

Väestön ikääntyminen, työurien pidentäminen ja ikäsyrrintä ovat teemoja, joista on keskusteltu paljon julkisuudessa Suomessa. Yhtäältä on käyty debattia suurten ikäluokkien eläkelöitymisen taloudellisista vaikutuksista ja eläkejärjestelmän kestävydestä. Tähän keskusteluun on sisällynyt arvioita työvoimapulasta ja lisääntyvästä työperäisestä maahanmuutosta. Lisäksi vuoden 2005 eläkeuudistusta on käsitelty laajasti. Toisaalta on keskusteltu ikääntyneiden työmarkkina-asemasta, työkyvyn ylläpidosta ja työoloista. Näkökulma on ollut työurien pidentämisen tavoitteesta; on haastateltu työssä pitkään pysyneitä julkisuuden henkilöitä tai on keskusteltu tekijöistä, jotka ovat pitkään työssä pysymisen esteitä, kuten huonot työolot ja terveysongelmat. *Työssä jaksamisesta* on tullut suomalaisen työelämän avainongelmia. Sellaiset aiheet kuten ikääntyneiden työttömyys, ikäsyrrintä, ikäjohtaminen, kuntoutus, osa-aikaeläke ja se, mitkä tekijät vaikuttavat varhaiseen työstä poistumiseen, ovat olleet esillä julkisessa keskustelussa paljon aina Kansallisen ikäohjelman käynnistämisestä lähtien²⁷.

27 Perustan väitteeni artikkeleihin, joita olen kerännyt vuodesta 2001. Olen kerännyt talteen ikää käsittelevät artikkelit lukemistani päivälehdistä, iltalehdistä, aikakausi- ja naisten lehdissä. Olen lajitellut artikkelit teemoittain ja siten muodostanut yleiskuvan käydystä julkisesta keskustelusta. Artikkeleiden keruutapa tai analyysitapa ei kuitenkaan ole tieteellisen systemaattinen.

Julkinen keskustelu ikääntymisestä, siis koko ikädiskurssi, näkyy selvästi ja monin tavoin haastateltavien puheessa. Informanttini referoivat, kommentoivat, etsivät vastauksia ja ottivat kantaa ikääntyneen käsitteeseen ja julkisuudessa käytyyn keskusteluun.

N9: Mutta hyvin ikää... ikääntyneeks mää aloin tuntee siinä vaiheessa ku mä kuulin niissä juhlapuheissa, että osastonhoitajat alkaa ikääntyneitä olemaan nii. Mä totesin, että no mä varmaan sitte olen ikääntynyt.

AP: Joo.

N9: Että en mä niin ku ollu ajatellu sitä ite ollenkaan. Vaan se, vaa.

AP: Joo.

N9: (--) Mua loukkas suunnattomasti se, että tota... sitä ilmasua, että osastonhoitajat alkaa ikääntyä, vaikka se ei tarkotettu ehkä nega... taikka ei tarkotettu varmaan negatiivisesti, koska se ei läheskään kaikkia. Taikka mä jonku kollegan kans keskustelinki siitä, niin ei se häntä loukannu.

AP: Hmm.

N9: Mut mua se loukkas kyllä. Tuota, mä en ollu, en ollu sillais ajatellu. Mä aatelin olevani iskussa vielä, mutta sitte mä ajattelin, että noo nyt se alkaa olla sitte tätä ikääntymistä.

(Nainen, sairaala)

HP10: (--) Nyt tänä vuonna must tuntuu, että ku kattoo televisiota ja kuuntelee, ja lukee lehtiä, ni siitä vielä niin ku eniten puhutaan, tästä TYKY:stä, ja se on myöskin vielä niin ku enempi tulee, siinä mielessä puhuttu, on ikärakenne mikä on, ni silti pitää kiinnittää huomiota, että jaksais eläkeikänsä asti, et ei tulis noita aikasemmin lähtijöitä sitten.

(Henkilöstöpäällikkö, pankki)

HP2: Kyllähän tää vähän niin ku huvitti Vappu Taipaleen puheet sillon, että eiks hän ehottanut 75:ä ja mitä kaikkee.

(Henkilöstöpäällikkö, sairaala)

M1: Kaikki hämmästyy, kun mää juhlista...kun Vappu Taipalehan puhu 70 vuoden iästä. Minä parissa paikassa vakavissani sanoin, että nythän tullee se laki, että mää laitan anomuksen, että saan olla seittämänkytä vuotiaana täällä. Kaikki kauhisteli, että ihanko totta, kun sää pääsisit, niin meinaat sää olla?

(Mies, kunta)

Julkinen keskustelu väestön vanhenemisesta kulminoitui työurien pidentämisen tavoitteeseen, ja tämä ikäkeskustelu on selvästi suodattanut työpaikkatasolle. Tavoite työurien pidentämisestä oli kaikkien tiedossa. Sellaiset sanat kuten ikärasismi tai ikäjohtaminen nousivat usein esille. Julkinen keskustelu herättää myös refleктоimaan omaa ikää ja omia valintoja. Ensimmäinen sitaatti kertoo hyvin myös, millaiseksi sosiokulttuurinen ikätieto "ikäntyneen" määrittelee; millaisia ominaisuuksia "ikäntyneeseen" liitetään. Jos ajattelee "olevansa vielä iskussa" eikä siten tunnista itseään "ikäntyneeksi", on selvää, että mielikuva ikääntyneestä ei yhdistä korkeaa ikää tehokkuuteen ja "iskussa" olemiseen.

Julkinen keskustelu kuului erityisesti henkilöstöpäälliköiden puheessa. Henkilöstöjohtajat olivat hyvin tietoisia, millaista ikäpolitiikkaa organisaation tulisi harjoittaa, ja että heidän työnantajina tulisi kannustaa ikääntyneitä

pysymään työssä pitkään. Poliittinen korrektius iän suhteen selkeästi ohjasi henkilöstöjohtajien puhetta. He pyrkivät välttämään negatiivisten asenteiden tai ikä syrjivien käytäntöjen esille nostamista. Haastattelijana huomasin samankaltaista käytöstä, kuin mihin sukupuolten välistä tasa-arvoa tutkineet olivat törmänneet. Esimerkiksi tutkija, joka toteutti tilattua tutkimusta sukupuolesta Ruotsin teatterikorkeakoulussa, huomasi kantavansa ”genus-tante” -nimitystä. Hän törmäsi joka puolella samanlaiseen poliittisesti korrektiin puheeseen sukupuolesta. (Paavolainen 2002.) Samalla tapaa haastattelemani henkilöstöpäälliköt olivat varovaisia sanomaan mitään epäkorrektia vanhemmista työntekijöistä. Joidenkin oli selvästi vaikea vastata joihinkin esittämiini kysymyksiin, jos rehellinen vastaus tarkoitti ikä syrjivien käytäntöjen myöntämistä²⁸.

AP: Sanoittekin tuossa, että mielellänne rekrytoitte tälläisiä, joilla on joku kursitus tai koulutus tälle alalle. Onko teillä mitään muita kriteerejä esimerkiksi iän suhteen?

HP: Ei. Eikä tänä päivänä voi tunnustaa, että ois jotain ikärasismia olemassa. Saakaa niin sanoa. Kyllähän se tietysti totuus varmaan tässä alalla niin ku monella muullakin on, että kyllähän tietysti...jos varsinkin jos (ammatti AP) ei oo aikaisempaa kokemusta, että menee ammattikurssille...mikä...ei nyt otetaan mitään ikää varsinaisesti esille, mutta jos sanotaan, että käy vanhemmilla päivillään ammattikurssin ja on kokonaan ollut toisella alalla aikaisemmin, niin kyllähän hänellä tietysti on vaikeuksia sijottua.

(Henkilöstöpäällikkö)

AP: Joo, jos te palkkaatte ihmisiä, (--) vaikka tää on aika pientä tää vaihtuvuus, niin silti...niin onko teillä tietyt kriteerit minkälaisia ihmisiä te palkkaatte? Onko iällä siinä merkitystä? Palkkaatteko ikääntyneitä ikinä?

HP: En uskalla ääneen sanoa.

AP: Ette uskalla tässäkin sanoa ääneen?

HP: Joo, ei, mut siis...Siis terveen organisaation ikärakenteen turvaamiseksi, niin kyllähän se varmaan se tosiasia on, että sitä nuorempaa porukkaa me tarvitaan. Se on niin ku tosi asia. Mutta en mä oo kyllä missään, missään ei oo tullu vastaan se, että meillä olisi jotain ikärasismia. En, en niin ku usko sitä ja mä luulen, että mitä korkeemmalla ollaan, sanotaan nyt vaikkapa (ammatti) kun valkataan, niin siellä sitten katsotaan vain sitten sitä osaamista, eikä mitään muuta. Ja tota mutta sitten voi olla se tilanne, että jos on kaksi (toinen ammatti), jotka muutoin arvioidaan ihan tasavertaisiksi, niin kyllä siellä voidaan kattoo sitten tätäkin puolta. Mutta älä paa tätä sitten mihinkään näkyviin.

AP: En, en tunnustettavasti, että mistä se on sanottu.

HP: Tää on niin ku se, että me tavallaan tarvitaan nuorempaa porukkaa myöskin. Uusia ajatuksia, uusia, uusia...tuota niin vähän toimintatapojakin...

(Henkilöstöpäällikkö)

Päivi Korvajärvi (1999) kysyi vastaavanlaisia kysymyksiä henkilöstöpäälliköiltä tutkimuksessa, joka toteutettiin vuosina 1985–1989 ja 1996. Alla on lainaus tästä tutkimuksesta. Verrattuna tässä tutkimuksessa tehtyihin haastatteluihin, henkilöstöpäälliköt puhuivat 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun puolivälissä selvästi suorasanaisemmin kuin nyt 2000-luvulla.

²⁸ Olen tässä yhteydessä jättänyt henkilöstöpäälliköiden haastatteluista tunnistenumeron pois korostaakseni anonymiteettiä.

PK: Miten ikäkysymys toimii tässä [rekrytoinnissa]?

Haastateltava: Toimii. Kyllä se toimii. Me otamme mielellämme nuoria. Ei siitä pääse yli eikä ympäri. Jos ihminen on yli neljäkymmenen, niin jo ruvetaan miettimään. Tuntuu vanhalta yli neljäkymmentävuotias.

PK: Kamalaa.

Haastateltava: Se on kyllä kamalaa. Tuossa oli juuri yli 36-vuotias pätevä ihminen. Hänen ikäänsä ei nostettu tapetille, mutta onhan se kuitenkin kolmekymmentäkuusi. Ei perhettäkään ja kuitenkin on 36-vuotias. (--) Mutta nyt on ollut vaikeuksia löytää riittävää osaamista nuorten päästä. Meillä on tavattoman suuret vaatimukset kielitaidon ja muun osaamisen kohdalla. Pitäisi olla hallussa kaikenlaista ja sitä nuorilla ei tahdo olla. (--)

H: Se on tosiasia, että jos on kaksi tasavertaista hakijaa ja toinen on alle kolmikymppinen ja toinen neljävitonen, niin kyllä me se kolmikymppinen otetaan. (mt., 91–92.)

Törmäsin myös kaksoiskirjanpitoon: minulle kerrottiin jotain muuta, jos lupasin katkaista nauhoituksen hetkeksi. Lisäksi haastattelun jälkeen minulle saatettiin todeta, ettei *"työpaikoista pidä tehdä vanhainkoteja"* tai viitaten vanhempiin työntekijöihin, että *"onhan meillä niitä työntekijöitä, jotka laahustellen käyskennellen ovat tekevinään työtä"*. Yhtäältä tämä kaksoiskirjanpito voi olla merkki rehellisyydestä tai toisaalta merkki epämukavuudesta ja sosiaalisesta paineesta mitä henkilöstöpäälliköt kokivat virallisen ikäpuheen ja organisaation ikäkäytäntöjen välissä. Jotkut haastatelluista katsoivat, että olin tullut etsimään ikäsyrintätapauksia ja vakuuttivat minulle, että heidän organisaatiossaan sellaisia ei löytynyt, vaikka itse en aihetta olisi nostanut esille.

HP: (--) Meidän yrityksellä ei oo tällaista ikäkategoriasta, että viisikymppinen veiks. Ei missään tapauksessa. Eikä kukaan voi löytää mitään näyttöä, että näin olisi.

(Henkilöstöpäällikkö)

Edellä mainitun lisäksi osa haastatelluista oli erityisen varovaisia ja haluttomia sanomaan yhtään mitään ja haastattelun alussa meni aikaa ennen kuin sain välillemme synnytettyä riittävän luottamuksen.

AP: Onko teidän yrityksessänne jotain ikäpolitiikkaa?

HP: Ei.

AP: Tarkotan niin ku tällästä, että otatteko te ikääntyneet työntekijät jotenkin erityisesti huomioon, TYKY-toimintaa, tai muuta?

HP: Ei.

AP: Pärjääkö ikääntynyt teillä työntekijänä?

HP: No, ainakin vielä on pärjännyt.

AP: Onko yrityksessänne henkilöstökoulutusta, ja ketä se koskee?

HP: Se koskee kaikkia meitä.

AP: Ja sitä on jatkuvasti?

HP: Niin.

AP: Onko teillä ollenkaan henkilöstöä, joka on siihen viralliseen eläkeikään tai sen kynnykselle saakka töissä?

HP: Niin, että onko?

(Henkilöstöpäällikkö)

Osa henkilöstöpäälliköistä – pääsääntöisesti miehet – toisaalta kuvasivat työtä ja työoloja (*“työ vaatii...että sietää ihmisiä ja inhottavia työaikoja, lyhykäisiä ja epäinhimillisiä työaikoja”*) tai yrityksen tavoitteita (*“kyky generoida rahaa”*) jopa raatorealistisesti. Kaikissa asioissa ei siis selvästikään ollut tarvetta antaa todellisuutta parempaa kuvaa.

On ymmärrettävää, että henkilöstöpäälliköt olivat varovaisia puhuessaan ikäkysymyksestä, sillä hehän edustavat työnantajaa ja työnantajan mielipidettä. Yksikään yritys tai organisaatio ei halua vahingoittaa mainettaan. Siten, vaikka lupasimme täyden anonymiteetin, tietty varovaisuus säilyi.

Edellä esitetty pohdinta henkilöstöpäälliköiden varovaisesta suhtautumisesta aiheeseen herättää tietysti kysymyksen, onko aineisto käyttökelpoista? Kun tutkitaan asenteita ikääntyneitä kohtaan tai ikäperusteisia käytäntöjä, laadullisella aineistolla on rajoitteensa. Surveytutkimus olisi antanut turvatumman anonymiteetin ja siten ehkä tuonut esille erilaisia tuloksia. Toisenlaiset argumentit kuitenkin puoltavat laadullisen aineiston käyttöä. Ensinnäkin katson, että koska työpaikkatason käytäntöjä on tutkittu organisaatiotasolla vähän, aiheen uutuus puoltaa laadullisen tutkimustavan käyttöä. Surveytutkimus määrittää laadullista haastattelua enemmän etukäteen mitkä tekijät ovat relevantteja tutkimuskysymyksen osalta. (vrt. Ronkainen 1999.) Kysely kun ei mahdollista nostaa esille tekijöitä kysymyslomakkeen ulkopuolelta. Laadullinen aineisto jättää tiedonantajille kyselyä enemmän mahdollisuuksia nostaa esiin heidän mielestään tärkeitä asioita ja teemoja tutkittavan aiheen osalta.

Toiseksi laadullinen aineisto – toisin kuin kysely – mahdollistaa sen, että vastaaja pystyy selittämään syitä tiettyjen päätösten, asenteiden tai käytäntöjen takana. Laadullinen menetelmä tekee mahdolliseksi saada selville, mitä merkityksiä ihmiset itse antavat toiminnalleen. Laadullisessa haastattelussa on myös helppo esittää kysymyksiä siitä, *miksi* jotakin tehtiin, pyytää selvennyksiä ja varmistaa, että itse oli ymmärtänyt asian oikein.

Haastattelutilanne teki siis haastateltaville mahdolliseksi selittää syitä toimien ja päätösten takana sekä nostaa esille tekijöitä teemalistan ulkopuolelta. Kaiken kaikkiaan henkilöstöpäälliköillä oli paljon tietämystä ja laaja näkökulma asiaan. Edellä mainituista syistä katson, että laadullinen tutkimus oli hyvä menetelmä iän ja ikäpolitiikkojen tutkimiseen työorganisaatioissa.

Usein törmää näkökulmaan, jossa laadullinen menetelmän katsotaan mahdollistavan ”rikkaamman” tutkimusaineiston saamisen kuin mitä esimerkiksi surveymenetelmällä saataisiin (ks. esim. Oinas 2004, 214). En kuitenkaan halua kuvata aineistoani ”rikkaammaksi” kuin mitä kyselyaineisto aiheesta olisi tuottanut. Aineiston ”rikkaus” ei riipu menetelmästä vaan siitä, kuinka survey tai laadullinen haastattelu on toteutettu; tutkijan kyvystä muotoilla tutkimuskysymys, operationalisoida se, tulkita ja analysoida aineisto. Laadullisin menetelmin kerätty aineisto ei ole sen ”rikkaampi” yksin aineiston keruutavan vuoksi. Joka tapauksessa, oli menetelmä mikä tahansa, informan-

teilla on aina oikeus valita mitä ja miten kertoa (Ronkainen 1999). Tämä pätee niin survey- kuin laadulliseen tutkimukseen.

Kriittinen näkökulma?

Luottamushenkilöt otettiin kolmanneksi haastateltavien ryhmäksi pääosin siksi, että heidän arveltiin pystyvän antamaan vastakkaisen näkökulman henkilöstöpäälliköiden kertomukseen. Ovathan luottamusmiehet asemansa kautta tietoisempia konflikteista ja ongelmista kuin keskivertotyöntekijä. Jotkut luottamushenkilöistä olivatkin hyvin kriittisiä työnantajaansa kohtaan, mutta valtaosa luottamushenkilöistä pääsääntöisesti oli tyytyväisiä työpaikan toimintatapoihin, jos kohta myös kritisoitavaa löytyi.

Pyrin kolmen eri informanttiryhmän haastattelujen kautta luomaan kokonaiskuvan organisaatiosta. Tämä tehtävä osoittautui joissakin tapauksissa vaikeaksi, sillä muutamassa organisaatiossa luottamushenkilö antoi huomattavasti huonomman kuvan yrityksen toimintatavoista kuin henkilöstöpäällikkö tai ikääntyneet työntekijät. Tällöin heräsi kysymys, millainen yleiskuva lukijalle tulisi välittää? Tutkijana minulla on valta korostaa joitakin asioita ja jättää toisia huomioimatta. Sellaisissa asioissa, joista näkemyksissä oli selvä ristiriita, tavoitteekseni tuli antaa yhtä suuri painoarvo kaikille kolmelle osapuolelle. Toisin sanoen en katso, että jollakulla informanteista olisi toisia ”oikeampi” tai todempi kuva kuin muilla. Kaikki haastateltavani puhuvat omasta positioistaan, omasta kokemuksestaan ja näkemyksestään. Siten olisi kyseenalaista esittää esimerkiksi henkilöstöpäällikön puhe jotenkin epäilyttävämpänä ja vastaavasti luottamushenkilön kertovan ”miten asiat oikeasti ovat” – tai päinvastoin. Otin periaatteeksi, että kaikkien informanttilähteiden näkemykset täydentävät kuvaa, eivätkä kilpaile keskenään tai peittoaa toisiaan. Lisäksi ymmärrän, että ”kaikki kerronta on hetkellistä, paikallista ja jollekin yleisölle kohdistettua” (Oinas 2004, 221). Ymmärrän, että sama henkilö voi toisessa tilanteessa kertoa eri tarinan painottaen eri asioita. Siten en pyrkinyt löytämään ”lopullista totuutta” haastateltavien puheesta, vaan katson, että kolmesta eri positioista kerrottu kuva samasta organisaatiosta välittää riittävän todellisen kokonaiskuvan. Tulee myös muistaa, että luottamushenkilöt hoitavat työkseen ristiriitatilanteita. Siten heidän kuvansa työnantajasta oli usein työntekijöitä negatiivisempi.

PL10: Niin tää on ollu, siis koko aika mitä mää oon ollu pääluottamusmiehenä näitä täämsiä ikäviä juttuja on tullu ja (--)...niin siellä ei siis ne henkilökemiat oikein pelaa siinä vaiheessa (--)...siis kaikkihan nää täämsöt negatiiviset asiat tulee mulle, että mää tiedän ne negatiiviset asiat sit näistä (--).

(Luottamushenkilö, tavaratalo)

Kaiken kaikkiaan luottamushenkilöt olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työnantajan toimintaan, ja heillä oli hyvät suhteet ja neuvotteluvälit työnantajan

kanssa. Moni luottamushenkilöistä totesi, että työnantaja oli hyvä työnantaja, joka kunnioitti paikallista ammattiosastoa neuvottelukumppanina. Alla esitetty kuvaa hyvin luottamushenkilöiden kokemusta henkilöstöpolitiikan onnistumisesta; pääsääntöisesti kaikki oli hyvin, mutta käytännön tasolla henkilöstöpolitiikassa riitti kuitenkin aina parannettavaa.

AP: No, pääpiirteitä, jos siitä (henkilöstöpolitiikasta AP) pystyy poimimaan, onko se ylipäänsä hyvää?

PL9: Niin, kyllä meillä varmasti kaikki asiat on lain mukaisesti vähimmäisvaatimukset täytetty ja jotkut asiat voi olla hyvinkii ja meillähän on hirmu, niin ku siis jos ajatellaan sitä, että miten paljon, miten pitkiä työuria (toimipaikka AP) on, sehän on, se on tavallista, että täällä on ihmiset ollu 25 tai 30 vuotta, että siinä mielessä varmaan ihan hyvää henkilöstöpolitiikkaa, mutta että kyllä siellä on paljon parantamisen varaa.

AP: Onko jotain tiettyjä, tiettyjä kohtia, tai tämmösiä epäkohtia, joita muistus mieleen?

PL9: No, ei, ei tiä nyt missä, ne on niin ku eri paikoissa erilaisia, että monta kertaa asiat on niin, että et asiat on sovittu ihan hyvin ja niin ku tää ylätaso on kunnossa, mutta sitten kun mennään niin ku hierarkiassa alaspäin, niin sitten toteuttaminen ontuu.

(Luottamushenkilö, valtionhallinto)

Julkunen ym. (2004) nimesivät haastattelemansa luottamushenkilöt normaaliuden agenteiksi kuvaten tällä sitä, kuinka luottamusmiesten puhe poikkesi haastatelluista johtajista/yrittäjistä tai työntekijöistä. Luottamushenkilöiden puheessa korostui työsuojelun ja sosiaalipolitiikan kysymykset. He olivat ikään kuin ”normaaliuden” vartijoita oli kyse sitten työn vaatimuksista tai työajasta. Myöhemmin Julkunen (2008, 48) ehdottaa luottamushenkilöitä kutsuttavan suojellun työn agenteiksi. Tulkitsen tätä niin, että luottamushenkilöiden rooliin kuuluu pitää kiinni sellaisesta työstä, jossa työolot ja palkansaajien etuisuudet (palkat, työturvallisuus, sosiaaliturva, yritysdemokratia, yhteistyöelinten toiminta, sukupuolten tasa-arvo, työaika, perhevaapaomyönteisyys) ovat jatkuvat tarkastelun ja kehittämistyön alla. Tämä rooli on suomalaisessa työmarkkinoiden kollektiivisuhteiden hoidon työpaikkatason toiminnassa perinteisesti kuulunut luottamushenkilöiden rooliin. Suojellulla työllä Julkunen viittaa Robert Castelin (2007, ks. myös Siltala 2004) ajatukseen sosiaalisen suojelun maksimoitumisesta toisen maailmansodan jälkeisinä vuosikymmeninä. Tuolloin yksityisomistuksen rinnalle muodostui toinen turvan ja oikeuksien lähde: palkkatyö. Suojeltuun työhön kuului ammattiyhdistysliikkeen tunnustettu rooli työmarkkinaosapuolena, joka joukkovoimansa kautta tuotti jäsenilleen parempaa työsuojelua, työoloja ja jatkuvasti nousevan palkkakehityksen. (Julkunen 2008, 45–48.) Haastattelemani luottamushenkilöitä voi pitää tällaisina suojellun työn agentteina; ainakin he lähtökohtaisesti pyrkivät vaikuttamaan työoloihin ja heidän asemansa tällaisina toimijoina oli selvästi tunnustettu organisaatioissa. Palkkatyö on se turvan ja oikeuksien lähde, jonka reunaehdoista luottamushenkilöt työpaikoillaan neuvottelevat.

Eron nimeämistä ja yhteisen etsimistä

Haastattelujen tekemisen aikaan olin 26-vuotias. Kaikki haastattelemi oli vanhempia kuin minä ja haastattelemi vanhemmat työntekijät 30–38 vuotta vanhempia. Ikä ei kuitenkaan ollut ainoa meitä erottava tekijä. Lähes kaikilla haastatelluista ikääntyneistä työntekijöistä oli alhaisempi koulutustaso kuin minulla. Neljällä kahdestakymmenestäkolmesta oli korkeakoulututkinto kuten minulla, yhdellä tohtorin tutkinto. Miehistä minua erotti myös sukupuoli. Siten ikä, koulutustaso ja miesten osalta sukupuoli erottivat minua ja haastattelemiani työntekijöitä.

Keskustellessani työntekijähaastateltavieni kanssa heidän työstään, ikääntymisen kokemisesta ja työssä pysymisestä meillä oli hyvin vähän yhteistä. Uskon, että yhtäältä se, että meillä oli niin vähän yhteistä jaettavaa, oli haitta. En voinut verrata omia kokemuksiani ikääntymisestä, koska olin niin eri-ikäinen kuin haastateltavani. Siten todellakin pikemmin haastattelin kuin keskustelin siitä, mikä merkitys ikääntymisellä oli työelämässä.

Toisaalta oli etu, että olimme niin eri-ikäisiä. Uskon, että nuoruuteni häivytti koulutuseron väliltämme. Olin heille nuori tyttö, joka halusi kuulla elämäntarinoita, joita elämäkokemus ja pitkä työura olivat heille tuoneet. Luulen, että haastateltavien oli helpompi puhua ikääntymisestäään ja siihen liittyvistä tuntemuksistaan minulle kuin saman ikäiselle korkeakoulutetulle naiselle tai miehelle. Erityisesti miesten osalta uskon, että sellaisista asioista kuten ruumiin vanhenemisesta tai seksuaalisuudesta oli helpompi puhua minulle kuin saman ikäiselle naiselle. Luultavasti heidän olisi ollut vielä helpompi puhua nuorelle miehelle kuin nuorelle naiselle. Näistä pohdinnoista huolimatta en luonnollisestikaan voi saada selville haastattelijan persoonan – siis ei vain iän, sukupuolen, koulutustason, vaan koko tavan puhua ja olla – vaikutusta haastatteluun. Vaikka osan tutkimushaastatteluista olisikin tehnyt vanhempi nainen tai mies ja vaikka siinä, kuinka paljon ja kuinka avoimesti haastateltavat puhuivat, olisi ollut selvä ero, olisi silti ollut lähes mahdoton sanoa, johtuiko ero haastateltavan persoonallisuudesta vai haastattelijan iästä ja sukupuolesta.

Näistä eroista huolimatta haastateltavilla ja minulla oli toki myös jotain yhteistä: olimme molemmat keskustelemassa varhaisesta työstä poistumisesta ja työssä pysymisestä modernin hyvinvointivaltion kansalaisina. Meille on itsestään selvää, että lapsuus ja nuoruus vietetään koulussa ja opiskellessa, aikuisuus työssä ja eläke on elämäntaihe, jolloin ollaan työstä vapaita. Useimmat maailman ihmiset eivät vietä lapsuuttaan koulussa, vaan työssä, eikä vanhuus ole taloudellisesti turvattu elämäntaihe. Sekä eläkejärjestelmä että koululaitos ovat varsin uusia instituutioita, mutta hyvinvointivaltion tekniikkoina oppivelvollisuus ja eläkejärjestelmä ovat muokanneet ”elämäntaihe peruskertomuksen” (Rantamaa 2001, 68) meille yhtäläiseksi. Meillä on toisin sanoen yhteisesti jaettu sosio-kulttuurisia ikäkäsityksiä siitä, mitä minkäkin ikäisenä tulee tehdä. Eläkejärjestelmän kautta meillä on tänä päivänä elämäntaihe, joka on rakenteellisesti erotettu, pituudeltaan merkittävä,

kattaa koko väestön ja aloitetaan jotakuinkin saman ikäisenä. Voidaksemme keskustella ”oikeudesta eläkkeeseen” tai varhaiseläkkeiden moraaliseen dilemmasta, haastateltavien pitää olettaa itselleen oikeuksia. Eläkeläisyys yhteisesti jaettuna elämänvaiheena on olemassa vain modernissa hyvinvointivaltiossa. Me molemmat, sekä minä että informanttini hahmotamme elämänkulkumme rikkaan hyvinvointivaltion kansalaisina.

Toinen minua ja informanteja yhdistävä kokemus lienee yhteinen ymmärrys työelämän muutoksesta. Työelämän muuttumisesta, työtahdin kiristymisestä, työn intensivoitumisesta, vaatimusten kasvusta ja epävarmuuden lisääntymisestä on puhuttu niin paljon julkisuudessa, että voin olettaa meidän jakavan tämän ”tiedon” siitä, että työelämä on muuttunut ja kovempaan suuntaan. Tosin tässä kohden minulla ja informanteilleni on se ero, että he ovat tehneet työtä jo vanhan työn aikaan ja minulla itsellä ei juuri ollut kokemusta ainakaan sellaisesta työelämästä, jossa työpaikka olisi turvattu.

Douglas Ezzy (2002, xii) kuvaa laadullisen tutkimuksen tekemistä seuraavasti. Laadullinen tutkimus ja laadullisen aineiston analysointi on sen selvittämistä, millä tavoin ihmisten toiminta on mielekästä heille itselleen, heidän omasta näkökulmastaan katsottuna. Laadullisen aineiston analysoinnin ytimessä oleva tulkinnallinen prosessi on yritystä ymmärtää tutkimukseen osallistujien käytäntöjä ja merkityksiä heidän näkökulmastaan. Laadullisen tutkimuksen tekeminen on osallistumista toisten ihmisten elämään ja tästä osallistumisesta kirjoittamista. Tämä haastateltavien näkökulman selvittäminen ja sen ymmärtäminen on tutkimukseni keskiössä, vaikkakin tämä toisten elämään osallistuminen jää yhden haastattelukerran ja siinä hankittujen tietojen varaan.

9.4 *Metodologia ja aineiston analyysi*

Tutkimusmetodologiani nojaa grounded theory -metodologiaan²⁹. Grounded theory -metodologian kehittivät Barney Glaser ja Anselm Strauss (1967), jotka tarjosivat kuvauksen aineistolähtöisestä metodista, missä teoria kehitettiin empiirisen havainnoinnin ja aineiston keruun kautta. Sananmukaisesti ”[g]rounded theory is ‘grounded’ in data and observation” (Ezzy 2002, 7). Teorian tausta on symbolisessa interaktionismissa, ja se kehitettiin reaktion tuohon aikaan dominoivan deduktiivisen teorian muodostusmallin vastapainoksi. (mt., 7.) Yhteisen alun jälkeen nämä kaksi tutkijaa lähtivät kuitenkin eri teille ja kehittivät grounded theory -menetelmää kumpikin tahollaan eteenpäin eri suuntiin. Grounded theory ei enää olekaan yksi ainoa metodologinen lähestymistapa, vaan kaksi eri lähestymistapaa. (Strauss & Corbin 1998, 9–10, Siitonen 1999.) Joidenkin mielestä voidaan puhua kahdesta eri koulukunnasta, jotka voi hyvin nimetä Straussin ja Glaserin mukaan (Janho-

29 Metodologialla tarkoitan tässä teoriaa ja analyysiä siitä, kuinka tutkimusta teen. (Metodin, metodologian ja epistemologian erottelusta ks. Lehto 1996, 105–108.)

nen & Latvala 2003, 169). Glaser jatkoi työskentelyä yksin, kun taas Strauss alkoi työskennellä yhdessä Juliet Corbinin kanssa.

Yksi pääero Glaserin ja Straussin ja Corbin välillä on ymmärrys esioletuksesta. Induktiivisen teorianmuodostuksen ylikorostaminen oli yksi pääkritiikeistä Glaserin ja Straussin (1967) mallia kohtaan ja tutkijat ottivat eri kannan tähän kritiikkiin. Tässä suhteessa Glaser (1978) edustaa induktiivisen teorianmuodostuksen voisiko sanoa naivia mallia. Glaserin mielestä tutkijan ei tulisi lukea tutkimuskirjallisuutta tai kehittää hypoteesia ennen tutkimuksen kenttätyötä, sillä esioletukset tekevät hallaa tutkimukselle (Siitonen 1999). Strauss ja Corbin sen sijaan katsovat kirjallisuuskatsausten olevan tärkeitä teorianmuodostukselle. Deduktiivisesti johdetut hypoteesit eivät ole ongelma, jos ne eivät liity tutkijan sitoutumiseen johonkin teoreettiseen malliin. (Ezzy 2002, 10–11.) Strauss ja Corbin (1998) eivät usko, että puhtaasti induktiivinen teorianmuodostus olisi mahdollista. He korostavat, että jokaisella tutkijalla on esioletuksia, jotka vaikuttavat havainnointiin tutkimusta tehtäessä. Esioletukset, tutkimuskirjallisuus ja jo olemassa olevat teorit voivat sekä osoittaa tutkimusaiheen että stimuloida uteliaisuutta. Lisäksi kirjallisuuden lukeminen ja keskustelut toisten tutkijoiden kanssa ovat usein tärkeitä alustavassa teorianmuodostusvaiheessa. Straussin ja Corbinin mukaan grounded theory -menetelmän mukainen tutkimus on itse asiassa induktion ja deduktion välistä vuorovaikutusta (mt., 137). Siten voidaan väittää, että Straussin ja Corbinin kuvailema grounded theory -päätelytapa on pikemminkin *abduktiivista* kuin deduktiivista³⁰.

Teoria abduktiosta tarjoaa filosofisen tausta sille prosessille, johon grounded theory perustuu. Abduktiossa uuden ymmärryksen löytäminen ei tapahdu yksin deduktiivisen tai induktiivisen päättelyn kautta. Pikemminkin abduktio seuraa induktiivista ja deduktiivista päättelyä siinä monimutkaisessa oivallusten, empiirisen havainnoinnin ja loogisen päättelyn prosessissa mitä tutkimuksen tekeminen on. Tämä edestakainen liike yleisluontoisten väittämien ja empiirisen datan välillä on keskeistä keksimisen ja löytämisen prosessille. Abduktiivinen päättely on tärkeä osa teorian rakentamisen ja aineistonkeruun sykliä grounded theoryssa. Abduktiivinen päättely mahdollistaa uusien teorioiden kehittämisen. Teoriat kuitenkin alistetaan tämän jälkeen jatkuvalla deduktiivisen tarkastelun ja induktiivisen varmentamisen syklille jatkotutkimuksen ja tiedonkeruun kautta. (Ezzy 2002, 13–15.)

Oma metodologinen lähestymistapani vastaa Anselm Straussin yhdessä Juliet Corbinin kanssa kehittämää grounded theory -menetelmäversiota (ks. Strauss & Corbin 1990, 1997 ja 1998). Katson, että Glaserin peräämä puhtaasti induktiivinen teorianmuodostus ei ole mahdollista. En kuitenkaan ole noudattanut grounded theory -mallin analyysitapoja dogmaattisesti, vaan olen käyttänyt niitä joustavasti. Näin tehdessäni olen toiminut siten,

30 Siitonen (1999) käyttää Straussin ja Corbinin lähestymistavasta nimitystä straussilainen induktiivis-deduktiivinen menetelmä.

kuin Strauss ja Corbin odottavatkin ja toivovat tutkijoiden grounded theory -menetelmää soveltavan (1998, 13–14). Grounded theory -menetelmän pääajatus teorian muodostuksesta aineistolähtöisesti on analyysin lähtökohtana.

Straussin ja Corbinin mukaan tutkijan ei tule sitoutua johonkin tiettyyn teoreettiseen näkökulmaan tai hypoteesiin, vaan tutkijan tulee kehittää käsitteitä ja löytää näiden käsitteiden suhde aineistosta käsin. Noudattaessaan grounded theory -menetelmää, tutkija ei aloita tutkimuksen tekemistä etukäteen muodostettu teoria mielessään. Pikemminkin tutkija aloittaa aihealueen tutkimuksen ja antaa teorian nousta datasta. (Strauss ja Corbin 1998, 12, myös Rantala 1999.) Tämä lähtökohta oli itselleni sopiva, sillä tutkin aihealuetani uudesta näkökulmasta ja työskentelin haastatteluaineiston kanssa ilman hypoteesia, jota testata.

Lisäksi grounded theory -lähtöisen tutkimusprosessin tavoite on 1) pikemminkin rakentaa kuin testata teoriaa, 2) tarjota tutkijoille työkaluja laajojen raaka-aineistojen analysointiin, 3) auttaa analysoijia pohtimaan vaihtoehtoisia merkityksiä ilmiöille, 4) auttaa olemaan samanaikaisesti systemaattinen ja luova, 5) identifioida, kehittää ja suhteuttaa käsitteitä, jotka rakentavat teorian eri kerroksia (Strauss & Corbin 1998, 13). Tärkeintä prosessissa on aineiston, tutkijan, aineiston kategorisoinnin (koodaus) ja tutkijan muistiinpanojen vuorovaikutus. Minulle tutkimuksen tekeminen on abduktiivisen päättelyn ja systemaattisen aineiston analyysin muodostama prosessi.

Grounded theory -menetelmän tavoite on siis muodostaa teoria aineistolähtöisesti. Mutta mikä on teoria? Siitä mikä on ”teoria” on varsin erilaisia näkökulmia. Kellehear (1993) katsoo, että teoria on väite muuttujien tai käsitteiden suhteesta. Douglas Ezzy (2002) esittää, että teoria on joukko ideoita. Ilkka Niiniluodon (1980, 193) mukaan ”teoria muodostuu joukosta *lakeja*, jotka systematisoivat jotakin ilmiöaluetta koskevat empiiriset säännönmukaisuudet. Teorialla tulee olla sekä *selitys-* että *ennustusvoimaa*: se selittää aikaisemmin havaitut säännönmukaisuudet ja ennustaa uusien voimassaolon — Edelleen teoria antaa meille ’syvemmän’ ja ’paremman’ ymmärryksen ilmiöistä käyttämällä välittömän havainnon ylittäviä *teoreettisia käsitteitä*.”

Jos nojaisin Ezzyn väljään määritelmään, tulen grounded theory -menetelmän mukaisesti tuottaneeksi teorian, siis joukon ideoita. Tässä työssäni grounded theory -lähestymistapaan nojaaminen kuvaa kuitenkin pikemminkin sitä menetelmällistä periaatetta, jolla tutkimus on toteutettu, siis aineistolähtöisyyttä, kuin että tutkimukseni tähtäisi ensisijaisesti teorian muodostukseen. Palaan lopussa pohtimaan kysymystä teorianmuodostuksesta.

Aineiston analyysi

Aineiston analyysiin sisältyy monia eri intensiteetillä toteutettuja analyysivaiheita. Aloitin aineiston esianalyysin jo tehdessäni haastatteluja. Aineiston keruun alkuvaiheessa litteroin ensimmäisiä haastatteluja ennen kuin tein

seuraavia. Haastattelun kuuleminen ja vuoropuhelun kirjoittaminen auttoi näkemään, mitkä kysymykset toimivat, ja nousiko haastattelussa esille joitain sellaisia teemoja, joita emme olleet haastattelurunkoon kirjanneet. Esimerkiksi jotkut haastateltavista mainitsivat useita kertoja, että ”työ on muuttunut”. Siten seuraavissa haastatteluissa kysyin aiheesta tarkennettuja kysymyksiä: kuinka työ oli muuttunut, milloin muutokset ovat tapahtuneet, mitä syitä muutosten takaa löytyy? Seuraaviin haastatteluihin lisäsin systemaattisesti kysymyksiä koskien työn muutosta.

Haastatteluja tehdessäni olin tutkimusassistentin roolissa keräämässä tutkimusaineistoa muille tutkijoille. Siten minulla itselläni ei ollut mielessäni mitään erityistä tutkimuskysymystä, joka olisi ohjannut minua haastattelutilanteessa tiettyyn suuntaan. Olin toki tietoinen toisten tutkijoiden (Raija Julkunen, Sari Irni) kiinnostuksen kohteesta heidän tutkimussuunnitelmien kautta. Antaakseni ”äänen” haastateltaville ja salliakseni heidän puhua myös asioista, joita he itse pitivät tärkeinä, pyrin kuitenkin olemaan niin avoin kuin mahdollista uusille aiheille, joita haastattelujen kuluessa nousi esiin. Joka tapauksessa kävin aina kaikki haastattelurungon kysymykset läpi juuri siitä syystä, että olin kuitenkin keräämässä aineistoa toisten tulkittavaksi enkä itselleni.

Aineiston analyysi jatkui niin sanottujen tapauskuvausten kirjoittamisella. Tapauskuvaukset sisälsivät perustiedot kyseessä olevasta organisaatiosta. Näitä perustietoja olivat työntekijöiden määrä, henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne ja organisaation taloudellinen tilanne. Tapauskuvauksissa myös esianalysoin haastatteluja ikäkysymyksestä ja esitin omia näkemyksiäni aineiston sisällöstä. Kaiken kaikkiaan kirjoitin noin kymmenen sivun esianalyysin jokaisesta organisaatiosta, yhteensä noin sata sivua. Tapauskuvaukset tulivat tutkimusryhmän käyttöön.

Omaa tutkimusta varten aloitin analyysin lukemalla litteroituja haastatteluja ja koodaamalla eri koodinimien alle esiin nousevia teemoja. Grounded theory -menetelmän terminologiassa tämä analyysin vaihe on *avointa koodausta*. Avoimessa koodauksessa tutkija luo vapaasti uusia kategorioita/luokkia, nimeää niitä identifioimalla niiden ominaisuuksia ja ulottuvuuksia. Avoimen koodauksen tai esiluokittelun (*categorisation*) vaiheessa tutkija etsii käsitteitä, jotka kuvaavat aineistoa tai jotain aineiston ilmiötä ja kokeiluluontoisesti nimeää koodeja käsitteiden mukaan. Käsitteellistämällä aineistoa, eli antamalla nimiä eri koodausprosessin teemoille, aineisto pienennetään pienempiin, helpommin hallittaviin osiin. (Strauss & Corbin 1998, 101–121, myös Rantala 1999.) Tässä ensimmäisessä analyysivaiheessa koodeja tuli yhteensä 54. Koodit, joita käytin, on esitetty liitteessä 1. Samalla kun jäsensin aineistoa luokittelun avulla, kirjoitin muistiinpanoja aineistoista nousevista teemoista, ajatuksista, ideoista tai teoreettisista pohdinnoista. Analyysissä käytin teknisenä apunani laadullisen aineiston analyysiin kehitettyä ATLAS.ti-ohjelmaa.

Tämän ensimmäisen tason koodauksen jälkeen jatkoin analyysin tekemistä käyttäen useita eri työmenetelmiä. Esimerkiksi tulostin kaikki samalle koodille luokitellut lainaukset ja vertailin eri haastateltavien lainauksien sisältöjä. Tämän lisäksi vertailin rinta rinnan samassa organisaatioissa työskentelevien ihmisten haastatteluja. Kolmanneksi kokosin samassa asemassa olevien, mutta eri organisaatioissa työskentelevien haastattelut yhteen ja analysoin näitä haastatteluja omina ryhminään. Esimerkiksi vertailin luottamushenkilöiden haastatteluja keskenään ja vastaavasti henkilöstöpäälliköiden haastatteluja keskenään, vaikka he työskentelivätkin eri toimialoilla ja eri organisaatioissa. Otin tällöin aina tietyn koodin alle merkityt sitaatit tarkempaan analyysiin. Tätä analyysin vaihetta kuvataan grounded theory -terminologiassa aksiaaliseksi koodaukseksi (*axial coding*) (Strauss & Corbin 1998). Aksiaalisella koodauksella tarkoitetaan jokaisen luokan intensiivistä analyysiä. Yksi aksiaalisen koodauksen tavoitteista on tarkastella, millä tavoin luokat liittyvät toisiinsa, ja pyrkiä etsimään vastauksia kysymyksiin *miten* ja *miksi*. Ilmiöön liittyvät rakenteelliset tekijät kuten myös ilmiöön liittyvät prosessin luonne tulee myös ymmärtää: siten sekä miksi että miten kysymykset tulevat tärkeiksi. (Rantala 1999.) Analyysiä tehdessäni luin varsin laajasti aihealueen kirjallisuutta voidakseni pohtia ja reflektoida aineistosta esille nousevia teemoja sekä löytääkseni aineistoani jäsentäviä käsitteitä.

Koodauksen ja jatkuvan vertailun ohella käytin yhtenä analyysimenetelmänä myös sanojen esiintymisfrekvenssien laskemista. Tätä aineiston kvantifiointia käytin analysoidessani, mitä attribuutteja nuoriin ja vanhempiin työntekijöihin liitettiin. Niin ikään käytin menetelmää tarkastellessani kuinka henkilöstöpäälliköt puhuivat organisaatioistaan. Kvantifioinnin lisäksi kirjoitin muistiinpanoja (*memos*) erityisen ”sensuroimattomien ideoiden kirjaan” sekä piirsin diagrammeja ja matriiseja eri teemoista ja teemojen suhteesta toisiinsa. Myös nämä analyysimenetelmät ovat sellaisia, joita Strauss ja Corbin (1998) kehottavat tekemään. Eri analyysikeinot auttoivat minua hahmottamaan tutkimuskohteeni kontekstitekijöitä.

Analyysiprosessin aikana tulin ensin siihen tulokseen, että aineiston tulokset tulisi esittää aihe aiheelta. Tämä olisi tarkoittanut, että olisin ensin kuvannut, kuinka esimerkiksi työajat organisaatioissa olivat muuttuneet, ja siten siirtynyt seuraavaan teemaan. Grounded theory -menetelmän päätavoite ei kuitenkaan ole vain kuvailla, mitä eri aiheita aineistosta on löydettävissä. Pikemminkin tavoite on siirtyä abstraktimmalle tasolle ilmiön tulkinnassa. Vertailun jälkeen päädyin lopulta lopputulokseen, että aineisto tulisi esittää ryhmiteltynä tapausorganisaatioittain. Toisin sanoen tein selektiivistä koodausta (*selective coding*) eli valitsin näkökulman, jonka ympärille tutkimus rakentuu. Järjestin eri luokat keskeisen selittävän käsitteen ympärille (mt., 143–161), joka tutkimuksessani tuli olemaan *ikäpolitiikat*. Käsite ”ikäpolitiikka” muodosti ydinkategorian, jonka ympärille rakensin synteysin tulok-

sista. Liitteessä 2 olen hahmottanut analyysin eri vaiheita pelkistetyksi yhden esimerkin avulla.

Tutkimukseni on tietynlainen tapaustutkimus, jossa tapaustutkimukselle tyypillistä observointia ei ole tehty, vaan tutkimusaineisto koostuu haastateluista. Haastateltavat – henkilöstöpäälliköt, luottamushenkilöt ja työntekijät – muodostavat toisiinsa vuorovaikutussuhteessa olevien ihmisten ryhmän ja jokainen tutkittu organisaatio muodostaa yhden tapauksen. Tapaustutkimuksen lähtökohtana on, että tutkimalla yksittäisiä tapauksia on mahdollista tarkastella laajempaa ilmiötä ja kertoa tapauksen avulla jotain yleistä (Wieviorka 1992). Tämä lähtökohta on myös käsillä olevan tutkimuksen taustalla. Pyrin yksittäisten tapausorganisaatioiden tilanteen kuvauksen kautta selittämään ja ymmärtämään tiettyjen työmarkkinailmiöiden syitä ja taustoja.

OSA IV

Ikä työssä, ikä organisaatiossa

10 Ikä työssä

Tässä osassa esitän empiirisen tutkimukseni tulokset. Jaan aineistoni analyysin kahteen eri tarkastelutapaan. Ensimmäisessä tarkastelutavassa käsitelen nuoriin ja vanhempiin liitettyjä käsityksiä ja ikäsyrjintää analysoimalla aineistoani kokonaisuutena. Toiseksi esitän tapausorganisaatioiden ikäpolitiikkojen eroavaisuudet toisistaan poikkeavina ikäpoliittisina linjoina. Olen jakanut tapausorganisaatiot neljään eri ryhmään harjoitetun ikäpolitiikan perusteella. Aloitan kuvaamalla työnantajien ikäkäsityksiä ja keskustelemalla miten informanttiryhmät ymmärsivät ikäsyrijännän.

10.1 "Nuoret" ja "ikäntyneet" työnantajien silmissä

Sosiokulttuurisen ikätiedon yksi ulottuvuus ovat käsitykset eri-ikäisten ominaisuuksista ja kyvyistä. Tutkimus voi tuottaa positiivista tietoa ikääntyneiden kyvyistä työntekijöinä, mutta tieto ei välttämättä tavoita työnantajia eikä muuta ikäkäsityksiä. Kysynkin, millaisia asenteita henkilöstöpäälliköillä sitten oli yhtäältä vanhempia ja toisaalta nuorempia työntekijöitä kohtaan. Valikoin lähilukuun kaikki lainaukset, jotka olin koodannut luokan nuoret/vanhat alle. Nämä olivat haastattelutilanteita, joissa esitin seuraavanlaisia kysymyksiä.

AP: Miten luonnehtisitte ikääntyvää työntekijää? / Miten luonnehtisitte sitten nuorempaa työntekijää?

AP: Miten te itse luonnehtisitte (--) ikääntyvää työntekijää? (tauko) Mitä heikkouksia, mitä vahvuuksia ikääntyvällä työntekijällä on?

AP: No, miten luonnehtisitte nuorempaa työntekijää? Nuoremman heikkouksia ja vahvuuksia?

Lisäksi esitin tarkentavia kysymyksiä kuten:

AP: Onko vanhemman tai nuoremman työntekijän työmotivaatiossa tai työn merkityksessä eroa?

AP: (--) Voiko teillä olla (--) joku työntekijä tuottavampi kuin toinen. Onko se mahdollista? Onko siinä mitään eroa nuoremman ja vanhemman välillä?

Kvantifioin laadullisen aineistoni siten, että laskin jokaisen mainitun attribuutin. Seuraavissa taulukoissa 6 ja 7 on esitetty tiivistetysti, millaisia ominaisuuksia ikääntyneisiin ja nuoriin liitettiin. Numero taulukossa kertoo, kuinka moni kymmenestä henkilöstöpäälliköistä mainitsi ominaisuuden.

Taulukko 6.

Ikääntyneisiin ja nuoriin liitetyt myönteiset ominaisuudet.

Ikääntyneet	N	Nuoret	N
Kokemusta, pitkäaikainen rutiini	7	Innokkaita, aktiivisia, energisiä	5
Asiantuntevuutta, ammattitaitoa, tietotaitoa	6	Uuden oppiminen helpompaa ja nopeampaa	5
Oppii siinä missä nuorikin	4	Hyvin koulutettu	5
Työ on arvo (enemmän kuin nuorilla), korkeampi työmoraali, työ tärkeämpää kuin nuorelle	3	Uusia ideoita ja ajatuksia, uusia toimintatapoja, viimeisin tieto ja uudenlainen osaaminen	5
Sitoutuneet yritykseen, lojaaleja	2	Motivaatiota näyttää omat kyntensä, halu näyttää, kunnianhimoa	4
Suorittavat työnsä tunnollisemmin, velvollisuudentuntoisia	2	Pistää vanhankin porukan ponnistelemaan, ravistelee luutunutta tilannetta, kriittisten kysymysten esittäjä	3
Perhe ei vie aikaa; vapauttaa energiaa	2	Työhimoisia, hyvin työorientoitunutta, tekee paljon töitä	3
Osaa hoitaa vaikeita asiakaspalvelutilanteita, uskottavampia asiakastyössä	2	Joustavia	2
Motivoituneita	1	Jaksavat enemmän	2
Luotettavia, luotettavampia	1	Potentiaalia	2
Käy töissä sosiaalisista syistä	1	Valtava yritys	1
Halukkaita kehittymään ja kouluttautumaan niin kuin muutkin	1	Saavat enemmän aikaan, tulosta syntyy	1
Vireää, aktiivista	1	Laajempi alueiden hallinta	1
Jalat maassa, ei haiharella, etsikkoaika ohi	1	Nuoret paljon valmiimpia työelämään kuin joskus aikanaan	1
Tekee vähemmän virheitä	1	Suorittavaan työhön käyttökelpoisempia	1
Parhaimmillaan laadukasta työtä	1	Kehityskelpoinen	1
Näkemyistä	1	Elämyshakuisia	1
Yli 50-v. vetävät parhaat tehokkuus- ja laatupisteet	1	Rohkeutta hypätä uusien asioiden pariin	1
Kehityskelpoinen	1	Hyvät tietotekniset taidot	1
		Iloa työssä	1
		Ei stressaannu samalla lailla kuin vanhemmat	1
Mainintoja yhteensä	40	Mainintoja yhteensä	47

Ikääntyneisiin liitetyt positiiviset ominaisuudet olivat ennen kaikkea kokemus, asiantuntemus ja ammattitaito. Nämä ominaisuudet tulivat esille muun muassa parempana kykynä käsitellä hankalia asiakkaita. Niin ikään korkeampi työmoraali ja työn arvo itsessään esitettiin ikääntyneiden hyvinä puolina. Myös velvollisuudentunto ja luotettavuus olivat ikääntyneiden vahvuuksia. Lisäksi moni katsoi, että vanhemmat olivat aivan yhtä nopeita oppimaan kuin nuoremmat kollegat. Verrattuna vanhempiin nuoret olivat levottomia, eivät vielä olleet löytäneet paikkansa, *"etsivät sitä jotain kivaa"* (HP7) ja nuorilla oli *"kaiken maailman haihatteluja"* (HP4). Vanhemmat sen

Taulukko 7.

Ikääntyneisiin ja nuoriin liitetyt kielteiset ominaisuudet.

Ikääntyneet	N	Nuoret	N
Jaksamisesta tulee ongelma, työhön väsymisen merkkejä	6	Vastuuntunnotomampia, eivät niin velvollisuudentuntoisia, työmoraali löyhempää, seuraamuksellisuus ei ole iso asia	5
Haluttomia oppimaan uutta, uskoo, että osaa jo kaiken, motivaation puute oppimiseen, ajan tasalla pysymiseen, innostuminen laimenee	6	Levottomia, hakee itseään, etsii jotain kivaa, haihattelua	3
Sairaudet lisääntyvät iän mukana, fysiikka alkaa rapistua	5	Tulee virheitä	2
Työkyky laskee ikääntyessä	4	Leipiintymistä löytyy	1
Eläkkeen odottelua	2	Työtä ei oteta niin vakavasti, työ ei ole kaikki	2
Muutoksen vastaanottaminen vaikeaa	2	Ei niin sitoutuneita työhön	1
Ei voi vaihtaa toiseen työhön	2	Puuttuu kokemus	1
Työn suorituksen määrässä heittoja	1	Työn ulkopuoliset asiat (perhe) tuo väsymystä ja kiirettä	1
Paineensietokyky ei enää niin hyvä	1	Ei riittävän nöyrää asennetta työhön	1
Kalliimpaa työvoimaa	1	Yksilöllisyyden kaipuu	1
Työ liian tärkeää	1	Naisilla lastenteko katkaisee työssäoloa	1
Katkeroituminen	1		
Hankalia, erityisesti naiset, mikään ei riitä	1		
Joustamattomuus	1		
Vanhempi "puurtaa", raadanta	1		
Mainintoja yhteensä	35	Mainintoja yhteensä	19

sijaan arvostivat turvallisuutta, turvattua työpaikkaa ja sitä, että palkka tulee ajallaan. He olivat *"sinut itsensä kanssa"* (HP9) ja jo löytäneet paikkansa työelämässä.

Vanhemmat työntekijät olivat myös lojaalimpia työnantajaansa kohtaa, vaikkakin kaksi henkilöstöpäälliköistä mainitsi syyksi tähän sen, ettei vanhemmilla työntekijöillä ollut enää mahdollista vaihtaa työpaikkaa *"hän ei voi päästä enää mihinkään muualle"* (HP3). Se fakta, että ikääntyneet työntekijät eivät enää voineet vaihtaa työpaikkaa yhtä helposti kuin nuoremmat toi myös ongelmia, kuten motivaation puutetta. Alla olevassa sitaatissa yksi henkilöstöpäälliköistä kuvaa hyvin, miten ikääntyminen ja sen tuoma vaihtoehtojen vähyytys työpaikan vaihdon suhteen voivat laskea työmotivaatiota.

HP3: (--) Ne vaihtoehdot sen pakonolon, se kasvaa mitä iäkkäämmäksi (tulee AP). (--) Siis meillä on 25-vuotiaita täysin dismotivoituneita ihmisiä, josta työnantaja miettii, että miten mä pääsen heistä eroon, antamalla potkut, kun se ei tee hyvää duunia. Tottakai sellasia yhtä lailla kuin vanhempia. Mutta sillä nuorella vaan on aina vaihtoehto, eiks niin? Että sen ei tarvitse olla meillä töissä tai sen ei tarvitse olla tällä toimialalla töissä, mutta 55-vuotiaalla ihmiselle, sillä ei oo enää vaihtoehtoja. Sen tietää jokainen. Ja silloin syntyy se sellanen pakonomainen tarve, et ei oo... ei oo yritystä vastaan (mitään AP), eikä muutenkaan, mut ei vaan jaksa, eikä huvita. Se on karmeeta mennä sinne töihin, mut kun pitää vaan mennä, niin

tilanne ei oo tässä suhteessa hyvä. (--) Pienillä paikkakunnilla, jos sulla on jossain (pieni paikkakunta) (nimi) ravintola ja sä oot ollu siellä 25 vuotta tarjoilijana ja sit sua rupee pännii, et mä en jaksa enää näitä kesäasiakkaita, kun ne tota kävelee sut yli. Mä en ehdi enää palvella niitä. Mä en uskalla työvuoroon, kun ne on niin räyhäkkäitä. Niin mikä sun vaihtoehto on? Ei sulla oo sitä ja sen takia se niin ku korostuu. Mihin sä meet (pieni paikkakunta) töihin? Et minnekään.

(Henkilöstöpäällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

Ikääntyneiden huonoista ominaisuuksista keskustellessamme yksi ominaisuus nousi esille useiden henkilöstöpäälliköiden puheessa, nimittäin sairauspäivien lisääntyminen ja fyysisen työkyvyn lasku. Tämä esitettiin ”tilastollisena faktana” ja siten sitä ei myöskään epäroity kertoa. Jotkut henkilöstöpäälliköistä tosin huomauttivat, että ikääntyneiden elämänvaihe mahdollisti sen, että he pystyivät suuntaamaan energiansa työhön, kun perhe ja pienet lapset eivät enää vieneet aikaa. Pienet lapset ja perhe-elämä kun ”*tuo sitä kiirettä ja väsymystä*” (HP8). Hoivavastuiden vaikutus työhön tuotiin esille vain pienten lasten vanhempien osalta. Haastatteluissa eivät tulleet esille vanhempien työntekijöiden mahdolliset hoivavastuut esimerkiksi omista vanhemmistaan ja niiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Kuitenkin 54 prosentilla 55–64-vuotiaista palkansaajanaisista on hoivavastuita, mikä aiheuttaakin vaikeuksia työn ja hoivavastuiden yhteensovittamisessa. Hanna Sutela (2007) on kuvannut tätä elämänvaihetta ”iltaruuhkaksi”.

Työssä jaksaminen ja hiipuva motivaatio työn tekemiseen nähtiin ongelmallisena ikääntyneillä. Motivaation hiipuminen näkyi haluttomuutena oppia uutta ja pysyä omalla alallaan ajan tasalla. ”*Vanhemmalle henkilölle, ni sille täytyy niin ku sit tavallaan myydä se, että miks sun kannattaa niin ku tähän asiaan vielä, et ittees kehittämään siinä*” (HP10). Vanhemmat työntekijät syyllistyivät helpommin siihen, että ajattelivat jo osaavansa kaiken ja tietävänsä kaiken, vaikka ”*koskaan ei voi niin sanoa, että aina on uuden oppimista*” (HP10).

Ikääntyneiden joukossa oli myös niitä, jotka jo odottelivat eläkkeelle pääsyä ja siten olivat jo varsin epämotivoituneita työhönsä. Henkilöstöpäälliköt eivät sinänsä kyseenalaistaneet vanhempien työntekijöiden kykyä oppia uusia asioita, vaan he näkivät ongelmaksi motivaation puutteen, jota uuden oppiminen vaatii.

HP4: (--) Et se voi olla se niin ku se ikääntymisen semmoinen varsinainen ongelma noin työnantajan kannalta kattoen, että se semmoinen ikääntynyt ihminen, joka rupee jo vähän niin ku odottelemaan, et koska mä nyt jään tässä eläkkeelle, ni se osaamisen tason lasku, se saattaa olla just ja se ei oo älyllisistä resursseista kiinni, vaan se on asenteista kiinni.

(Henkilöstöpäällikkö, valtionhallinto)

Sellaiset ominaisuudet kuten innokkuus, kyky oppia nopeasti, halukkuus näyttää omaa osaamistaan ja hyvä koulutus olivat nuoriin liitettyjä positiivisia ominaisuuksia. Sellaisia attribuutteja kuten ”uusi” ja ”nopea” yhdistettiin nuoriin, mutta ei käytetty kertaakaan puhuttaessa vanhemmista työnteki-

jöistä. Nuorilla oli uusia ideoita, uusia ajatuksia, uusia tapoja toimia. Nuoret *"ravistelivat luutuneita käsityksiä"* (HP2) ja herättelivät vanhemmatkin pyrkimään tavoitteisiin lujemmin. Lisäksi nuoremmat olivat joustavia ja sopeutuvia siinä missä vanhempien oli vaikeampi mukautua muutoksiin. Nuoret olivat joustavia, kovia tekemään töitä, selvisivät paljosta työstä, olivat jopa työhimoisia, mutta heiltä puuttui velvollisuudentunto, eivätkä he olleet lojaaleja työnantajalle.

Henkilöstöpäälliköt näkivät eroja vanhempien ja nuorempien työorientaatioissa. Vanhemmille työntekijöille työ oli *"raadantaa"* ja *"puurtamista"*, mutta työ oli kuitenkin arvo itsessään. Sitä vastoin nuoremmille työntekijöille työssä tuli olla jotain kivaa, eikä työ itsessään ollut niin tärkeää, vaan työn sisältö. Kun nuoremmat etsivät työhön iloa, se ei ollut vanhemmille tärkeää, sillä *"ei täällä olla mitään riemuitsemassa, täällä tehdään töitä"* (HP9). Nuorille oli tärkeää löytää työstä jotain inspiroivaa ja innostavaa, kun taas vanhemmille työtä tehtiin työn itsensä takia. Lisäksi oli myös toinen näkökulma työorientaation eroon. Osa henkilöstöpäälliköistä mainitsi nuorten löyhemmän työmoraalin, joka näkyi *"vastuuna rahoista, vastuuna siisteydestä, vastuuna yleensä työnteosta"* (HP3).

Nuorten ja ikääntyneiden eroissa voi olla kyse joko iän tuomasta erosta tai sitten sukupolvierosta; vanhemmat työntekijät olivat kasvaneet toisenlaiseen työkulttuuriin kuin nuoret, jolloin heitä kuvaavat ominaisuudet kuten lojaalisuus ovat kuvanneet heitä jo nuorina työntekijöinä. Tällöin nuoret edustavat uutta työntekijäpolvea, jolla sitoutuminen yhteen työnantajaan ei ole niin tärkeää kuin vanhemmille. Jos kyse on sukupolvierosta, nousee esille kysymys erilaisesta psykologisesta tai sosiaalisesta sopimuksesta. Näin ajateltuna nuorten voi katsoa toteuttavan uutta psykologista sopimusta, jossa lojaalisuus työnantajaa kohtaan ei ole kovin korkealla. Työnantaja tarjoaa kyllä mahdollisuuden itsensä kehittämiseen ja uusien taitojen hankkimiseen, mutta ei pysyvää ja varmaa työpaikkaa tai lupauksia nousevasta ura- tai palkkakehityksestä. Vastaavasti työntekijä ei sitoudu tai ole lojaali työnantajaa kohtaan, mutta on valmis ottamaan vastaan erilaisia tehtäviä, oppimaan uutta ja joustamaan tarpeen vaatiessa. Työntekijä pysyy työpaikassa niin kauan kuin tuntee voivansa työtehtäviensä kautta nostamaan tai pitämään yllä työmarkkina-arvoaan, ja työnantaja palkkaa työntekijän niin kauan kuin tämän taidoista on työnantajalle hyötyä (esim. Alasoini 2006, Julkunen 2008, 65–66, Kuosmanen 2004).

Vanhemmat työntekijät näyttävät noudattavan vanhaa psykologista sopimusta, joka piti sisällään työnantajan ja työntekijän sanattoman sopimuksen siitä, että työnantaja tarjoaa turvatun työpaikan ja mahdollisuuden ura- ja palkkakehitykseen ja työntekijä antaa vastapainoksi työpanoksensa ja lojaalisuutensa työnantajaa kohtaan. Tulee kuitenkin pohtia nuorten lojaalisuuden puutetta; surveytulosten mukaan nuoretkaan työntekijät harvoin haluavat vaihtaa nykyistä työpaikkaansa (Lehto & Sutela 2008). Voi myös olla, että

kyse ei ole sukupolvierosta, vaan ikäerosta; kun ikääntyessä oma työmarkkina-arvo laskee, voi sopimus tulla uudelleen kirjoitetuksi työntekijän puolelta ja lojaalisuus tulee uudelleen arvoksi sellaisenaan.

Nuorilla ja vanhemmilla nähtiin myös muita ominaisuuksia. Vanhemmat työntekijät olivat tyytyväisempiä työtehtäviinsä, eivätkä, kuten nuoremmat, ”hae joka päivä, että mitäs uutta minä voisin tästä työstä keksiä” (HP6). Lisäksi osa päälliköistä mainitsi sen enempää moittimatta kuin kehumatta-kaan, että rahan ja uran tekeminen oli tärkeämpää nuorille kuin vanhemmille. Nuorten ja vanhempien välillä nähtiin muutama selvä ero: siinä missä vanhempiin kukaan ei liittänyt sana ”energinen”, ei kukaan liittänyt nuoriin ominaisuutta ”luotettava”. Nuoriin liitettiin kauttaaltaan enemmän positiivisia ominaisuuksia kuin ikääntyneisiin ja vastaavasti ikääntyneisiin liitettiin selvästi enemmän kielteisiä ominaisuuksia kuin nuoriin.

Nämä tulokseni ovat varsin samanlaisia kuin mitä Eeva-Leena Vaahtio (2002, myös Airila 2007) tutkimuksessaan toi esille. Hänen tutkimuksessa vanhempiin liitettiin sellaisia ominaisuuksia kuten uupunut, sairas, työhäluton, kaavoihin kangistunut ja kokenut. Omassa tutkimuksessani luettelo ei ollut näin negatiivinen. Sekä nuoriin että vanhempiin liitettiin sekä negatiivisia että positiivisia ominaisuuksia. Voidaan kuitenkin sanoa, että ikääntyneitä koskevat kulttuuriset ikäkäsitykset olivat kielteisempiä kuin nuoria koskevat. Tietyt ikääntyneisiin liitetyt negatiiviset ominaisuudet liittyivät elämäntietyn institutionalisoitumiseen; eläke ja sen odottelu oli jotain, jonka arveltiin vaikuttavan ikääntyneiden työmotivaatioon, oppimismotivaatioon ja työtehoon.

10.2 *Kenestä puhutaan, kun puhutaan ikääntyneistä*

Vaikka henkilöstöpäälliköt kysyttäessä nimesivät vanhempien ja nuorempien työntekijöiden eroja, erojen luonnehtiminen ei ollut helppoa. Useimmiten haastateltavien vastaus sisälsi epäröintiä: ”En minä oikein tiedä...(-) Ehkä siellä niin ku...niin. Miten mä nyt sanoisin (tauko)...” (HP1).

HP3: Se on hankalaa. Jokaisella tietysti on omia hyviä vahvoja puolia ja on myöskin heikkoja puolia. Minä tiedä osaanko minä niitä nyt sitten ruveta luettelemaan, että mitkä ne vois olla? (-) Ehkä tää oli vähän karrikoitua.

(Henkilöstöpäällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

Informanttini huomauttavat, että vaikka he tekivät ikään perustuvia yleistyksiä, ei tietyn ikäisiä kuitenkaan voinut yleistää tietynlaisiksi, sillä ominaisuudet olivat kuitenkin lopulta yksilöllisiä eikä niinkään ikään sidottuja. Lähes aina kun vanhempia työntekijöitä kuvailtiin tietynlaisiksi, huomautet-

tiin usein heti perään, että myös nuorissa löytyi samanlaisia ominaisuuksia omaavia työntekijöitä.

HP2: (--) Sekin on niin tyyppikysymys. (--) Että ei sitä voi sillä tavalla ihan suoraan sanoa, että nuoret tekee näin ja vanhat tekee näin.

(Henkilöstöpäällikkö, sairaala)

HP5: (--) Sitten on ihmisiä (ikäntyneitä AP), jotka pistää luukut kiinni: en mää opi mitään, en mää jaksa mitään, mutta minä oon huomannu niissä teini-ikäisissä samanlaisia.

(Henkilöstöpäällikkö, paikallisliikenne)

HP6: (--) Niin vähän sekini riippuu aika paljon henkilöstä, minkälainen on, minkälainen on, että tuota...En mä tohon oikein osaa sanoa sen tarkemmin.

(--)

AP: Onko tämmösen ikääntyneen työntekijän tai nuoremman työntekijän työmotivaatioissa teidän mielessä eroa?

HP6: Varmaan on, varmaan on. Riippuu siinäkin tietysti yksittäisestä työntekijästä, että...No, sehän voi olla se motivaatio heikkoo, vaikka olis minkä ikäinen, että sehän riippuu aina vähän tilanteesta ja että annetaanko mahdollisuuksia (--).

(Henkilöstöpäällikkö, elintarvikeala)

AP: Onko ikääntyneen ja nuoremman työntekijän niissä työmotivaatioissa tai tälläisissä eroa?

HP9: (mieltii vähän aikaa) Ei varmaankaan, siis mä luulen, et tää on niin ku, ei voi sanoa et tälläsiä tulee nuoruudesta tai vanhuudesta, on paljo nuoria ihmisiä, jotka tekee tosissaan töitä, yhtä lailla ku vanhoja, mut et on taas niitä, joille se ei oo niin kauheen tärkeitä, mutta se voi olla erilaista sekini, mut mikä on se, millä me katotaan niinku sitä, että mikä on niinku tätä motivaatiota ja mikä on sitä intoo siihen työhön, ni ne mittarit on erilaiset, sitä pitäs osata kattookin suhteessa siihen yksilöön, ei välttämättä ikään.

(Henkilöstöpäällikkö, metalliala)

HP10: (--) Ne (ikäntyneet AP) on pystynyt kuitenkin omaksumaan ne (muutokset AP) paremmin kuin nuoret, et ei tässä meillä ei oo mitään näyttöä, että näin ois, jotenkin vain tuntuu, että tän uuden oppiminen ja tässä suhteessa ikääntyville vois olla vaikeempaa. Mutta sitten on aina poikkeuksia, jotka kumoaa täysin tän. Että tuota...ei sitä voi yleistää.

(Henkilöstöpäällikkö, pankki)

Ainoa selvä ero vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välillä oli fyysinen työkyky; vanhemmat sairastelivat useammin. Voi siis sanoa, että käsitykset eivät lopulta olleet kovin stereotyyppisiä, vaan yksilö nähtiin ennen ikää.

Henkilöstöpäälliköiden haastattelussa päälliköitä pyydettiin myös määrittelemään, ketä he pitivät "ikäntyneenä" työntekijänä. Jotkut heistä määrittivät ikääntyneen kronologisen iän mukaan "No, sanotaan, että ehkä meille ikääntynyt on semmonen viiskyt vuotta täyttänyt" (HP7), "jaa-a, no kyllähän mä tietysti itseäni pidän jo ikääntyneenä, vaik en mä itseäni vielä ihan seniilinä ja vanhana pidä, vaikka mä täytänkin 58 syksyllä, (--) et kun niil rupee oleen 30 vuotta täynnä palvelusta, ni ei ne kyllä enää nuoriakaan oo, et kyl niitä melkein voi ikääntyneiks sanoa, kun ne rupee olemaan siellä 55:n yläpuolella"

(HP8). Useimmille ”ikäntynyt” oli kuitenkin vaikeaa määrittää. Henkilöstöpäälliköille ikä näyttäytyi pikemminkin asenteena. ”Ikäntynyt” kuvasi työhön kyllästymistä, innostuksen puutetta ja työkyvyttömyyttä. Ikäntyminen oli energian puutetta ja motivaation laskua. ”Ikäntynyt” oli myös henkilö, joka oli jo eläkkeellä eikä enää aktiivisesti työelämässä. Ikäntynyt ei siis ollut ”työikäinen”. Ikäntynyttä ei voitu määritellä kronologisen iän perusteella sillä, ”*se riippuu tyypistä*” (HP10). Sen kuka oli ”ikäntynyt”, tulisi myös perustua henkilön itsensä kokemukseen omasta ikäntymisestään.

AP: Olen tässä käyttänyt sanaa ikäntynyt, niin ketkä ovat teidän mielestä ikäntyneitä?

HP2: Joo no mä tuota...sitä mää äsken tässä yritin niin ku termiä tavoittaa, mikä se on se ikäntynyt. (--) Että kyllä mun mielestä sitten se ikäntyneeksi voisi siten ehkä kuvailla yli 55 vuoden jälkeen, että alkaa sillä tavalla (--) olla niin ku... joitakin semmosia työhön väsymisen merkkejä näkyvillä, mitä ei vielä ehkä just 50 vuotta täyttäneillä ole. Se on tietysti hyvin tyyppikohtanen, että meillä on myös yli 55-vuotias ihminen, joka ei vois niin ku kuvitellakaan, että hän jäis millekään eläkkeelle ja on aina niin ku energisesti tulossa töihin. Et se on niin...mun on vaikee määritellä sitä ikäntynyttä, kun se riippuu siitä ihmisestä, että voi olla semmosia pystyy kuolleita 40-vuotiaita ja sitten voi olla 60-vuotias, joka on niin ku parhaassa vedossaan. Että ei sitä sillä tavalla voi oikein karsinaan asettaa, että se on se ainut kriteeri, että pitäis nähdä se ihminen ja sit vois miettiä onko se ikäntynyt vai ei.

(Henkilöstöpäällikkö, sairaala)

HP3: Kyllä kai minun mielestä jos ikäntyneistä puhutaan, niin kyllä minä koen sitten jo eläkeiän ylittäneet ihmiset on ikäntyneitä. Että silloin kun ne on 65 vuotta tai vanhempia, niin silloin voijaa ehkä jo puhua ikäntyneistä.

AP: Ei aikaisemmin?

HP3: Ei minun mielestä. Kyllä minun mielestä hyvin moni tai suuri osa ei ehkä suuri osa, mutta sanotaan, että hyvin moni 60-vuotias, tai 55-vuotias tai jopa yli 60-vuotias on ihan vielä täysin työkykyinen. Eikä se oo vielä ikäntynyt. Se on ehkä henkilökohtainen mielipide.

(Henkilöstöpäällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

HP8: Eli, eli se on kyllä mun nähdäkseni niin hyvin pitkälle asennekysymys siinä, jos taas, taas otetaan sen verran eroa, että silloin kun ei ole taustavaikutuksia, se pitää aina muistaa, että se ja sehän tietysti näin todennäköisyyksien mukaan, ottaa nää sairaudet yli viiskymppisiä herkemmin kun (nuorilla AP) niin, koska ne tulee sen iän, iän myötä, mutta on toki nuoremmillakin, mutta pääosaltaan tietysti.

(Henkilöstöpäällikkö, lehtitalo)

AP: Ketkä teidän mielestänne ovat ikäntyneitä?

HP4: (mieltii) Tietysti huono kysymys minulle, kun mä oon sitä mieltä, et ikäntyvä on vasta sitten, ku alkaa itestä tuntumaan siltä, et mä oon ikäntyvä.

(Henkilöstöpäällikkö, valtion hallinto)

AP: (--) Ketkä teidän mielestänne on ikäntyneitä?

HP9: Me ollaan koko ajan täällä yrityksen näkökulmasta, (mieltii) siis mul on semmonen mielikuva, et sitä ei voi (--) ihan helposti sanoo, vaan sillä tavalla, et se on kyllä semmonen niin ku yksilökeskeinen asia. Että mul on semmonen tuntuma, että ikäntyminen jotenkin tulee ylös silloin kun se kyky jollakin tavalla

niin ku oppia ja uudistua (--), tai halu häviää. (--) Niin musta se on aika vaikee määrittely, et oisko joku ikä, joka olis sitä, vaan enemmänkin musta se olis semmonen niin ku suhtautuminen siihen työhön, ja tästä näkee (--), täs näkee hyvin monenlaisia tilanteita, joskus voi olla, että se on nuorempikin ihminen, jolle se työ ei maistu, mut ei kai silloin voi puhuu ikääntymisestä, silloin kai me puhutaan niin ku motivaation puutteesta, et onko se sit itse asiassa ihan sama asia, kun oikeen miettii, et onko se sit niin, että ikääntymisen myötä, ni et se motivaatio onkin sitä, että ihminen on valmis oppimaan uutta ja se motivaatio, ikään ku ikääntyminen on sitä, että se häviää. Mut et sit yhtälailla tuleehan siihen se, että niin ku kyllä aika ajoin kuulee sitäkin, että kun sanoo, et ei enää jaksaa saman lailla, että kroppa ei jaksaa tätä, (--) joka tuota niin ku osastolta, ja nyt on paljo niitä ihmisiä, jotka matkustaa siis 200 päivää vuodessa, ja nyt ku ne ihmiset sitten, ku se ikää rupee tulemaan, ne sanoo, et he ei niin ku jaksaa enää tätä, ja sit aikavyöhykkeitten yli, meil on paljo, meiltä mennään (työmatkoilla aikavyöhykkeiden yli AP) (--) ja ne 20 vuotta tehneet sitä niin ku ihan kevyesti, nyt ne sanoo, et ei, tää mun kroppa ei kestä tätä enää, et mun on pakko levätä, ja sit siinä alkaa tulla semmost, et tää on pätkähullua, tätä ei enää kukaan kestä.

(Henkilöstöpäällikkö, metalliala)

Tämä henkilöstöpäällikköiden pohdinta nuorten ja vanhempien työntekijöiden ominaisuuksista ja kyvyistä sekä vastaukset kysymykseen, ketkä ovat ikääntyneitä, kertoo ensinnäkin sosiaalisesta iästä. Olemalla ”kuten nuori” tulee tuottaneeksi itsensä nuoreksi, siten ikä on asenne. Iällä, nimenomaan kronologisella iällä ei ole väliä, vaan henkilön muut ominaisuudet ratkaisevat, onko hän ikääntynyt työntekijä vai ei. Jos työntekijä on innostunut työstään, halukas oppimaan uutta, motivoitunut, häntä ei pidetä ”ikääntyneenä”, vaikka hän kronologiselta iältään jo olisi 50–60-vuotias. Ikä on yksilöllistetty. Asenne on ikää ratkaisevampi. Tällä sosiaalisella iällä on kuitenkin biologiset rajoitteensa. Jossain vaiheessa ruumis ilmoittaa vanhenneensa tarpeeksi, jotta fyysisesti pystyisi samaan työtahtiin kuin nuorena.

Haastattelut kertovat myös, että ikääntyneen kulttuurinen kuva oli se, ettei enää ole energinen ja aktiivinen, mutta jokainen pystyi tuottamaan itsensä toisen ikäiseksi, ”ei-ikääntyneeksi”, olemalla aktiivinen ja innostunut työstään. Tämä vaati ikäneuvottelua, ennen kaikkea neuvottelua itsensä kanssa suhteessa kulttuuriseen kuvaan oman ikäisistä. Tällä on myös sosiaalinen ulottuvuutensa. Suhteessa palkkatyöhön ei riitä, että itse pitää itseään ”työikäisenä”, vaan myös työnantajien ja toisten työntekijöiden tulee pitää henkilöä työikäisenä. Ei siis riitä, että pitää itseään nuorena, vaan työikäisyys tulee tuottaa.

Tämä haastateltavieni työntekijöiden kokemus kulttuurisen kuvan ja oman ikäkuvan välisestä ristiriidasta tuli ilmi eri tavoin. Kaikkein selkeimmin se tuli haastateltavien lausahduksista haastattelun alussa. Useat epäilivät, etteivät ole ”hyviä” haastateltavia, koska ovat niin aktiivisia ja energisiä – ja mehän halusimme haastatella ikääntyneitä. Nämä energiset, aktiiviset, ”vielä iskussa olevat” konkarit eivät tunnistanee itseään siitä ryhmästä ”ikääntyneet”, johon heidät määriteltiin ulkoapäin, siis myös tässä tutkimuksessa. (Ks. myös Irni

2008.) Etäisyyttä omaan ikäryhmään otettiin negaation kautta (vrt. Lallukka 2003, Eräsaari 2002a).

Ikääntynyt on tälle(kin) tutkimukselle hankala sana. Informanttini, kuusikymppiset työntekijät eivät tunnista itseään ikääntyneiksi, valtaosa ei pidä itseään ikääntyneenä (Julkunen 2003). Käytän kuitenkin tekstissäni juuri tätä käsitettä, sillä vaihtoehdot ovat varsin huonot. ”Seniori” on liian vieras-kielinen, ”vanhoja” haastateltavani eivät ainakaan ole, konkari ehkä menettelisi, mutta tuntuu liian puhekieliseltä tutkimustekstiin. Ainoa sana, joka mielestäni ryhmittää haastateltavani hyvin, on ”kuusikymppiset”, mutta senkin toistaminen jatkuvasti luultavasti puuduttaisi lukijaa. Niinpä päädyin käytännön syistä näiden kahden viimeksi mainitun ilmaisutavan lisäksi käyttämään termiä ”ikäntyneet” siitäkin huolimatta, että haastateltavani eivät siitä itseään tunnista. Samalla näyttää siltä, että koko ikädiskurssi puhuessaan ikääntyneistä, puhuu ryhmästä, johon juuri kukaan ei halua kuulua.

Se, että minun on vaikea nimetä haastateltaviani ryhmänä iän perusteella, kuvaa hyvin, kuinka negatiivisesti virittynyttä vanheneminen on. Sosiokulttuurinen ikätieto kertoo meille ikääntymisen olevan jotain kielteistä, jolloin juuri kukaan ei halua tulla nimetyksi tai juuri ketään ei voi nimetä tähän ryhmään kuuluvaksi. Anne Sankari ja Jyrki Jyrkämä (2001a, 9) osuvat oikeaan todetessaan, että vanhoista ihmisistä ei voi käyttää mitään suomenkielistä sanaa niin, ettei se olisi jollakin tavalla kielteisesti virittynyt. Sama koskee myös työelämän ”vanhoja”. Jollakin tapaa ”ikäntyminen” ja palkkatyö eivät sopineet haastateltavien mielessä yhteen. ”Ikääntynyt” oli joku joka oli joko palkkatyön ulkopuolella tai ainakin sen reunoilla jo poistumassa työelämästä niin henkilöstöpäälliköiden kuin työntekijöiden itsensä mielikuvissa. Kaikesta ikäkampanjoiden kylvämästä ikääntyneiden hyvien ominaisuuksien korostamisesta huolimatta ”ikäntynyt” ei kuvannut ainakaan tämän päivän ideaalityöntekijä eikä ”ikäntyneeseen” liitetä sellaisia ominaisuuksia, joita halutaan edustaa. ”Ikääntynyt” ei ylipäätään läheskään aina kuvaa työkykyistä tai työelämässä olevaa henkilöä.

Henkilöstöpäälliköillä oli siis yhtäältä stereotyyppisiä ikäkäsityksiä niin ikääntyneistä kuin nuoristakin (niin kuin meillä kaikilla). Toisaalta he pitkälti yksilöllistivät ikää. Yksin kronologinen ikä ei määritellyt työntekijää. Tämä on sinänsä positiivinen tulos. Henkilöstöpäälliköiden ikäpoliittisiin päätöksiin vaikuttavat kuitenkin muutkin seikat kuin vain heidän sosiokulttuurinen ikätietonsa. Palaan tähän teemaan tuonnempana ja pyrin tekemään synteisiä ikäkäsitysten ja organisaatioiden strategisten valintojen osalta.

10.3 Ikäsyrrjintä organisaatioissa

Ikäsyrrjinnän kokemista on tavallisesti tutkittu surveykyselyissä, mutta harvemmin haastatteluin. Työolotutkimuksen 2008 mukaan vain 1,6 prosenttia

palkansaajista oli itse kokenut ikäsyrrintää. Itse ikäsyrrintää kokevien palkansaajien osuus on siis hyvin pieni. Niinpä ei ole yllätys, että tässä pienessä haastatteluaineistossa ei juuri ollut niitä, jotka olivat kokeneet ikäsyrrintää. Miten ikäsyrrintä sitten tuli esille omassa aineistossani?

Haastatelluilta henkilöstöpäälliköiltä olisi ollut hieman turhaa kysyä, syrjitäänkö organisaatiossa työntekijöitä iän perusteella. Tuskin kukaan olisi vastannut tähän kysymykseen myöntävästi. Kysymys ikäsyrrinnästä tuli kuitenkin esille keskustellessamme muista asioita. Pääsääntöisesti henkilöstöpäälliköt kielsivät kaiken syrjinnän organisaatiossaan. Joskus ikäsyrrintä kiellettiin, koska organisaatiossa ei tulisi olla ikäsyrrintää; *"Ei, eikä tänä päivänä voi tunnustaa, että ois ikärasismia. Ei saakaan niin sanoa"*. Kaikkein selkeimmin syrjintä tuli esille kysyttäessä rekrytointikäytännöistä. Rekrytointi olikin se kysymys, johon henkilöstöpäälliköiden puhetta tulkitessani ikäsyrrintä paikantui, vaikka henkilöstöpäälliköt itse ikäsyrrinnän kielsivät.

AP: Onko tässä iällä tekemistä. Oletteko palkanneet ikääntyneitä yhtään esimerkiksi viime vuoden aikana?

HP1: No, nyt mä en ihan tarkkaa siihen pysty sanomaan, mutta kyllä mä nyt tuota jos mä nyt voisin sanoa ihan siitä tuntemuksesta mikä mulla on niin tuota... kyllähän nyt kun uutta henkilöstöä otetaan, niin kyllähän ne sitä nuorempaa kaartia on. Eli uudemman koulutuksen, uudenlaisen osaamisen omaavia, omaavia sanotaanko melko nuoria, mikä nyt on nuori, mutta tuskinpa yli 50-vuotiaita palkataan. Eihän meillä tämmöstä sääntöä ole, enkä mä voi sanoa, että...tämähän on rasismia, jos me sanotaan, että tänne ei palkata yli viiskymppisiä. Mutta käytännössä. (--)

(Henkilöstöpäällikkö, kunta)

AP: Minkä tyyppisiä nää ihmiset (uudet työntekijät AP) sitte on, koulutukseltaan tai iältään, onko heidän joukossaan esimerkiksi ikääntyneitä?

HP4: No ei täällä, (--), ni ei suoranaisesti oo, mut sit jos ne on paikat avoimesti, ni sillonhan voi hakee, jos valtakunnallisissa lehissä on, ni sillonhan sinne voi hakee eri ikäsiäkin, mut kyllähän siellä haetaan yleensä nuoremmasta päästä.

(Henkilöstöpäällikkö, valtionhallinto)

Syyt tämänkaltaiseen rekrytointikäytäntöihin olivat varsin moninaiset, ja keskustelen niistä tuonnempana.

Työntekijähaastateltavat eivät – yhtä lukuun ottamatta – olleet kokeneet ikäsyrrintää. Usein he kiistivät ikäsyrrinnän hyvin voimakkaasti.

AP: Joo, no tuota, miten ikääntyneitä työntekijöitä sitten kohdellaan teidän työpaikalla?

N7: Ei sen kummemmin kuin muitakaan.

AP: Ootteko ikinä havainnu mitään ikäsyrrintää?

N7: Ei, ei, ei, ei, ei, en ole.

(Nainen, elintarvikeala)

AP: No ootteko ikinä törmänny työelämässä tai töissä niin ikäsyrrintään?

M6: En ole. En ikinä.

(Mies, paikallisliikenne)

Ainoa haastateltavistani, joka oli kokenut ikäsyrrintää, oli kokenut nimenomaan lähiesimiehensä syrjivän vanhempia työntekijöitä. Hänen mukaansa lähin esimies ei kunnioittanut vanhempia työntekijöitä, jätti ottamatta heitä huomioon, ei puhunut heille eikä kaiken kaikkiaan arvostanut pitkäaikaista kokemusta ja kompetenssia, jota vanhemmilla työntekijöillä oli.

AP: Hmm. No, tuota miten ikääntyneitä työntekijöitä kohellaan työpaikalla?

N6: Eri tavalla, täytyy myöntää kyllä.

AP: Mitenkä eri tavalla?

N6: No, esimerkiksi osastonhoitaja huomaa aivan hyvin, hän ei koskaan kysele meiltä, hän on nuori meillä, hän ei ikinä juttele meidän vanhojen kanssa, hyvä kun hän sanoo huomenta, mutta nuorten kanssa lepertelee. (--)

AP: Ihan tosi?

N6: Kyllä! Ja pitää paikkansa.

(--)

AP: Hmm, hmm. Eli se on tämmöstä väheksyvää?

N6: Niin, juu.

AP: Et ei ole...

N6: Joo, ei, ei hänellä oo koskaan aikaa meille. Eikä tuu koskaan, mun äitini kuoli, hän ei oo vieläkään kysynyt multa, eikä suruvalittelua tehnyt.

AP: Eikö?

N6: Eih. Ja hän tiesi mun äitistäni. Ja mä en todella pois oo töistä. Nuoret on pois meillä kyllä. Mä oon niin harvoin poissa. Ja että siinä suhteessa on paikalla kyllä, että tuota, mutta mä tykkään että...Hän puhuu joskus, kun riippuu millä tuulella on jotakin, mutta hän ei koskaan tuu kysymään mitä kuuluu tai jotain tämmöstä.

AP: Mmm-m. Eli tavallaan se, että miten vanhemmilla menee, sillä ei oo sille väliä?

N6: Ei, ei sillä ei oo mitään väliä. Hän ihan kun toivois, että lähtisivät pois vaan.

(Nainen, tavaratalo)

Pääsääntöisesti ikääntyneille itselleen ikäsyrrinnässä ei niinkään ollut kysymys työnantajan politiikasta, vaan suhteista lähimpiin työtovereihin ja lähiesimieheen. Keskustellessani ikäsyrrinnästä työntekijöiden kanssa kysymys kääntyi siihen, kuinka nuoremmat työntekijät kohtelivat heitä. Jos nuoremmat kollegat pysyivät heitä mukaan töiden jälkeen kaljalle tai muualle vapaa-aikaa viettämään eli työyhteisössä ei ollut jakoa vanhempiin ja nuorempiin työntekijöihin, ei myöskään ikäsyrrintää koettu.

AP: Joo, ootteko ikinä havainnu mitään ikäsyrrintää?

N4: Ei, se ei tuu. Ei ainakaan niin, et mä olisin huomannu. Mä oon niin sinisilmäinen, et mitä mä huomaan, mut ei.

AP: Eikä oo mitään omakohtasia kokemuksia?

N4: Ei, ei. Et tosiaan nää nuoretkin tytöt, kun niillä jotain kotihippoja on, niin kyllä ne meikäläisenkin kutsuu mukaan, vaikka mä oon tosiaankin melkein kolmekytä vuotta...(vanhempi AP).

(Nainen, tavaratalo)

AP: Ootteko ikinä kokenu mitään ikäsyrrintää?

M9: En mä osaa siihen, tai en ainakaan muista, että ois mitään tämmöstä. Siis sanotaan jossain niin ku, jos on tämmösiä tilaisuuksia tai muita, ni kyllä siinä niin kun se on samanlaiset kutsumiset kaikille ja niin pois päin.

(Mies, sairaala)

Kysymys ikäsyrjinnästä kääntyi sellaisten ikäsyrjintään liitettyjen tilanteiden kuten koulutukseen pääsyn, urakehityksen tai palkan sijaan kysymykseksi ikätasa-arvoisesta kohtelusta työtovereiden kesken.

Ikä nousi kuitenkin kysymykseksi kielteisessä mielessä toisessa yhteydessä. Vaikka ikääntyneet varsin voimakkaasti kielsivät ikäsyrjinnän, monien puheessa nousi kuitenkin esiin haastattelun kuluessa epäily omasta paikasta työpaikalla. Usein kun kysyin mitä haastateltava ajatteli nuorempien kollegoiden ajattelevan heistä vanhemmista, vastaukset olivat seuraavanlaisia.

N2: Varmaan ajattelevat, että nuokin fossiilit sais lähtee pois.

(Nainen, pankki)

N6: (--) Tuo on jo niin vanha ja homekorva, menköön kotiin.

(Nainen, tavaratalo)

M1: Että ennen kuin saadaan asioihin muutos, sukupolvenvaihdoksen tulee tapahtua. Ne kalkkiset siellä! Ja voi tietysti olla niinkin, että nuori ajattelee omaa urakiertoonsa ja miettii, että mitä tuo tuossa enää tekee.

(Mies, kunta)

Vaikka nämä kommentit esitettiin humoristiseen sävyyn, ne mielestäni paljastavat, miten kuusikymppiset kokivat tietynlaista epämukavuutta omasta työssä olostaan, ikään kuin heidän työskentelynsä kuusikymppisenä olisi jotenkin kyseenalaista. Onkin kysyttävä, että jos nuoremmat työtoverit kohtelivat vanhempia työtovereitaan tasa-arvoisesti, mistä syntyy tunne siitä, että ei enää ikään kuin kuulu työelämään?

Tämän tunteen voi nimetä *piiloiseksi ageismiksi* (Julkunen & Pärnänen 2005, Julkunen 2003). Nytemmin en itse enää kutsuisi tunnetta piiloiseksi ageismiksi, koska haastateltavat eivät tuoneet esiin mitään selkeää syrjintätilannetta. Kyse on kuitenkin kokemuksesta, joka tulee ottaa huomioon. Näillä edellä esitetyillä kommentteilla haastateltavani toivat esille kokemusta siitä, että ilmassa leijui odotus, että kuusikymppisten tulisi jo jättää työ. Ajattelun, että pikemminkin kyse oli siis ristiriidasta oman aseman (työssäkäyvä) ja odotetun ikäroolin (eläkeläinen) välillä kuin piiloisesta ageismista. Varhaisen työstä poistumisen yleistyttyä kuusikymppiset olivat käyneet harvinaisiksi ikäluokkansa edustajiksi työelämässä. Vaikka kukaan ei osoittanut sanallisesti, että kuusikymppisenä et enää kuulu työelämään, sosiokulttuurinen ikätieto siitä, mikä on eri-ikäisten paikka, tuotti haastateltavilleni epäilyn, mitä heitä nuoremmat työkaverit heidän työssä käymisestään ajattelevat. Varhaisen työstä poistumisen alkaessa jo 55 vuoden iässä, on tullut epäselväksi se, minkä ikäiset ovat ”työikäisiä”.

Toinen selitysmalli tähän voi olla se, että kulttuurimme on vain yksinkertaisesti pohjimmitaan niin nuoruutta ihannoiva, että kuusikymppinen kokee oman paikkansa työssä kyseenalaistetun, vaikkei kukaan sanoisi tai tekisi mitään sitä indikoivaa. Syyt voivat löytyä tämän päivän työelämän luonteesta. Edellä viittasin Richard Sennetin (1998, 2006) diagnoosin tämän päivän

työelämästä. Sennett katsoo, että nykyään työelämässä ei arvosteta kokemusta eikä lojaalisuudesta palkita. Uuden talouden ihanneyksilön olennainen osa on kyky jättää menneisyys taakseen ja sen tärkein kyvykkyuden ulottuvuus on ”potentiaalisuus”. Sennetin (1998) haastattelu Rose kertoi, kuinka työpaikassaan mainostoimistossa joka ikinen päivä piti näyttää osaavansa, todistaa olevansa hyvä. Ajattelen, että tämän epämääräisen tunteen – että on ”vanha” tai ”ei arvosteta” – taustalla on kokemus siitä, että vaikka kuinka olisi tehnyt työtään jo kolmisenkymmentä vuotta, osaaminen kyseenalaistetaan yhä uudestaan uuden oppimisen vaatimuksella ja odotuksella mukana pysymisestä. Jos työelämän tärkein kyvykkyys on ”potentiaali”, on työelämän vanhana vaikea saada tuota ominaisuutta enää tarttumaan itseensä. Se syö, kovertaa uskoa omaan pätevyyteen ja osaamiseen – ja toisten arvostuksen vilpittömyyteen. Niin ikään tunne siitä, että työelämässä noviisivaiheen jälkeen (Siltala 2004) ei voikaan kellahtaa omaan lokeroonsa ja oman osaamisensa varaan, syö uskoa oman kokemuksen arvosta. Ehkäpä on niin, että työelämässä implisiittisesti nuoruus voittaa kokemuksen, uusi tieto ”kiteytyneen” tiedon, nopeus harkinnan. Toki nuoretkin joutuvat todistamaan osaamistaan ja pitämään yllä pätevyyttään, mutta sen voi ajatella kuuluvan työuran alkuvaiheeseen aika luonnollisesti. Jos omaa osaamista pitää todistella vielä silloinkin, kun työura on loppuvaiheessa, syntyy tunne, ettei ehkä oma paikka enää olekaan työelämässä.

Sennetin (1998) kirjassa nelikymppisellä Ricolla oli tunne, että aika oli ajanut hänen ohitseensa ja että uudelleen kouluttautumalla ei voinut pelastaa omaa osaamistaan. Uusien alojen kehittyminen edellyttää palaamista alkuun ja täysin uutta lähestymistapaa, joka Ricon näkökulmasta oli paras jättää uusille kasvoille. Sennetin mukaan tällä tavalla nuoruuden korostaminen yhdistyy Ricon omaan henkilökohtaiseen tulkintaansa ikääntymisestä. Sosiaalinen ennakkoluulo vahvistaa sisäistä pelkoa otteen kadottamisesta. (Mt., 95.)

Ajattelen, että molemmat esittämäni selitysmallit siitä, mistä oman työnsäolon kyseenlaistaminen johtuu, ovat rinnakkaisia ja pätevät yhtä hyvin.

Luottamushenkilöt ja ikäsyrrintä

Kuinka luottamushenkilöt sitten näkivät ikäsyrrinnän? Valtaosa luottamushenkilöistä ei ollut törmännyt ikäsyrrintään, eivätkä he siten nähneet syrrintää isona ongelmana.

AP: (--) Onko teillä mitään niin ku tietoo, onko teillä tässä ollu niin ku kellään kokemuksia tai tuntemuksia tämmösestä ikäsyrrinnästä? Onko se tullu millään tavalla esille?

LH4: Mun mielestä meillä ei kyllä hirveesti nouse ne ikäkysymykset esille. Mun täytyy, oonko mä sokee sitten.

(Luottamushenkilö, pankki)

A: Mm, joo. No, tuota onko teillä (--) päaluottamusmiehenä (--) mitään tietoa tämmöisistä kokemuksista ikäsyrynnästä? Onko kukaan tullu sanomaan, että ois kokenut ikäsyryntää, että iän vuoksi ois jotenkii syrjitty?

LH5: Ei kyllä tuolla tuotannon puolella niin sellasta ole kyllä sanottu. Ehkä päinvastoin on sanottu, että voi vähän vaikka syrjiäkii jostain, esimerkiksi jostain töistä (naurahtaa).

(Luottamushenkilö, elintarvikeala)

AP: (--) Onko teillä mitään kokemusta tai tietoa siitä, että joku ois kokenut jollakin tavalla ikäsyryntää?

LH8: Jaa, en määh semmoseen oo kyllä törmänny, ainakaan kukaan oo puhunut, että ois sillai.

(Luottamushenkilö, lehtitalo)

Luottamushenkilöillä oli kuitenkin kertoa kaksi ikäsyryntätilannetta. Yksi tapaus liittyi palkkaukseen; nuorempien (1954 jälkeen syntyneet) palkkoja oli nostettu roimasti, jotta heitä ei parempien palkkojen avulla olisi vedetty julkiselta sektorilta yksityiselle sektorille tilanteessa, jossa atk-alan osajista oli työmarkkinoilla kova kysyntä. Vastaavaa palkankorotusta ei kuitenkaan ollut annettu vanhemmille työntekijöille, koska arveltiin heidän pysyvän talossa joka tapauksessa. Selkeää näyttöä palkkaikäsyrynnästä luottamushenkilöllä ei kuitenkaan ollut, sillä palkankorotukset perusteltiin ”ammattissa kehittymisellä”. Toinen tapaus liittyi uralla etenemiseen, jossa vanhemmalle hakijalle oli selkeästi sanottu, että nuorempi hakija valittiin, ei sopivamman pätevyytensä, vaan ikänsä vuoksi. Tämä oli ainoa tapaus, jossa ikäsyryntää kokenut harkitsi asian riitauttamista.

Muutoin luottamushenkilöiden esille nostamat tapaukset olivat sellaisia, joiden osalta he itse empivät, oliko kyseessä ikäsyryntätapaus vai ei. Ensimmäisessä tapauksessa oli kyse vanhemman työntekijän ”savustamisesta ulos” uuden nuoremman päällikön toimesta. Luottamushenkilö päätyi kuitenkin pohtimaan, oliko kyse sittenkin ”henkilökemioista” eikä ikäsyrynnästä, kun myös läheneen tilalle valittu oli ”iäkkäämpi” (LH2). Toisessa tapauksessa kyse oli niin ikään ”monimutkaisemmasta asiasta”. Uudelleen organisoitumisen yhteydessä vanhemmalle ennen päällikkötason töitä tehneelle oli vaikea löytää vastaavaa esimiestason tehtäviä. ”Siis löytynyt olis, jos ois haluttu käyttää, mutta se on tullu vastustus myöskin osastojen osalta” (LH6). Kuten luottamushenkilö itsekin sanoo tapauksen olevan ”monimutkainen”; onko kyse ikääntyneiden syrjään laittamisesta vai henkilöstä, jota työntekijät eivät toivo esimiehekseen?

Kolmas tapaus liittyi osatyökykyisen henkilön uudelleensijoittamiseen. Osatyökykyisille työhön sairauslomalta palaaville saattoi olla hyvin vaikeaa löytää uudelleensijoituspaikkaa. Kun tämänhetkinen työelämä oli kiireinen, haluttiin työyhteisöihin vain täysin työkykyisiä. Osatyökykyisen vaikea uudelleensijoitus ei tietenkään ollut suoraa ikäsyryntää, mutta koska useimmat osatyökykyiset olivat ikääntyneitä, kysymys kietoutui ikäkysymykseen.

Neljäs tapaus liittyi eläkeputken käyttämiseen saneerausten yhteydessä. Luottamushenkilöistä kaksi ottaa esille eläkeputken käytön ikäsyrynnästä puhuttaessa. On huomattava, että toisessa tapauksista ammattiosasto oli itse

ajanut eläkeputken käyttöä, jolloin ikäsyrrinnän kokemukset voivat hyvin jäädä piiloon.

AP: (--) Missä tilanteissa tai miten te ootte (--) havainnu ikäsyrrintää?

M10/LH11: Ensinnäkin on, joo, no vähentämisyjärjestys on se, et tuota sieltä lähtee vanhemmasta päästä ulos, olipa sitten (--) työteho, työtaito tai muu tällänen mitä tahansa.

(Luottamushenkilö, hotelli- ja ravintola-ala)

AP: (--) Onko teillä mitään käytännön tietoa tai (--) oletteko kuullu, että joku ois kokenut jonkinlaista ikäsyrrintää tässä talossa?

LH1: Öö, varmasti senkin kaltaisia asioita on, mutta jos meitä on tässä (työntekijöiden luku AP) niin kait tämä on kuitenkin normaali, normaali yhteiskunnan pienoiskoossa oleva osa ja joku voi kokee siitä ikäsyrrintää omalla kohallaan, mut tuota ei se oo päällimmäinen ongelma tässä talossa.

AP: Joo, onko teillä mitään (--) tapauksia ihan tiedossa, onko joku (--) valittanut tai onko tää enemmänkin tällästä aavistelua, että ehkä joku kokee?

LH1: No, ehkä siinä vaiheessa, kun täällä on saneerauksia ollu, niin öö, on jotkut kokenut, että heitä osotetaan (--) työkavereitten toimesta, että ettekö vois lähtee täältä eläkeputken tai sitten työnantajan toimesta ja siinä tulee varmaan se ikäsyrrintä sitten niin ku eteen, silloin ihminen kokee sen näin. Mutta toistamiseen painottasin, että tämä, tässä viimesessä saneerauksessa niin metallin kohalta ei ole minun korviin kantautunut yhtään tällästä keskustelua, että minut pakotettiin lähtemään tai jos joku tämmösistä 55-vuotiaista sano, että hän haluaa tänne jäähä. Ei myöskään sitä, että hänellä on hankala olla työkavereista johtuen tai esimiehestä johtuen, ei tälläsiä valituksia oo tullu kyllä sitten.

(Luottamushenkilö, metalliala)

Se, onko eläkeputken käyttö saneerausten tilanteissa ikäsyrrjivä käytäntö vai ei, riippuu siitä, kokeeko henkilö itse sen ikäsyrrjintänä vai ei. Voikkaan tehdä Esa Kuusiston tapaus, jonka otin esille kirjan alussa, on selkeä esimerkki siitä, miten eläkeputken käyttö toden totta koetaan syrrjintänä. Kuusistohan olisi halunnut jatkaa työssään ja hän itse näki nimenomaan oman ikänsä irtisanomisen syynä. Eläkeputken käytön näkeminen *vain* ikäsyrrjivänä käytäntönä on kuitenkin hankalaa, sillä myös eläkeputken käyttämättömyys voidaan kokea epäoikeudenmukaisena ikääntyneitä kohtaan. Tällaisia tilanteita tulen kuvaamaan tuonnempana. Siten eläkeputken käyttöä ei voi yksin nimetä ikäsyrrjinnäksi, vaan pidän sitä *ikäistävänä käytäntönä*; ikä nousee esille kriittisenä ominaisuutena silloin kuin poislähtijöistä päätetään.

Yllättävää oli, että vain yksi luottamushenkilöistä nosti esille ikäsyrrjinnän rekrytoinnissa. Joko rekrytointia ei nähty luottamushenkilöille kuuluvana alueena tai sitten luottamushenkilö katsoi edustavansa vain talon työntekijöitä, eikä siten kiinnittänyt huomiota rekrytointiin. Voi myös olla, että luottamushenkilöillä oli hyvin vähän tietoa rekrytointiprosesseista.

M10/LH11: (--) Työnhakutilanteessa katotaan hyvin tarkkaan, et tuota mikä on...

AP: Minkä ikänen?

M10/LH11: Niin.

AP: Nuori menee aina edelle?

M10/LH11: Kyllä.

(Luottamushenkilö, hotelli- ja ravintola-ala)

Edellä esille tuotujen tapausten lisäksi ravintola-alan luottamushenkilö nostaa esille ulkonäköön liittyvän syrjinnän. Hänen mukaansa vanhoja ei haluttu pitää työntekijöinä heidän ulkonäkönsä vuoksi. Vaikka asiaa ei ole sanottu ääneen, hänen mukaan viesti on kuitenkin selvä: nuori nainen on paras työntekijä ravintola-alalle. Kyse on siis myös työn estetisoitumisesta ja siitä, että biologisella iälläkin on merkitystä työelämässä. Ravintola-alan luottamusmiehen ja henkilöstöpäällikön puheissa on tässä kohden suurin ristiriita siinä, millaisen kuvan informantit saman yrityksen sisältä antavat ikäsyrjinnästä.

Tiivistyksenä aineiston antamasta kuvasta ikäsyrjinnästä on taulukossa 8 esitetty, kuinka moni mistäkin haastatellusta ryhmästä ilmoitti joko itse kokeensa tai havainneensa ikäsyrjintää. Lisäksi taulukossa on esitetty, missä tilanteissa ikäsyrjintää oli esiintynyt. Kaiken kaikkiaan ikäsyrjintää koettiin siis vähän, pääsääntöisesti ikäsyrjintätilanteita oli vaikea tunnistaa tai osoittaa. Työntekijä-tasolla ikäsyrjinnän paikantaminen työtovereiden ja lähiesimiehen käytökseen korostaa lähityöyhteisön suhtautumisen tärkeyttä työnantajan yleisiin linjauksiin nähden. Organisaatiotason linjaukset ja esimiesten koulutus ikäsensitiiviksi kuitenkin tukee ja opastaa yksikkötason toimintaa ja siten se on tärkeää.

Taulukko 8.

Ikäsyrjinnän havaitseminen ja syrjinnän tilanteet haastatteluaineistossa haastateltavan oman näkemyksen mukaan.

Syrjinnän havaitseminen	Työntekijät	Luottamushenkilöt	Henkilöstöpäälliköt
Ei	22	4	10
Kyllä	1	2 (4 ehkä)	0
Missä tilanteissa?	Esimiehen osoittama arvostus	Palkkaus Uralla eteneminen Irtisanomiset Uudelleensijoitus Rekrytointi	

10.4 Ikääntyneiden erityiskohtelu – haluttua vai ei?

Työuria jatkava politiikka voi organisaatiotasolla olla iän suhteen neutraalia, yleisesti ikätietoista tai kohdistua nimenomaan vanhempiin työntekijöihin. Työn vaatimusten kohtuullisuuden, työn varmuuden, hyvän työilmapiirin ja hyvän esimiestyön, jotka luonnehtivat yleisesti hyvää yritystä ja organisaatiota, pitäisi nykyisen tiedon ja ymmärryksen mukaan edistää työssä pysymistä. Ikäpolitiikalla ja ikäjohtamisella kuitenkin tarkoitetaan tavallisesti huomion kiinnittämistä ikäryhmiin ja erityisesti ikääntyneisiin. Esimerkiksi Ilmarinen ym.

(2003) sisällyttävät siihen sekä yleisesti ikäsensitiivisen, eri ikäkausien luonteen huomioon ottavan politiikan että ikääntyviin kohdistuvat erityistoimet.

Kysyin kaikilta informanttiryhmiltä, pitäisikö ikääntyviin kiinnittää erityistä huomiota. Kysymys herätti ristiriitaisia kannanottoja. Kriittisimmän vastaanoton se sai kuusikymppisiltä itseltään, myönteisimmän luottamushenkilöiltä. Henkilöstöpäälliköt olivat tämän kysymyksen osalta epäyhtenäisin ryhmä.

Työntekijät: yksilö ennen ikää

Tarkastelen tässä ensin työntekijöiden antamia vastauksia. Kuusikymppisiltä kysyttiin ensinnäkin heidän näkemyksiään siitä, oliko joitain töitä, jotka eivät sovi ikääntyneille. Toiseksi kysyttiin, pitäisikö heidän mielestään ikääntyneet ottaa erityisesti huomioon työpaikoilla. Yleisin reaktio oli, etteivät haastatellut halunneet käsiteltävän itseään tai ylipäänsä vanhempia työntekijöitä jonain erityisryhmänä. Useimmat ajattelivat, ettei iällä ollut väliä, vaan kaikki työt sopivat kaikenikäisille. Tosin haastatelluille tuli mieleen joitakin työtehtäviä, jotka sopivat paremmin nuorille kuin vanhemmille. Metallin suunnittelijoille tulivat mieleen tuotantopuolen ruumiillista ketteryyttä vaativat tai muuten ruumiillisesti raskaat työt, joihin nelikymppiset ilman muuta sopivat ja pystyivät kuusikymppisiä paremmin. Sairaalassa taas kolmivuorotyö ja lääkärin laaja päivystysvelvollisuus eivät sopineet enää kuuttakymmentä vuotta lähestyville.

Erytishuomiota ikääntyneille kaipasi neljä naista ja kolme miestä eli yhteensä seitsemän 23 haastatellusta työntekijästä. Seikat, joissa erityiskohdeltelua kaivattiin, liittyivät työvuoroihin, työtuntien määrään ja työmäärään. Esimerkiksi kaivattiin mahdollisuutta tehdä vajaita työviikkoja, työvuoroja, joissa työtahti ei ollut niin kova, ja että vaadittu työmäärä (tulostavoitteet) olisi nuoria alhaisempi. Aina kyse ei ollut helpotuksesta, vaan myös työnkuvien uudelleen miettimisestä. Vanhimille työntekijöille tuli mieltä toimenkuvia, jossa he pystyisivät siirtämään osaamistaan eteenpäin. Tässä yhteydessä tosin tuotiin esille myös se, että ylipäänsä kaikkia työntekijöitä tulisi ohjata ja sijoittaa tehtäviin, joissa he katsovat olevansa hyviä. Yksittäisiä mainintoja tuli myös siitä, että työnantaja voisi tukea fyysisen kunnon ylläpitämistä. Yksi haastattelusta kuusikymppisistä toikin esille sitä, että kyse oli oikeastaan hyvien työolojen luomisesta kaikille.

AP: No, pitäisikö ikääntyneitä jotenkin ottaa huomioon (--) erityisesti?

N3: No, mää on vähän täällä niin ku kiukutellu siitä joskus, että (--) meen esmieheen päin, että tuota pitäis ottaa huomioon ja mää huomoria hyväksi käyttäen joskus letkauttelen, että älä nyt ihmeessä enää, että mää on jo tän ikänen, että että tuota pitäis vähän tai jotenkin huomioida se, mutta ei sille kyllä niin ku vastakaikua kyllä tule, koska se on se tulos mikä ratkasee. Se on toisaalta hirveen ymmärrettävää.

AP: Mitä te (--) ajattelette, missä tilanteessa se (ikä AP) voitais ottaa (huomioon AP), jonakin työn jakamisena?

N3: Työmäärissä esimerkiksi että tuota, että jos sanotaan, että nuorella kaverilla on joku tietty määrä asiakkaita ja se kyllä varmasti sen taplaa ja vie läpi, niin sit

se jolta se rupee jo käymää vähän hitaammin, niin tuota että sillä nyt sitten ois vaikka vähempi niitä vaikka asiakkaita, niin. Että se tuntis, tuntisi sen, että tuota hän onnistuu näitten kanssa, hän ei koko ajan semmonen niin ku kauhee stressi päällä, että on niin ku ylivoimassa vireessä tai pitäis olla niin ku...on (--) jälessä tavallaan aina niissä jutuissa sitten. Et esimerkiksi niin, et työmäärissä...

(Nainen, pankki)

Valtaosa kuusikymppisistä (14) katsoi, etteivät ikääntyneet tarvinneet mitään erityiskohtelua ikänsä vuoksi. Useat tosin mainitsivat, että erityiskohtelu on tarpeen, jos työntekijällä on fyysisiä vaivoja, jotka vaikeuttavat työssä jatkamista ja työtehtävistä suoriutumista, mutta ikä sinänsä ei yksin ollut syy erityiskohteluun. Pääsääntöisesti ikää ei siis yksistään nähty syynä työn uudelleen muotoiluun tai erityiskohteluun. Nämä eläkeikää lähestyvät olivat pysyneet työssä jotenkin luontevalla ja itsestäänselvällä tavalla, eivätkä he osanneet yleisemminkään ajatella, että vanhempiin työntekijöihin ikäryhmänä pitäisi kiinnittää erityistä huomiota. Monet korostivat sen sijaan terveyden ja työkyvyn yksilöllistä huomioonottamista, siis pikemmin yksilöllisiä kuin iänmukaisia ratkaisuja. Ikääntyminen nähtiin yksilölliseksi ja henkilökohtainen työkyky, terveys ja oma asenne kronologista ikää tärkeämmäksi.

AP: No, pitäskö teidän mielestänne jollakin tavalla ikääntymistä ottaa huomioon töissä?

N2: En mä usko, että pelkästään iän perusteella, mutta tuota tietysti semmosia yksilöllisiä ratkaisuja muuten vois sitten tehdä. Että niin ku aikasemmin sanoin tuolla niin minusta se fyysinen ikä ei välttämättä kerro sitä mikä se ihminen on, että enemmänkin sillä henkisellä puolella, että kuinka viree se on.

(Nainen, pankki)

Kuvaavaa onkin, että vuoden 2008 työolotutkimuksessa työssä jatkamista tukevista tekijöistä palkansaajat pitivät tärkeimpinä varmuutta työpaikan säilymisestä (53 prosenttia). Seuraavaksi tärkeimmiksi tulivat palkan lisääminen (36 prosenttia) ja työkykyä suoraan tukevat toimet kuten työterveyshuollon palveluiden kehittäminen (35 prosenttia) ja kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen (32 prosenttia), tosin kiireen vähentäminen sijoittui näiden vastausvaihtoehtojen väliin (33 prosenttia). Työjärjestelyihin, johtamiseen, työtehtävien muuttamiseen/keventämiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvät asiat tulivat tärkeysjärjestyksessä vasta näiden jälkeen (Lehto & Sutela 2008), vaikka juuri näitä toimia hyvissä ikäkäytännöissä on korostettu.

Luottamushenkilöt: erityistoimet tarpeen

Luottamushenkilöiden suhtautuminen ikääntyneiden erityiskohteluun oli työntekijöitä itseään myönteisempi. Kahta lukuunottamatta luottamushenkilöt katsoivat, että erityiskohtelulle oli tarvetta – tosin oli muitakin ryhmiä, joille erityiskohtelu oli tarpeen. Erityisesti pienten lasten vanhempien katsottiin tarvitsevan joustoa työaikoihin ja työmäärään. Luottamushenkilöt katsoivat iän tuovan fyysisiä muutoksia, jotka vaikuttivat jaksamiseen ja tämä tulisi

huomioida niin työvuoroissa, koulutuksen tarjonnassa, työkykytoiminnan suunnittelussa kuin kuntoutukseen pääsyssäkin. Ikääntyneiden ja työvoiman ikääntymisen huomiointi on ikään kuin yksi luottamushenkilön toimenkuvaan kuuluvista, työntekijöiden edun mukaisista asioista. Perspektiivi oli työsuojellinen. Yksi luottamushenkilö toi vahvasti esille sitä, kuinka hyvien työolojen luominen kaikille on tärkeintä. Tämän näkemyksen mukaan kohtuulliset työolot kaiken ikäisille on paras ikästrategia. Jos työolot ovat kohtuulliset, myös ikääntyvät selviävät niissä. Kaiken kaikkiaan ikä ei kuitenkaan ollut mikään ykköskysymys ammattiosastoille eikä luottamushenkilöillekään.

Liikenteen luottamushenkilö sanoi, että ikä olisi syytä ottaa huomioon yö- ja viikonloppuvuoroissa. Tällöin kun kulkee niitä *“viihteellä kävijöitä”*, ja silloin tarvitaan *“raa’an työn tekijöitä”* (LH5). Joskus sellaisia vanhempia työntekijöitä, jotka eivät ole pysyneet aikatauluissa, on siirretty vähän löysemmille vuoroille. Elintarviketehtaan luottamusnainen katsoi, että olisi hyvä, jos vanhojen ei tarvitsisi tehdä kolmivuorotyötä. Tätä on kuitenkin vaikea järjestää tuotantolinjoilla, ja sitä paitsi yölisät ovat mukava palkanlisä vanhemmillekin. TYKY-toimintaa ja kuntoutusta yritys jo tarjosikin. Metallin luottamusmies uskoi, että suuri talo voisi kyllä ottaa paremmin huomioon ikääntyvien sijoittelun ja työtehtävien kuormituksen. *“Kun kehollinen jaksaminen rupee laskemaan, niin pitäisi katsoa se työtehtävä toisin, samoin kattoo milloin vuorotyö voisi loppua”* (HP1). Myös tavaratalon luottamushenkilö tuo esille kohtuulliset työaikajärjestelyt. Muuten *“ei mun mielestä tarvitse sen kummemmin ottaa (huomioon AP)”* (HP10). Sairaalan hoitajien luottamusnaiselle vanhempien työntekijöiden jaksamisen tukeminen, yövuorojen vähemmän kuormittava järjestely ja jonkinlainen virkistystoiminta olivat tärkeitä. Mutta siis vastakkaisiakin näkemyksiä esiintyi. Iän nostaminen esille voitaisiin kokea loukkaavana, kuten pankin luottamushenkilö tässä kantaansa perustelee.

AP: (--) Pitäskö (--) joko siis sinun mielestä tai ylipäätään ammattiosaston ja liiton mielestä (--) ikääntyneitä jotenkii erityisesti ottaa ryhmänä huomioon työelämässä?

PL4: (huokaa) Tuota noin, esimerkiksi tommonen, (--) kuntoutus, kuntoutusohjelma (--), missä on (--) yritetään muuttaa ihmisten elintapoja terveellisempään suuntaan, tämmöstä mää niin ku kaipaisin, semmosta tuettas tämmöstä fyysistä...

AP: Niin ku vireyttä?

PL4: Joo ja sitä kautta niin ku psyykkistä, että...

AP: Mutta ei mitään semmosta, että...

PL4: Niin että sais lukee, lukee ohjeita 10 minuuttia kauemmin kun...en mää usko oikein, en mää tiä tykkäiskökään, tykkättäsköhän me vanhat, että me saatas siihen jotain semmosta (--) lisää siihen sitten...

AP: Se ois ehkä vähän loukkaavaa?

PL4: Niin just mää luulen, että ihmiset kokis sen loukkaavaks, mää luulisin näin.

AP: Vähän semmosena, että panna ryhmänä?

PL4: Niin, että työ ootte niin...vanhat ihmiset pannaan kun vanhainkoti osastolle, en mää usko, että ihmiset tykkäis siitä. Mutta tää, tää kuntoutushomma, tää on musta hirveen hyvä (--).

(Luottamushenkilö, pankki)

Ikääntyneet henkilöstöjohtamisen haasteena

Useimmat henkilöstöpäälliköt reagoivat varauksellisesti ikääntyvien erityiseen huomiointiin. Tähän oli kaksi syytä. Ensinnäkin pelättiin leimautumista. Työntekijät voivat kokea erityiskohtelun loukkaavaksi. Erityiskohtelun kun voi kokea kyseenalaistavan työntekijän tehokkuutta, hyödyllisyyttä ja tuottavuutta. Toiseksi katsottiin, että vaikka tarvetta voisi ollakin, erityisjärjestelyjä oli vaikea toteuttaa. Esimerkiksi fyysisesti raskaita töitä oli vaikea muuntaa kevyemmiksi eikä työvuorojenkaan osalta ikään perustuvia toiveita aina pystytty toteuttamaan, työt kun on kuitenkin tehtävä. Ikää oli myös vaikea pitää perusteluna räätälöidyille työvuoroille kun myös muilla ryhmillä oli toiveita työvuorojen suhteen. Joissain tapauksissa nykyiset käytännöt koettiin riittäviksi. Eniten haastatelussa pohdittiin leimautumista ja toisaalta erityiskohtelun mahdollisuuksien rajoja.

HP8: Siinä on vähän sellainen kriittinen puoli, sitä kannattaa hyvinkin pysähtyä miettimään sikäli, että siinä on hyvin suuri vaara, jos erikseen ruvetaan huomioon, sanotaan 55 täyttäneitä. (--) Niin siitä saattaa tulla vähän semmonen leimautumisilmiö ja se ei välttämättä ole positiivinen niiden ihmisten kannalta. (--) Niin melkein ainoa järkevä, että jos TYKY-hankkeita pannaan käyntiin, niin otetaan nuoremmatkin mukaan, että se on sitten koko työyhteisön kehittämisestä kysymys ja siinä tulee sivussa sitten niitten ikääntyneiden ihmisten sen työkuoron ja motivaation säilyttäminen.

(Henkilöstöpäällikkö, lehtitalo)

HP6: En mä tiedä tarviiko sen, sen suuremmalla tarkkuudella kuin täällä on otettu (--) . Kyllähän me näitä, meillä on näissä kummassakin (henkilöstö- ja työsuojeluohjelmassa AP) se, että on tiettyjä tavoitteita ja sitten on ihan konkreettisia keinoja pyritty löytämään miten, miten sitä voitais toteuttaa. En mä nyt niin kun näkis, että se nyt niin ku on semmonen joka, joka pitäis erityisesti johonkin kirjata nyt niin kauheen tarkasti. Että tällä tasolla mikä se tässä on, niin mä luulen, että se on riittävä, kun se vaan muistetaan.

(Henkilöstöpäällikkö, elintarvikeala)

HP1: No minusta tuota, tuota minusta ei kai sitä nyt sillä tavalla kannata voimakkaasti korostaa... Kyllähän se tietenkä se jaksamisen ynnä muut ongelmat on siellä vanhemmissa ikäluokissa suurempia kuin muualla. Ne toimenpiteet vaan menee sinne sitten, että en mä näe, että sitä ruvetaan erikseen sieltä erottelemaan.

(Henkilöstöpäällikkö, kunta)

HP10: Ei muuta kuin tässä, että ne jaksaa. Ei missään tapauksessa missään muussa.

(Henkilöstöpäällikkö, pankki)

HP5: En tiedä ryhmänä, mutta pitäisi olla valmiutta henkilökohtaisiin työjärjestelyihin.

(Henkilöstöpäällikkö, paikallisliikenne)

Henkilöstöpäälliköiden kokemuksen perusteella ikääntyneet eivät juuri tarvitse esimerkiksi enemmän aikaa uuden opetteluun, ja osaaminen oli pysynyt hyvin uuden tekniikan mukana. Tilanteita, joissa ikä tulisi ottaa huomioon,

nähtiin pikemminkin yksilöllisinä. Silloin, jos ikä toi rajoituksia työkykyyn, se tulisi huomioida, mutta ryhmänä ikääntyneitä ei tulisi erotella omakseen.

Henkilöstöpäälliköiden suhtautumistavassa näkyy individualistinen eetos; ikääntyneitä ei nähty sellaisena erityistoimia tarvitsevana erityisryhmänä minä heidät uuden ikäpolitiikan kontekstissa halutaan esittää. Poikkeusta edustivat lähinnä teollisuusyritysten henkilöstöpäälliköt. Nämä molemmat naiset viestivät muutenkin keskimääräistä enemmän empaattisuutta, ehkä myös perehtymistä henkilöstöjohtamisen uusimpiin virtauksiin. Heidän puheessaan korostui ikääntyneiden näkeminen voimavarana, iän tuomien muutosten huomioiminen esimerkiksi koulutuksessa ja erityisesti työkyvyn ylläpitämisen tärkeys. Aineiston tuorein, juuri asemaansa tullut henkilöstöpäällikkö, osoittaa seuraavassa ainakin haastattelutilanteessa juuri sellaista ikäsensitiivisyyttä, jota gerontologian ja työhyvinvoinnin ammattilaiset yritysiltä peräävät.

HP6: Ikääntyvä työntekijä on niin kun voimavara ja haaste sen takia, että hänellä on semmonen tietämys, joka pitää pystyä jotenkin hyödyntämään ja siirtämään seuraavalle työntekijäskupolvelle. Sitten että silti hän on haaste, että pitää pystyä motivoimaan siihen, että hänen ammattitaitoa loukkaamatta ja hänen ammattiyllpeyttään loukkaamatta pitää myös jatkuvasti pyrkiä omaksumaan niitä uusia asioita mitä niihin prosesseihin tulee. Ja tietysti siinäkin mielessä haaste, että kun heitä on niin paljon, niin pitää olla entistä aktiivisempi sen kanssa, että pystytään, että tuottamaan heille sellasta tai semmonen työympäristö, että he viihtyy. (--) Mutta voimavara ja haaste on minusta ihan hyvä kuva sille ikääntyvälle työntekijälle, että en niin kun näe, että ikääntyvät työntekijät olis inhottavia vanhoja eukkoja tai ukkoja, joista pitää päästä äkkiä eroon, vaan enemmänkin on semmonen huoli, että ehditäänhän varmasti kaikilta saaha sitä ammattitaitoon liittyvää tietämystä siirrettyä ja sitten heidät pitää myös motivoida, että he haluavat myös siirtää sen tietämyksensä.

(Henkilöstöpäällikkö, elintarvikeala)

Ikäkysymys nähdäänkin henkilöstöhallinnossa varsin haasteellisena, sillä ikääntyneitä pitäisi tukea heidän jaksamisessaan ja motivoida omaksumaan uudet taidot ja samaan aikaan ottaa heidän ikänsä huomioon loukkaamatta vanhemman työntekijän itsearvostusta, siis viestien tämän ammattitaidon arvostusta. Lisäksi tulisi kehittää käytännöt, joilla poislähtevien kokemus ja tieto siirretään nuoremmille. Moderni henkilöstöjohto käsittää tämän nimenomaan omaksi haasteekseen.

11 Neljä ikäpolitiikan linjaa

Analysoidessani aineistoa minulle kävi selväksi, että organisaatioiden ikäpolitiikoista pystyi erottamaan toisistaan eriäviä ikäpoliittisia linjoja. Näitä erilaisia ikäpoliittisia linjoja löysin neljä. Aineiston teollisuusyritykset toteuttivat varsin samanlaista ikäpolitiikkaa. Toisen ryhmän muodostavat julkisen sektorin organisaatiot samantapaisilla ikäpolitiikoillaan. Kolmannen ryhmän muodostavat yksityisen palvelualan ravintola-alan ja kaupan alan yritykset. Neljännenlaista ikäpolitiikkaa toteuttivat yksityisten palveluiden pankki, kuljetusyritys ja lehtitalo.

Esitän seuraavassa erottelemani neljä ikäpoliittista linjaa siten, että aloitan tulosten esittelyn teollisuusyrityksistä. Sen jälkeen paneudun julkisen sektorin ikäpoliittisiin linjauksiin ja kolmanneksi ravintola- ja kaupanalan vastaaviin linjauksiin. Viimeiseksi tarkastelen millaista ikäpolitiikkaa pankissa, kuljetusyrityksessä ja lehtitalossa toteutettiin.

11.1 Teollisuusyritykset: ikäpoliittinen käänne

Kymmenen tapausorganisaation joukossa oli kaksi teollisuusyritystä: metallialan ja elintarvikealan yritykset. Näissä molemmissa ikäpolitiikka oli ottanut samantapaisen muodon. Molemmissa oli tehty selkeä ikäpoliittinen käänne. Kun aikaisemmin näissä organisaatioissa oli käytetty varsin laajasti varhaisia työstä poistumisen reittejä, kannustettiin ikääntyneitä nyt pysymään työssä pitkään ja organisaatioissa oli tehty pitkiä työuria tukevia toimia. Kun aikaisemmin yrityksissä oli suosittu varhaiseläkereittien käyttöä, pyrittiin nyt tiedonkeruun aikaan pitämään vanhempia työntekijöitä työssä pidempään. Yrityksillä ei tosin ollut mitään kirjoitettua tai julkilausuttua ikäpolitiikkaa, vaikka molemmat henkilöstöpäälliköt harkitsivat ohjelma tekemistä. Yritysten ikäkäytännöissä oli silti tapahtunut selvä muutos.

Metallialan teollisuusyritys oli suuri kansainvälinen yritys. Kuten on tyyppillistä tämän alan yrityksille, yritys oli sulautunut muihin alan yrityksiin ja vaihtanut nimeään useaan otteeseen. Yritys oli miesvaltainen; vain 14 prosenttia työntekijöistä oli naisia (vuonna 1999). Henkilöstön keski-ikä oli 43 vuotta, ja 21 prosenttia työntekijöistä oli yli 50-vuotiaita. Suurimmat ikäryhmät olivat 30–39-vuotiaat (31 prosenttia kuului tähän ryhmään) ja 40–49-vuotiaat (30 prosenttia), kun taas alle 30-vuotiaita oli kaikkein vähiten (18 prosenttia henkilöstöstä). Ala oli hyvin herkkä suhdannevaihteluille. Taloudellisten nousu- ja laskusuhdanteiden vaihteluväli oli 5–7 vuotta, ja yrityksen, kuten koko toimialan, työllisyystilanne seurasi suhdannevaihteluita. Haastattelujen tekoaikaan yrityksellä meni taloudellisesti hyvin.

Toinen teollisuusalaa edustava organisaatio oli elintarvikealan yritys, jolla oli varsin pitkä historia. Yrityksen omistajuus oli vaihtunut useaan otteeseen vuosien saatossa, ja haastattelujen tekohetkellä yritys oli osa pääasiassa ulkomailla toimivaa yritysketjua. Myös tällä yrityksellä meni taloudellisesti hyvin. Valtaosa työntekijöistä oli naisia (66 prosenttia henkilöstöstä). Työtehtävät olivat varsin pitkälle jakaantuneet sukupuolen mukaan. Valtaosa liukuhihnalla työskentelevistä oli naisia, kun taas toimihenkilöissä miehet muodostivat pienen enemmistön. Suurimman ikäryhmän muodostivat 50–59-vuotiaat; 35 prosenttia työntekijöistä oli tämän ikäisiä. Toiseksi suurin ryhmä oli 40–49-vuotiaat (29 prosenttia) ja kolmanneksi suurin ryhmä olivat 30–39-vuotiaat (26 prosenttia). Kuten metalliteollisuusyrityksessä myös täällä vähiten työntekijöissä oli alle 30-vuotiaita (10 prosenttia). Yllä esitetyissä luvuissa ei ole mukana määräaikaista työntekijöitä. Nuorten osuus henkilöstöstä kasvaisi mikäli määräaikaiset, pääosin kesätyöntekijät, olisi otettu mukaan.

Huolimatta 50–59-vuotiaiden korkeasta määrästä elintarviketeollisuusyrityksessä ja varsin korkeasta keski-ikästä metalliteollisuusyrityksessä kummasakin yrityksessä oli hyvin vähän 60-vuotiaita tai sitä vanhempia. Metallialan yrityksessä alle prosentti ja elintarvikealan yrityksessä 0,1 prosenttia työntekijöistä oli yli 60-vuotiaita. Kuusikymppiset olivat siis harvinainen poikkeus.

Sekä 1990-luvun aikana että 2000-luvun taitteessa molemmat yritykset olivat käyttäneet laajasti työttömyyseläkettä ja työttömyyseläkeputkea väylänä vähentää henkilöstöä. Siten vanhin ikäryhmä eli vähintään 60-vuotiaat puuttuivat yrityksistä lähes kokonaan. Näissä yrityksissä ikä aktualisoituikin ennen kaikkea saneerauksissa, mutta jossain määrin myös rekrytoinnissa. Markkinatilanne määritteli ikäpolitiikan linjaa, sillä henkilöstön vähennykset tehtiin suhdannevaihtelujen tahdissa. Voidaan sanoa, että irtisanomisten yhteydessä yritysten ikäpolitiikka oli ollut pitkiä työuria rajoittavaa, kun vanhimpia työntekijöitä oli työnnetty pois työstä ja nuorempia oli vedetty vanhempien tilalle. Tämä väite sopii erityisesti teollisuusyritykseen.

Haastattelujen tekohetkellä, 2000-luvun alussa, molemmissa yrityksissä oli tehty selkeä linjanmuutos ikäkäytännöissä. Tuolloin ikääntyneiden haluttiin useista eri syistä pysyvän pidempään työssä. Työttömyysreitti oli tukittu ja varhainen työstä poistuminen oli mahdollista vain erityistapauksissa. Lisäksi yrityksissä oli tehty aloitteita ikääntyneiden työolojen ja työympäristön parantamiseksi. Tämän uuden ikäpolitiikan toteutuksessa oli kuitenkin omat hankaluutensa, joihin palaan tuonnempana.

Selventääkseni ikäpolitiikan muotoutumista käsittelen ensin, millaisia muutoksia työoloissa oli tapahtunut, ja keskustelen, kuinka nämä muutokset ovat yhteydessä ikäpolitiikkaan. Sen jälkeen tarkastelen irtisanomisia ja työttömyysreitien käyttöä niiden yhteydessä tarkemmin. Lopulta esittelen tilanteen organisaatioissa haastatteluhetkellä ja kysyn, mitä ikäpoliittinen käänne piti sisällään.

Kuinka työ on muuttunut tehtaissa?

Iästä työssä on vaikea puhua ottamatta huomioon työelämän muutosta. ”Vanha” ja ”uusi” työ tuntuu jakavan myös työntekijöitä ”vanhan työn” ja ”uuden työn” edustajiksi. Tuntuu kuin puhe iästä työssä on nykyisin jotenkin automaattisesti väritynyt sitä kautta, millaiseksi tämän päivän työelämä koetaan. Riitta Horpun (2007) tutkimuksessa työelämän ikäkysymystä pohtivissa asiantuntijoissa oli niitä, jotka näkivät, että nykyisen työelämän ikävät piirteet loitontavat työstä, siis ehkäisevät työssä jatkamista. Miten asian laita sitten oli näissä kahdessa teollisuusalan yrityksessä? Oliko työ muuttunut niin, että työssä jatkaminen oli tullut juuri sen vuoksi hankalaksi? Relevanttia on kysyä myös, miten yritysten strategiset valinnat heijastuvat työoloihin ja siten ikäkysymykseen.

Organisaatioiden ikäpolitiikat mukailivat sekä toimialojen taloudellisia muutoksia että työprosessissa tapahtuvia muutoksia. Laskusuhdanteet olivat suurin syy irtisanomisiin, mutta sen rinnalla myös työprosessissa tapahtuvat muutokset vähensivät työvoiman tarvetta ja muuttivat henkilöstön kva­lifikaatiovaatimuksia. Koko 1990-luvun ajan teknologiset ja organisatoriset muutokset olivat olleet yritysten arkipäivää. Niin henkilöstöpäälliköiden, luottamushenkilöiden kuin työntekijöiden puheesta voidaan paikantaa kaksi suurta muutosta tuotannossa. Teen tässä varsin pitkän aikavälin katsauksen työn muutokseen, mutta se kuvanee sitä, millä perspektiivillä 40 vuoden työuran tehneet kuusikymppiset työntekijät asiasta puhuivat.

Ensimmäinen muutos paikantui 1980-luvun loppuun ja 1990-luvun alkuun. Automaatio 1980-luvun alusta ja uusien teknologisten ratkaisujen laaja käyttöönotto 1990-luvun alusta lähtien mullistivat työn tehtaissa. Muutosten myötä informaatiotekniikasta ja automaatiosta oli tullut olennainen osa työtä. Teknologinen kehitys jatkuu edelleen, mutta suurin muutos tapahtui mainittuna ajanjaksona. Teknologinen muutos ei vain rationalisoinut työtä ja lisännyt tuottavuutta, vaan myös muutti monien töiden luonnetta ja herätti tarpeen uudelleen­koulutukseen. Työn sisällöllinen muutos oli kahdenlaista, ja näissä tapausorganisaatioissa tapahtuneet muutokset kuvannevat hyvin sitä kahdensuuntaista muutosta, minkä teknologinen murros ylipäättään teollisuustyöhön toi.

Yhtäältä elintarviketehtaassa pitkän ajan automaatiokehitys oli minimoinut käsityövaiheita ja muuttanut työntekijät enemmän koneen osaksi liukuhihnan ääreen. Samalla työstä oli tullut yksitoikkoisempaa. Toisaalta metallialan yrityksessä kva­lifikaatiovaatimukset nousivat, kun monet yksinkertaiset työvaiheet katosivat ja tarve korkeampaan koulutukseen, erityistaitoihin ja tietotekniikkataitoihin tuli etusijalle. Esimerkiksi tarve palkata konekirjoittajia katosi, ja suunnittelijoiden hallit piirustuslautoineen korvautuivat omissa huoneissa tietokoneella tehtävillä suunnitelmilla. Kaiken kaikkiaan molemmissa yrityksissä teknologisen muutoksen käynnistämisen prosessin kautta monia työvaiheita ja monia ammattikuntia katosi, ja murrosta seurasivat laajat irtisanomiset. Kuten yksi elintarviketeollisuuden työntekijä kuvaa: ”*siinä*

vaiheessahan niitä ihmisiä pantiin pois (-) pilvin pimein (-)" (N7). Teollisuusyritysten osalta voidaan hyvin puhua sekä moniosaamisen kasvusta että osaamistason laskusta.

Toinen muutos oli niin sanottu rakenteellinen muutos, jolla tähdättiin tuottavuuden kasvuun. Tämä muutos paikantui 1990-luvun loppuun, se oli siis hiljattain tapahtunut muutos työnteossa. Rakennemuutos tarkoitti keskittymistä ydinosaamiseen, ulkoistamista ja alihankkijoiden käyttöönottoa. Tuloksena oli joustavampi tuotanto ja kyky mukautua muuttuvaan kilpailu- ja markkinatilanteeseen ja toimintaympäristöön. Yrityksiltä odotettiin nopeampaa reagointia tuottavuusnäkökulmasta. Yrityksissä oli selkeää ääneen lausuttua tarve miellyttää osakkeenomistajia ja siten ylläpitää hyvää tuottavuutta. Siten irtisanomiset ja lomautukset tulivat nyt aikaisempaa nopeammin, jos taloudellinen tilanne heikkeni³¹. Kuten henkilöstöpäälliköt kuvaavat:

HP9: (-) Se mikä siinä (-) se oleellinen asia on (-) se, että myöskin reagoidaan kovin paljon helpommin. Siis aikanaan, vielä 80- ja 90-luvun alkupuolella, ni ei se mitään, jos tuli niin ku viikkoja, että töitä ei ollu, sit vaan niin ku oltiin, oleskeltiin. Nyt jos se tulee, se lomautus tulee ihan heti, ja (-) sitä kapasiteettia, sitä kuormitusta seurataan aivan huiman paljon tarkemmin, ku silloin aikaisemmin, missä se on se tuottavuus (-).

(Henkilöstöpäällikkö, metalliala)

HP6: Mutta kyllä se varmaan niin ku korostetummin on ainakin näiden viimeisten (luku AP) vuoden aikana, ainakin, kun ollaan oltu (ulkomaalaisomistuksessa AP), semmonen tuottavuusvaatimus, että kaikilla on ollu se tieto, että tarkasti niin ku seurataan henkilöstömääriä ja henkilöstömäärien kehitystä ja mitä sillä tietyllä henkilöstömäärällä saadaan aikaiseksi (-).

(Henkilöstöpäällikkö, elintarvikeala)

Yksi keino lisätä tuottavuutta oli ollut uudelleenorganisointi matalahierarkisemmaksi organisaatioksi (*lean organisation*). Esimerkiksi elintarvikeyrityksessä oli minimoitu keskitason työnjohtoa, vähennetty suoraa valvontaa ja annettu enemmän vastuuta työntekijöille. Samanaikaisesti muutokset olivat purkaneet sukupuolen mukaista hierarkiaa, jossa miehet olivat kontrol-

31 Metalliteollisuusalan yrityksen henkilöstöpäällikön mukaan myös työttömyysturvaan tehdyt muutokset vaikuttivat tähän. Aikaisemmin lomautuksia oli toteutettu myös osa-aikaisina, mutta työttömyysturvaan tehdyt muutokset olivat vaikeuttaneet osa-aikaisten lomautusten käyttöä.

loineet naisten työtä³². Myös sellaisia pieneltä tuntuvia työaikamuutoksia oli tehty, kuten että liukuhinnan loppupään työntekijät tulivat puoli tuntia myöhempään töihin kuin alkupään, jotta työntekijöillä ei enää olisi tuota puolen tunnin ”luppoaikaa”. Tämäntapaiset työajan optimoinnit kuvaavat hyvin, kuinka tuottavuutta haettiin jokaisen työminuutin tehokkaasta käytöstä.

Työntekijöille tämä tuottavuuden ja tehokkuuden painottaminen lisäsi kiirettä ja aikapainetta työssä. Oli sekä vähemmän ihmisiä tekemässä töitä että yksittäisen työntekijän oletettiin saavan enemmän aikaiseksi lyhyemmässä ajassa. Kuten eräs haastatelluista kuvasi, työnantajan periaate oli saada mahdollisimman paljon voittoa niin vähällä työntekijämäärällä kuin mahdollista.

32 Ruth Cavendish (1982) on kuvannut sukupuolten välistä hierarkkista eroa tehtaassa, jossa hän työskenteli. Tärkein – itse asiassa ainoa – kriteeri esimiesasemaan pääsyyllä oli se, että oli mies. Miehet valvoivat naisten työtä. Yhden tutkimushaastattelun perusteella jossain määrin näin näytti olevan tilanne myös yhdessä tapausorganisaatioista. Itse asiassa minusta tuntui, että yhden haastattelun motiivi osallistua tutkimukseen oli se, että hän pääsi kertomaan, ei niinkään iästä, vaan naisten ja miesten välisestä erosta tehtaalla. Haastattelun teko aikaan tehtaalla oli siirretty enemmän vastuuta liukuhihnalla työskenteleville naisille ja vastaavasti vähennetty esimiesten määrää. Työntekijät olivat siten aikaisempaa tietoisempia tulostavoitteista ja tuotto-odotuksista jokaista työvuoroa kohden. He myös raportoivat eteenpäin tuotantoseisokkien syyt ja korjaukset. He siis tekivät paljon sellaista työtä nykyään itse, mitä miesesimiehet olivat aikaisemmin tehneet.

N7: (--) Aika paljonhan (yrityksen nimi AP) miehiä on pomona, että muutama, muutamia naisia, että meidänkin puolella on yks, yks nainen ollu ja muut on sitten miehiä, mut et paljonhan sielläki on karsittu pomoja pois, et ei siellä oo pomoja oo enää...ne on jääny niihin eläkeputkiin sillon aikoinaan, eikä uusia oo tilalle otettu. Et se on tosi, tosi pieneen karsittu.

AP: Oliko niitä aikaisemmin joka vuorossa aina oma?

N7: Oli, oli ja joka tunnin päästä kävi seisomassa vieressä pomo! Joo, yhelläki oli semmosella, joka jäi eläkkeelle, joka tunti tuli seistä napottaa viereen (naurahdetaan).

AP: Niin ku minkä takia, kattomaan, että mitenkä se työ mennee, niinkö?

N7: No, ilmeisesti vai oliko semmonen tapa vaan, että...Niin.

AP: Että onko se nyt niin ku vapaampaa se työ siellä linjoilla?

N7: On, on, ei ne sillee, et siellä on enempi annettu työläisilleki vastuuta siinä mielessä siellä linjoillakii, että ei siellä enää olla sille vahtimassa. Mmm.

AP: Onks se hyvä, että sitä vastuuta on annettu?

N7: On. Se on tosi hyvä. En minä kokenu sitä ainakaan mukavasti, että joka tunnin käyvään tuossa vieressä seistä töröttämässä. Kun ei muutakaan tekemistä oo. Niin. Monta kertaa kun puristimia raapattiin, niin siellä oli akat takapuolet (pystyssä AP), kuule siellä puristimen päällä, niin siihen tullaan kahtoo, niin tekis mieli potkasta joskus, että mene ny hitto kauemmaks, siihen tuut seistä töröttää. Kyllä sitä työtä ossaa ihminen tehdä tuota, vaikka ei pomo oo laskemassakaan. Sukupuolten välinen ero kuitenkin säilyi tietyissä tehtävissä. Naisten tekemä työ oli pakko-tahtisempaa, paikalleen sitovampaa ja huonommin palkattua kuin miesten tekemä työ. Naiset olivat yrittäneet purkaa tätä eroa. He olivat esimerkiksi estäneet uusien miestyöntekijöiden pääsyn suoraan paremmin palkattuihin ”miesten töihin” ja vaatineet, että näiden uusien miestyöntekijöiden tuli aloittaa liukuhihnalta kuten naistenkin. He olivat myös vaatineet samaa palkkaa tilanteissa, joissa jotkut naisista olivat siirtyneet tekemään ”miesten töitä”. Saman palkan saamiseen oli kuitenkin mennyt kolme vuotta. Niin ikään naiset olivat vaatineet, että miesten, kuten naisten tuli tarvittaessa työskennellä myös liukuhihnoilla sekä silloin kun miesten oma työ liukuhinnan alkupäässä oli jo tehty valmiiksi. Miehet sen sijaan pyrkivät pitämään eroa yllä kieltäytymällä liukuhihnatyöstä.

N7: Ei, ei siinä mielessä ainut että...Ainut on, että (--) mies pysyy siellä (omalla osastollaan AP), ei se muualle sieltä lähe, se on harvemmin, harvemmin, niin. Tai jos ne joutuu lähtemään, ne menee sairauslomalla. Se on semmonen tapaus, niin.

AP: Eli siis jos ne määrätään sinne linjalle, niin?

N7: Jos ne laitetaan sinne, niin ne menee heti tippa-litalle.

M3: (--) Työnantajallahan on periaate, periaate teetättää mahdollisen vähällä työvoimalla ja minusta ennen ei ajateltu tällä tavalla.

(Mies, metalliala)

Yksi aikapainetta ja kiirettä lisäävä tekijä on jatkuva tarve oppia uutta, siis omaksua uusia ohjelmia, hallita uusia koneita ja oppia uusia taitoja. Itsensä ja työn kehittäminen on tullut osaksi jokaisen työn tekemistä, siinä missä kehittäminen oli ennen ollut oma erillinen työnsä ja määriteltä osaksi yhden henkilön toimenkuvaa (esimerkiksi aloitepäällikön tehtävä). Lisäksi henkilöstön määrää avustavissa tehtävissä oli myös leikattu. Kuten yksi vanhempi työntekijä väitti nauraen, että heidän täytyy itse tyhjentää roskakoritkin.

Työssä oli toki tapahtunut positiivisiakin muutoksia, kuten että työntekijöiden mahdollisuus kehittää itse työtään oli parantunut ja suora kontrolli vähentynyt. Silti lisääntynyt kiire, vaatimustason kasvu ja tehokkuusodotukset nousivat jokaisen haastateltavan puheessa esille päällimmäisinä työelämän negatiivisina muutoksina.

Yllä kuvattujen muutosten ohella yksi rakenteellisen muutoksen ulottuvuus on ollut kansainvälistyminen. Molemmat yritykset olivat tulleet kansainvälisemmiksi kansainvälisten sijoittajien toiminnan ja fuusioiden kautta. Tämä tarkoitti sitä, että omistaja oli aikaisempaa kauempana ja englannin kielen rooli työkielenä kasvoi, vaikka toki asiakaskunta oli ollut kansainvälistä jo aikaisemminkin.

Mitä nämä kaikki muutokset sitten tarkoittavat, kun ikä otetaan huomioon? Ensinnäkin elintarviketehtaassa uusien tietokoneiden avulla ohjattujen koneiden käyttö nähtiin haastavana ikääntyneille työntekijöille. Toiseksi sitäkin suurempana haasteena pidettiin fyysistä jaksamista työssä. Kiire työssä ei antanut sijaa tauoille tai mahdollistanut joidenkin kaipaamaa hitaampaa työtahtia. Kaikella tällä oli kielteinen vaikutus työssä jaksamiseen. Tuottavuutta korostavaa työtä oli vaikea muotoilla sopivaksi niille, pääosin ikääntyneille, jotka jo työn fyysisen kuormittavuuden takia olisivat tarvinneet tauotusta tai helpotusta työaikoihin, ylipäätään ehkä hieman leppoisampaa työtahtia.

HP6: Sitten tietysti se, että kyllä ne työn vaatimukset kuitenkin on sellasia, että kun on tiettyyn tahtiin jaksettava aina tehdä. Jo sekin vaatimus, kun on kaksi- tai kolmivuorotyötä, niin se asettaa kuitenkin sen fyysisenkin vaateen, että jaksako ikääntyneempi ihminen sitä yövuoroa enää tehdä. Vaikkakin sitäkin katotaan, että jos nyt on ehtomasti toivomus, että ei haluaisi yövuoroa, niin kyllä niitä sitten yritetään ottaa huomioon. Ja sitten sekin fyysinen, että voi tulla omia kremppeja ja sitten se, että kyllä se varmaan sitten stressaa, sekä se työnantajan vaatimus, että pitää tietty saada aikaan ja pitää saada hyvin hyvälaatuista tuotetta ja pitää olla tuottavaa sen toiminnan. Ja pitää tietty määrä (--) syntyä tietyllä porukalla. Ja sitten kun henkilöstö on sitten kuitenkin vähentynyt niin ku tänkin (taulukon AP) mukaan, että sitä työtä todellakin on, koko päiväksi riittää, et ei jää kauheesti niitä huilaushetkiä. Että se työtahti on kuitenkin tänä päivän sellasta, että kyllä mää nään, että siinä kyllä siinä varmaan semmosella työstressillä on niin ku oma osuutensa. Että ei ihan loputtomiin jaksaa, ja mä nään niin ku sen tuota... Että eihän se välttämättä oo niin ku työnantajastakaan kiinni, mutta että tehdastyön luonne on tietynlaista, ei vaikka työnantaja tekisi sille mitään, jos se pitää tehdä ja jos sen

tekniset ratkaisut on ne mitkä sillä hetkellä siihen on mahdollisuus siihen laittaa, niin sitten siinä on niin ku...Tietenkin ilmapiiriä voi yrittää pitää positiivisena ja pitää huolta niistä ihmisistä, mutta jos rajoite on enemmänkin fyysinen kuin psyykkinen, niin sille ei voi oikein mitään.

(Henkilöstöpäällikkö, elintarvikeala)

Toiseksi erityisesti metalliteollisuusyrityksessä vanhempien työntekijöiden tietotaito ja kokemus eivät näyttäneet uudessa tilanteessa enää niin relevanteilta. Tuotto-odotusten täyttäminen, sopeutuminen vaihteleviin markkinatilanteisiin, merkittävät teknologiset muutokset ja osaamistason nousu toivat kaikki uusia vaatimuksia työntekijöille. Kuvailtu työelämä näytti vaativan moniosaamista, tehokkuutta ja täysipainoista paneutumista. Vaikka ikääntyneitä ei pidetty mitenkään huonompina työntekijöinä ja heitä myös arvostettiin, nuoremmilla oli nuoruutensa vuoksi etunsa. Heidän katsottiin oppivan nopeammin uutta ja heillä oli muutosvalmiutta. Nuoret näyttäytyivät halutumpina työvoimana. Heillä oli viimeisin tieto ammattikouluista ja yliopistoista, parempi tietotekninen osaamistaso sekä parempi kielitaito. Nuoria pidettiin joustavampina ja he vastustivat vähemmän muutoksia. Se mitä nykypäivän työelämässä vaadittiin oli *”paineensietokykyä, joustavuutta”* (HP6) ja *”muutoskykyä, semmosta muutosvoimaa, energiaa siihen”* (HP9) – ja nämä ominaisuudet liitettiin enemmän nuoriin kuin kuusikymppisiin. Aina-kin ideaalityöntekijällä on nuoren mieli.

Kuten aikaisemmin esitin, ikä ei ollut stigma siten, että kategorisesti olisi ajateltu ikääntyneiltä puuttuvan hyvä koulutus, motivaatiota oppia uutta, muutosenergiaa tai olevan kykenemättömiä oppimaan uutta – päinvastoin, pitkä kokemus nähtiin myös hyvänä pohjana oppia uutta. Pikemminkin ikä oli yksilöllistetty ja henkilö, jolla oli nuoriin assosioituja ominaisuuksia, ei ollut ”ikäntynyt”. Kuitenkin tilanteissa, joissa henkilön tietotaitotasoa tai fyysistä työkykyä arvioitiin verrattuna uusiin työtehtäviin, ikä nousi usein esille. Työn tietoistuminen näyttäytyi organisaatiotasolla kysymyksinä riittävästä kompetenssista.

HP9: Niin, ja kyllähän me ollaan monta kertaa jouduttu siihen keskusteluun, esimerkiksi luottamushenkilöitten kanssa, et on jotakin tehtävää katsottu, jossain esimerkiksi jonkun tehtävän niin ku osaamisvaatimukset on hyvin paljon muuttunu ja (--) me on tiedetty, et tätä ei näillä (vanhoilla AP) metodeilla tätä tehtävää ei enää hoideta. Jos tätä tehtävää hoitaa, nyt (--) tämä henkilö, jos hän siirtyis johonkin toisiin hommiin nyt, ni hänen pitäisi osata enemmän kieliä, hänen pitäis pystyä työskentelemään täysin jossakin meidän (tietotekninen AP) ympäristössä, joka on yks tämmönen meidän järjestelmä, joka on aika vaikea järjestelmä, tai tietotekniikkaa noin muutoin. Tai esimerkiksi suunnittelupuolella tämmöset uudet CAD-työasemat, siis ku tuolla suunnittelutoimistossa on ennen ollu tämmösiä valtavia lautoja, tämmösiä piirustuslautoja, jossa on piirretty siis siinä näitten erilaisten apuvälineitten kanssa, ei semmosia enää ole, vaan kaikki tapahtuu suoraan ruudulla. (--) Se niin ku se perusosaaminen, plus sitten se, että miten sä hahmotat sitä (on se kysymys AP), voi olla et joku ihminen, joka on ollu laudalla hyvä piirtäjä, ei koskaan pysty tekemään sitä tänne ruudulle, mut taas joku nuori väki, joka on oppinu vain tuolla (ruudulla tekemään AP), eihän ne ymmärrä siitä laudasta mitään, meillä

kaikki liikkuu sähköisesti ja kaikki palaset liittyy, siis linjoissa yhteen, ni silloin ihmiset sanoo niin ku, et mä en haluu enää opetella tommosta, tää riitti mulle!

(Henkilöstöpäällikkö, metalliala)

HP6: Että kyllä mä uskon kuitenkin, että tänä päivänä se työtahti koetaan sellaiseksi ja sitten se työnvaatimukset sellaseksi, että et sitä ei niin ku enää jaksa tehdä, tehdä kauheen pitkään. (--) Että kyllä mä nyt sanoisin, että (ikäntynyt AP) pärjää, mutta että se raja tulee niin ku jossakin kohtaa sitten vastaan, että he ei enää itse jaksa sitä työtä tehdä.

(Henkilöstöpäällikkö, elintarvikeala)

Työssä jaksamisesta niin yksilötasolla kuin työnantajan kykyä huolehtia siitä, on kyse myös työn subjektivoitumisesta. Työnantajalla näytti olevan vähän keinoja suojata työntekijöitään työn kovuudelta ja rasittavuudelta, vaikka henkilöstöpäällikön puheissa siihen olisi halua ollutkin. Työ oli tullut henkilökohtaisemmaksi, se ”tärähti henkilöön itseensä” kuten työn muutosta seuraavassa kuvaa toinen henkilöstöpäälliköistä.

HP9: No mä sanosin, että ihan peruseriaatteena on se, että jokaiselta tää työ vaatii niinku enemmän ja enemmän panostusta tänä päivänä, siis todella niin ku semmosta lisääntyvää panostusta, ja se, että se kiireen määrä on kasvanu selkeästi. Ikään kun aika ei enää riitä siihen tekemiseen, ja myöskin se, että asiat muuttuu ja kehittyy niin nopeasti, että se uuden oppimisen paine on melkoinen, eli koko ajan kaikki oppii uusia, ja sitten se, että kaikki tämmöset (--) taloudelliset mittarit ja vaikkapa toimitusaikamittarit, ne on tulleet niin tärkeiksi, että ne on niin ku nyt draiverit, jotka ekana ajaa, et katotaan et meneehän tää siinä ajassa läpi, ja saadaanhän tää niin ku niin nopeesti ja niin tuottavasti ulos ja vietyy. Siis (--) sen rahan merkitys, ni se tehokkuuden ja sitä kautta tietysti rahan merkitys on niin kovin suuri, ja just se semmonen niin ku se tehokkuuslaatu myös, mä luulen, et se on se oleellinen, ja sit se jatkuva muutos, siis et ihmisen pitää sietää (--) hyvin monenlaista puristusta (--) enemmän, ennen mä luulen, että siinä on ollu niin ku se, että jos nyt kuvais sitä sillä tavalla, et yksilöön tällä hetkellä (--) kohdistuu hyvin monelta puolelta sitä painetta, tee paremmin, tee tehokkaammin, opi uusia, muutu, muuta päätäs, ni ennen, mä luulen, että siinä ympärillä oli ikään kun sellanen, tavallaan semmonen turvakehä enemmän, et ei se puristus, vaikka se oli, ni se niin ku se rakenne piti sitä vähän kauempana, se ei niin ku ihan osunut, mut nyt se (--) tärähtää suoraan henkilöön itseensä. Enää ei ole sellaista kasvotonta juttua, vaan jokaisella on oma vastuualueensa.

(Henkilöstöpäällikkö, metalliala)

Tämä varmasti vaikutti myös joidenkin vanhempien työntekijöiden halukkuuteen käyttää hyväkseen mahdollisuutta lopettaa työnteko tilanteissa, joissa työttömyysreitti aukaistiin. Seuraavassa pureudunkin tähän aiheeseen: irtisanomisten toteuttamiseen.

Ikä ja irtisanomiset

Edellä kuvasin kuinka kvalifikaatiovaatimukset olivat ikävärittäneitä, eli kuinka ikä tuli relevantiksi henkilöstöpäälliköiden pohtiessa osaamisvaati-

muksia. Toinen ja merkittävämpi tilanne, jossa ikä tuli relevantiksi, olivat irtisanomiset. Kun taloudellinen laskusuhdanne ja muutokset työprosessissa johtivat työvoiman vähennystarpeeseen, oli toteutuksen ratkaisuna käytetty varhaisen työstä poistumisen reittejä. Lähes kaikki yli 60-vuotiaat tehtaiden työntekijät olivat poistuneet työstä työttömyysreittein kautta.

Molemmissa yrityksissä oli ollut irtisanomisia koko 1990-luvun ajan. Viimeisimmät laajat irtisanomiset oli tehty metallialan yrityksessä vuonna 1999 ja elintarvikealan yrityksessä vuonna 1995, siis varsin hiljattain, kun tiedonkeruu tehtiin vuosina 2000–2001. Elintarvikealan yrityksessä oli tehty jotain pienempiä irtisanomisia myös vuonna 1999. Koska yritykset olivat eri kokoluokkaa, oli toisessa irtisanottujen määrä laskettavissa kymmenissä ja toisessa sadoissa. Koska viimeisimmät irtisanomiset oli toteutettu vähentämällä henkilöstöä työttömyysreittein kautta, olivat kaikki irtisanotut olleet yli 55-vuotiaita. Ikä – ei siis kokemus tai työsuorituksen taso – oli ollut lähtökohta irtisanomisten toteuttamiselle. Kuten elintarvikealan henkilöstöpäällikkö toteaa: *“Mutta se ikä on kyllä ollu silloin se kriteeri, millä on sitten osittain näitä irtisanottavia valittu”* (HP6).

On huomattava, että irtisanomisten toteuttamisessa meni oma aikansa. Samaan aikaan kun osa vielä teki viimeisiä työpäiviään, uusia nuorempia työntekijöitä jo palkattiin. Voidaan sanoa, että yrityksen ikäpolitiikat olivat pitkiä työuria rajoittavia, sillä samaan aikaan kun ikääntyneitä irtisanottiin teknologisten ja organisatoristen syiden takia, nuoria palkattiin.

HP9: (--) Tällä tontilla mejän vähennystarve on ollu 200³³ henkeä, no käytännössä sehän ei toteudu niin, että mejän henkilöluku tän vuoden lopussa ois 200 vähemmän, koska toisesta päästä tulee sisään väkeä, ja nyt on, on kysymys vaan se, että niin ku tavallaan tehtävähän on myös muuttuneet ja sitten se, että missä tarvitaan ihmisiä, (--) on niin, että näitä tehtäviä ei välttämättä, näitä tehtäviä itse asiassa ei oikeestaan ookaan täytetty, on täytetty toisia tehtäviä, tänne on otettu tänä samaan aikaan 150 ihmistä sisään, ja siitä huolimatta siis niin ku käytännössä nää ihmiset on sanonu, että mä haluun lähtee tästä ja sitä tehtävää ei ehkä ookaan enää sellasena edes jääny, vaan ne tehtävät on ehkä yhdistetty johonkin toiseen tehtävään siellä, mutta sitten on syntyny uusia tehtäviä, joihin sitte taas on tarvittu enemmän ja enemmän väkeä, että täs on (--) tällänen, siis ihan niin ku järki sanoo, että tää ei oo kyllä viisasta, mut näin se vaan tapahtuu. Siis tää niin ku tää rakennemuutos ja tää, jollakin tavalla tää muutoksen pyörteet tässä meidänkin, sekä (--) tän bisneksen ja rakenteen, samaan aikaan organisaatiomuutokset, isot fuusiot, ni kaikki nää ku on otettu tavallaan niin ku huomioon, ni tämmönen muutos täällä vaan tapahtuu ja sillä tavalla tää niin ku jotensakin vaan ikään kuin (--) tuottaa tämmösen tuloksen (--).

(Henkilöstöpäällikkö, metalliala)

Uskon, että irtisanomisten kohdentaminen ikääntyneisiin oli lopulta myös työnantajan etujen mukaista. Kvalifikaatiotason nousu teki nuoremista uudemman koulutuksen saaneista houkuttelevamman vaihtoehdon kuin

33 Luku muutettu yrityksen tunnistamisen välttämiseksi.

panostaa vanhempien työntekijöiden uudelleen koulutukseen. Birgitta Oden (1996, sit. Hellsten 1998) on väittänyt, että jokainen modernisaatioaskel teollisuudessa on tuottanut aina työvoiman nuorentumista. Ainakin metallirytyksen osalta väite tuntuu pitävän paikkansa.

Koska tilanne näissä kahdessa yrityksessä oli ollut varsin erilainen viimeisten irtisanomisten yhteydessä, käsittelen ensin tilannetta metallialan yrityksessä ja sen jälkeen elintarvikealan yrityksessä.

Metallialan yrityksessä työttömyysreitin käyttöä vaati ensisijaisesti paikallinen ammattiosasto. Työnantajan ensimmäinen ehdotus lähtijöistä oli erilainen kuin se, mikä lopulta toteutettiin. Luottamushenkilö piti työnantajan listaa irtisanottavista *"mielivaltaisena"*. Hän katsoi sen perustuvan esimiesten ja alaisten välisiin *"henkilökemioihin"* ja että lista *"ei ois täyttäny suomalaista lainsäädäntöä"* (LH1). Sen sijaa ammattiosasto vaati, että eri eläkevaihtoehdot tulee kartoittaa ensisijaisesti, ja vasta jos eläkereittien käyttö ei toisi haluttua tulosta, alettaisiin tutkia muita irtisanomismuotoja. Tässä tapauksessa eläkereitit sisälsivät oikeastaan vain työttömyysreitin käytön.

Varhaiseläkereittien käytön vaatimus näyttäytyi ammattiosastolle moraalisesti perusteltuna käytäntönä. Ensinäkin luottamusmiehelle se näyttäytyi täysin vapaaehtoisena valintana: se lähtee, joka haluaa lähteä. Niille, jotka halusivat, työttömyysreitti tarjosi mahdollisuuden lopettaa työnteko ja aloittaa hyvin ansaittu eläke jo aiottua aikaisemmin, vapaana työn raskaan raadanasta. Siten työttömyysreitti olisi hyvä tarjous pitkän työuran tehneille.

Toiseksi paikalliselle ammattiosastolle työttömyysreitin käyttö oli eräänlainen *sukupolvisopimuksen julkilausuma*. Tässä tapauksessa se oli sukupolvisopimuksen toteuttamista nuorempien ja vanhempien ammattitovereiden kesken. Ammattiosaston vaatimus käyttää työttömyysreittiä ensisijaisena irtisanomisväylänä oli tapa jakaa toimeentulon epävarmuutta sukupolvien kesken; siirsihän työttömyysreitin käyttö työttömyyden uhkaa pois nuoremilta työntekijöiltä ja samalla työttömyysreitti takasi tietyn ansiosidonnaisen tulotason loppuelämäksi vanhimille poislähtijöille.

LH1: (--) Kyllä minä päälouottamusmiehenä lähin siitä, että jokaisen ihmisen tulevaisuus tulee turvata ja kyllä minun harkintani on ollu yhdessä luottamusmiesten kanssa, että laittaako 30-vuotinen, vuotias, nuori perheenisä työttömäks vai lähteekö sinne 55-vuotias vaimon kanssa kahestaan asuva perheenisä sinne työttömyysputkeen niin ei mulla ollu mitään epäselvää, kumpaa minä ajan.

(Luottamushenkilö, metalliala)

Työttömyysreitin käyttö ymmärrettiin pikemminkin eläkkeenä kuin työttömyytenä, vaikka tosiasiaa reittiin poistujat lähtivät nimenomaan työn loppumisen ja irtisanomisen vuoksi. Työttömyysreitin kautta työstä varhain poistuvat ovat myös eläke- ja työttömyysturvajärjestelmän näkökulmasta työttömiä. Ammattiosaston näkökulmasta toimintatapa ei kuitenkaan siis syyntyn vanhimpia työntekijöitä *työttömiksi*, vaan *vapautti* heidät *eläkkeelle*.

Ajattelen, että ammattiosasto ei vain allokoinut toimeentuloriskiä sukupolvien kesken, vaan työttömyysreitin käyttö oli myös keino puskuroida ja jollakin tapaa hallita sitä *työn epävarmuutta*, jota jatkuva suhdannevaihteluihin sopeutuminen, alhaisempi kynnys irtisanomisiin ja tuotannon rationalisointi tuottivat. Paikallisosaston tasolla varhaiseläkkeet nähtiin keinona kontrolloida sekä saneerausten prosessia että turvattomuuden tunnetta, jota jatkuva valmius sopeutua markkinamuutoksiin ja sen synnyttämä irtisanomisten pelko tuottivat.

Niin ikään työttömyysreitin käytön vaatimus oli miltei ainoa keino, jolla ammattiosasto pystyi vaikuttamaan irtisanomisten toteuttamisiin. Tukilakkoulu, ulosmarssi tai muu vastaava työtaistelun muoto eivät mitkään varsinaisesti pystyneet vaikuttamaan irtisanottavien määrään tai irtisanomisten toteutukseen. Vaatimus eläkejärjestelyistä oli myös tapa osoittaa työnantajalle, mikä oli oikeudenmukainen tapa toimia irtisanomisissa. Työnantaja myös taipui toimimaan saneerauksen osalta ammattiosaston toivomuksen mukaan.

LH1: (--) Työpaikkakohtaisesti (--) luottamusmiesten ajatusmaailmassa on se, että jokaisen tulevaisuus tulee jollakiin tavalla turvata (hakkaa pöytää) ja sitten yrittää keksiä, että mikä on se järjestelmä, millä se turvataan. (--) Kyl mä joutun ihan vilpittömästi olemaan sitä mieltä, että jos sieltä vapaaehtoiset löytyy 55 ja kuu-kauven ikäsenä, (--) niin silloin mä voin itelleni jollakin tavalla sanoa, että kukaan ei jäänyt leivättömään olotilaan, kun että vastaavasti ois lähtenyt 50–60 sellasta henkilö pois, jotka haluttiin esimerkiksi 48-vuotiaita osottaa, että ulos, 52-vuotiaita, että ulos, jonkun minä-perusteisessa käskyvallassa. Jos sen tietää ihan taatusti, että suuri riski jäähä työttömyyseläkejärjestelmän ulkopuolelle, niin en mä voi hyväksyä sellasta. Sit mun päähän tulee se vaihtoehto, et sitten lähtee 30–25-vuotias, joka pystyy löytämään itelleen paikan työelämässä jossakii kohtaa, koska minusta tehdään liian suuri riski sellasen ihmisen elämälle, joka on 45–53-vuotiaan pistetään työttömäksi, niin hänen selvitä työmarkkinoille takasin, niin huhhuh.

AP: Meneeks teidän mielestä se raja jo siinä 45:ssä?

LH1: Kyl se menee, kyl mulla ainakii menee. Ja sit ottaen vielä sellasen huomioon, että täällä ollaan kohtalaisen kauvan tässä työyhteisössä niin täällä on paljon sellaisia neljävitosisia, jotka on 25 vuotta tehny tälle talolle töitä, niin mitä henkilöstöpolitiikkaa se sitten on, että sellasta potkitaan persuuksille. (--)

(Luottamushenkilö, metalliala)

Ammattiosaston tapa toimia on ymmärrettävä, mutta eläkereittien käyttö herättää silti yhden kysymyksen: onko lähteminen todella vapaaehtoista vai voidaan se ymmärtää ikäsyRJintänä, kun irtisanomiset iskivät juuri ikääntyneisiin kaikkein rankimmin? Löytyykö tapausorganisaatiosta vastaavanlaisia ikäristiriitoja kuin mitä alussa siteeraamassani Voikkaan paperitehtaassa?

Informanttien kertoman mukaan lähtijät poistuivat pääsääntöisesti vapaaehtoisesti. Henkilöstöpäällikön mukaan halu lähteä oli hurja.

HP1: Siis tää ei oo ollu nyt työnantajan niin ku toive pelkästään, siis me ei oo sanottu näin, että näiden on lähdeävä, vaan tää henkilöstö on sanonu. Muistan kun tuossa vaiheessa, ku tää putki avattiin, (--) pidin infon, ja sanoin että niin sanottu työttömyyseläkeputki on nyt auki, ni meil oli siis totaalinen virta tänne, siis 100

ihmistä tuli niin ku, siis suurin piirtein niin ku heti (--) eli se halu lähteä on niin ku hyvinkin iso (--).

(Henkilöstöpäällikkö, metalliala)

Molempien haastattelemini kuusikymppisten työntekijöiden oli pitänyt tehdä valinta lähteäkö vai ei. Molemmat olivat päättäneet jatkaa työssäkäyntiä, vaikkakin olivat pitkään harkinneet annettua optiota jättää työ. Syitä oli useita. Molemmat haastatelluista kertoivat nauttivansa vielä työnteosta ja epäilivät, josko eläkkeellä oleminen oli niin ihanaa, kuin annettiin ymmärtää. Toisaalta myös perhesyyt vaikuttivat päätökseen. Molempien puoliset olivat vielä työelämässä ja toisella haastatelluista oli vielä alaikäisiä, kotona asuvia lapsia. Toisen haastateltavan esimies oli myös toivonut tämän jäävän. Hänellä oli juuri sellaista pitkän ajan kuluessa kertynyttä tietoa, jota esimies katsoi työyhteisön tarvitsevan.

Muiden lähtöhalukkuuteen näillä jäljelle jääneillä kuusikymppisillä oli kahdenlaista näkökulmaa. Yhtäältä haastattelemani työntekijät katsoivat henkilöstöpäällikön tavoin, että ihmiset todellakin olivat halukkaita lähtemään varhain pois työstä. Siinä missä yksi halusi enemmän aikaa harrastuksille, toiselle pääsyy lähteä oli se, että puoliso oli jo eläkkeellä. Jotkut eivät vain enää nauttineet työstä: *“(--) siis kyllähän näissä näissä eläkkeelle lähtijöissä oli sellasia, jotka näki, että suorastaan kärsivät siitä, että joutuvat aamuisin tulemaan tänne. Että eivät viihtyneet selvästikkään”* (M2). Jotkut olivat jopa etukäteen ilmoittaneet halukkuudestaan lähteä.

M3: Oli (--) yhet illanistujaiset (--) ykskin sano, että kuule, että (nimi, esimies AP) sitten muista sitten, että jos tullee semmonen mahdollisuus, tuossa työllisyys heikkenee, että minä lähtisin pois (naurahtaa). Ja ne toiveet toteutu. Että oli niitä, jotka tuota ihan niin ku mielellään käytti sitä hyväkseen. Niitä oli paljon, jos aatellaan koko taloo. (--) Hyvin monet lähti tyytyväisenä pois, että tämmönen mahdollisuus annettiin.

(Mies, metalliala)

Toisaalta kaikki informanttitahot esittivät kuitenkin epäilyjä siitä, oliko vanhempia työntekijöitä painostettu lähtemään aikaisemmin kuin mitä he olisivat halunneet. Vaikka henkilöstöpäällikkö vakuutti, että he olivat pyrkineet varmistamaan, että ketään ei painostettaisi, epäily painostuksesta säilyi.

HP9: (--) On varmaan siis paikka paikoin jopa painostettukin, et (epäselvä sana), onhan meillä sellasia tapauksia, että henkilö on kokenu, että hän on juotunu lähtemään työttömyysputkeen (--) vastoin omaa tahtoansa, siksi että työyhteisö on ikään kuin painostanu, et säästetään muut paikat, kunhan sä lähdet, koska sulla... Nää on nähty semmosena niin ku, täähän on yks pelastustie, koska sä kuitenkin saat, sun ei tarte mennä ikään kuin täysin semmoseen pohjattomaan tilaan, vaan että tää tukee sulle tietyn tilanteen, että sä pääset onnellisena eläkkeelle (--).

(Henkilöstöpäällikkö, metalliala)

Kuten yksi työntekijä kuvaa, ikääntyneitä kohtaan asetettiin moraalinen velvollisuus lähteä, jotta nuorempien työpaikat säilyisivät.

M2: No, joo se oli sillä tavalla vapaaehtoista, että jokaiselta kysyttiin, mutta kyllä, kyllä on tapauksia, jossa ympäristön kri... taikka ihan kaikki ei ollu vapaaehtoisia, että kyllä oli sitten semmosia, jotka jokunen vuosi sitten eivät olis lähtenyt, mutta suorastaan pakotettiin sitten lähtemään. Ja sitten eivät uskaltanu, pelkäsivät sitä miten työkaverit suhtautuu. Tunnustivat jälestäpäin, että he ei ilenny niin sanotusti jäähä, vaan lähtivät, lähtivät sitten. Pelkäsivät, että jo sen rupee irtistelemään, että onpas se nyt kova himo täällä olla, ku... Et semmosta semmosta kyllä varmasti esiinty.

(Mies, metalliala)

Luottamushenkilö painotti, että he eivät olleet kuulleet mitään valituksia jäsenistön suunnalta, että työpaikalla olisi ollut painostusta. Konfliktit kuitenkin ymmärrettiin normaaleina tämänkaltaisissa tilanteissa.

AP: Aiheuttiko se tilanne mitään ristiriitoja täällä työpaikalla?

LH1: Kyllä se tietysti aiheuttaa, aiheuttaa ristiriitoja, mutta ei ne niin kovin pahoja ole. (--) Tämä on tietysti aika raadollisen kova tämä työyhteisö, jos täällä sanoo jollekin, että etkö vois (lähteä AP), että nuorempi sais töitä, mutta en mää allekirjottas kovin pahana sellasta asiaa. (--) Jos lähet oikein synnaamaan, niin voi tietysti jonkun löytää joka niin sanoo, mutta ei, en mää sitä niin ku yleisesti ottaen, ei.

(Luottamushenkilö, metalliala)

Laura Sauraman (2004, 141–146) tutkimuksen mukaan noin puolet työttömyyseläkeläisistä katsoi, että eläkkeelle siirtyminen oli vapaaehtoista ja noin puolet, että eläkkeelle siirtyminen ei ollut heidän oma valintansa. Saurama kuitenkin huomauttaa, että työttömyyseläkeläisten osalta on vaikea vetää rajaa vapaaehtoisesti lähteneiden ja ulostyönnettyjen välille. Valintoihin kun vaikuttaa aina myös se, mikä olisi työttömyyseläkkeen vaihtoehto.

Saneeraustilanne ei luonnollisestikaan ollut helppo, ja oli hyvin inhimillistä kunkin toimia omien etujensa mukaisesti (jos siis ajatellaan nuorten työntekijöiden vihjailuillaan painostaneen vanhimpia lähtemään). Kuten yllä on esitetty, käsitykset siitä, oliko vanhempia työntekijöitä painostettu lähtemään vai ei, olivat ristiriitaisia. Kuitenkin selvää on se, että työttömyysreitin olemassaolo jätti keskustelun ja päätöksenteon, konfliktit ja sopimukset, työpaikkatasolle. Kun irtisanomisten toteuttaminen oli vaikeaa, toimijat työpaikkatasolla nojasivat päätöksenteossa instituutioiden ohjaamaan toimintamalliin eli työttömyyseläkkeiden käyttöön. Niin ikään toimijat nojasivat sosiaalisiin normeihin eri-ikäisten ensisijaisesta ”oikeudesta” palkkatyöhön ja sosiokulttuuriin ikäkäsityksiin eri-ikäisten paikasta suhteessa palkkatyöhön. Institutionaaliset työstä poistumisen reitit yhtäältä julkilausuiivat näitä sosiokulttuurisia ikäkäsityksiä, toisaalta loivat mentaalisia malleja toimintatavoille ja ihmisten valinnoille, joihin sekä ammattiosasto, yksilöt että työnantaja nojasivat. Myös työnantaja otti toiminnassaan huomioon moraalisen puolen ja käytti työttömyysreittiä irtisanomisväylänä sen tarjotessa turvaton toimeentulon irtisanotuille. Osaamis- ja koulutustasoon liittyvät tekijät te-

ktivät irtisanomisten suuntaamista ikääntyneisiin myös strategisesti järkevää. Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että institutionaaliset ehdot tuottivat irtisanomisten kohdistamista ikääntyneisiin.

Katson, että työpaikan toimintatavoissa tuli julki vahva sukupolvisopimus tilanteissa, joissa harkittiin, kenellä on oikeus työhön. Työpaikkatasolla oli selkeä odotus, että vanhemmat työntekijät luopuisivat työstään nuorempien hyväksi. Vaikka irtisanomiset osuivat pahiten juuri ikääntyneisiin, ikäsyrjinnästä ei juuri keskusteltu. Ammattiosaston silmissä varhaiseläkereittien käyttö ei vain tarjonnut ikääntyneille työntekijöille vapautusta työstä, vaan se oli myös solidaarisuuden osoitus nuorempia kollegoja kohtaan. Hiljainen sukupolvisopimus sukupolvien välisestä solidaarisuudesta teki irtisanomisten kohdistamisesta ikääntyneisiin legitiimin.

Ikäpoliittinen käänös

Vaikka irtisanomisista ei ollutkaan kovin kauan aikaa (vuosina 1995–1999), yrityksissä oli jo tapahtunut selkeä ikäpoliittinen käänne. Känne oli ollut varsin nopea, muutaman vuoden sisällä tapahtunut. Tiedonkeruun ajankohdantana yritykset pyrkivät pitämään ikääntyneitä työssä välttämällä varhaiseläkereittien käyttöä ja parantamalla työoloja.

Työoloissa tehdyt muutokset olivat muun muassa seuraavanlaisia:

- ikääntyneet saivat vapautuksen yötyöstä, jos se vain oli järjestettävissä ja he niin halusivat
- heille järjestettiin kuntoutusjaksoja
- oli perustettu työryhmiä pohtimaan, millaisia parannuksia työoloihin voitaisiin tehdä
- myös sellaisia ”vanhoja” keinoja oli otettu tehostetummin käyttöön kuten työkierto, työkyvyn seuranta ja taukoliikunta
- lisäksi oli pohdittu, kuinka mahdollistaa parempi palautuminen pitkistä työmatkoista.

Työnantajan toimista tärkein muutos oli kuitenkin aikaisempaa kielteisempi suhtautuminen varhaiseläkereittien käyttöön. Työstä poistumisreittejä tukittiin, eikä työstä poistuminen ollut enää mahdollista työnantajan toimesta, työnantajan hyväksynnällä ja kustannuksella.

Yrityksillä oli neljä syytä tähän politiikan vaihdokseen. Ensinnäkin yritykset olivat heränneet ennustettuun työvoimapulaan: uusi ikäpolitiikka oli valmistautumista työvoimapulaan. Toiseksi irtisanomisten jälkeen oli huomattu, että paljon niin sanottua ”hiljaista tietoa” oli kadonnut vanhimpien työntekijöiden poistuttua sankoin joukoin irtisanomisten yhteydessä. Nuorempien työntekijöiden tietotaidon rinnalle kaivattiinkin vanhempien työntekijöiden kokemusta ja sitä organisatorista historiatietoa, jota heillä oli. Kolmanneksi

varhaiseläkereittien käyttö oli tullut yrityksille kalliiksi. Jokainen eläkeratkaisu maksoi näille isoille yrityksille ison summan rahaa ja nykyisessä tilanteessa, jossa työvoimapulan uhka leijui ilmassa maksaminen siitä, että työvoimasta päästäisiin eroon, alkoi vaikuttaa huonolta henkilöstöpolitiikalta. Neljäs syy oli imagollinen; ikääntyneitä poisotkiva politiikka ei ollut hyväksi yrityksen maineelle uudessa tilanteessa, jossa julkinen keskustelu kannustaa yrityksiä pitämään työntekijöitä työssä pitkään.

Tätä politiikan käännoästä ei kuitenkaan ollut helppo toteuttaa. Tähän hankaluuteen oli kaksi syytä. Ensinnäkin oli tiettyjä kollektiivisia sääntöjä sen suhteen, miten irtisanomiset tulisi toteuttaa myös tulevaisuudessa, jos tarve niin vaati. Tämä sukupolvisopimus nuorten ensisijaisesta oikeudesta palkkatyöhön leijui ilmassa ja siitä oltiin tietoisia. Toinen hankaluus oli se, että varhaiseläkereittien käyttö oli herättänyt odotuksia varhaisesta työstä poistumisesta. Erityisesti naisvaltaisessa elintarviketehtaassa tehtaän työntekijöillä oli odotus heidän ”oikeasta” eläkkeelle jäämisistäään. Kun näiden naisten sekä vanhempia työtovereita että heidän ikäluokkansa miehiä paperi- ja metalliteollisuudesta oli ”päästetty” eläkkeelle vanhuuseläkeikää varhaisemmin, oli elintarviketehtaan naisille syntynyt odotus samanlaisesta kohtelusta. Varhaisesta työstä poistumisesta oli tullut sukupolvikokemus. Tämä oli johtanut paradoksaaliseen tilanteeseen: paikallinen elintarviketehtaan ammattiosasto oli itse asiassa pyytänyt työnantajaa irtisanomaan henkilöstöä nimenomaan vanhimmasta päästä. Ammattiosaston tavoitteena työnantajan kanssa käydyissä neuvotteluissa oli ollut, että yritys lupaisi irtisanoa kaikki yli 55-vuotiaat tai vaihtoehtoisesti 60-vuotiaat, jos nämä itse olisivat halukkaita jo jättämään työnteon. Ikä, jolloin työstä poistuttaisiin, nähtiin valintatilanteena, jossa jokainen voisi oman henkilökohtaisen tilanteensa mukaan päättää minkä ikäisenä työstä poistuisi 55 vuoden iän ollessa taitekohta. Tuo 55 vuoden raja tuli selvästi työttömyyseläkeputken ikärajusta. Olihan juuri sitä reittiä pitkin tästäkin tehtaasta poistunut työntekijöitä varhain työstä. Työn jättämisen ”oikea” ikä koettiin siis olevan lähempänä 55 kuin 65 vuotta.

Alkuun yritys oli hyväksynyt tämän ammattiosaston toiveen vanhimpien irtisanomisista ja pieni joukko kuusikymppisiä olikin poistunut työstä työttömyysreitin kautta ammattiosaston ja työnantajan välisten neuvottelujen tuloksena. Nyt työnantaja kuitenkin perääntyi: oli syntynyt pelko, että kaikki yli 55-vuotiaat todella lähtisivät. Työ liukuhihnoilla ei houkutellut nuoria eikä enää ollut niin helppo saada pysyvää ja työteliästä työvoimaa kuin mitä nämä viisissä-kuusissakymmenissä olevat naiset olivat.

HP6: (--) Sitä ei varmaan tuolla tuo tuotanto kestä, jos kaikki meidän tällä hetkellä 50–59-vuotiaat lähtee. (Luku AP) ihmistä päättää yht’äkkiä, päättää kaikki yhtä aikaa, että mä en jaksa enää tehdä töitä.

(Henkilöstöpäällikkö, elintarvikeala)

N2: Nii, ni tuota siellä ol kysely, että viisvitosia, ketkä haluaa (lähteä AP) ja määkin sitte laitoin siihen kyselyyn tuota tietysti, että minäkin haluaisin viisvitosena, mutta niitä tuli niin paljon niitä nimiä, ni sitten tuota ne varmaan hätkähti, että nythän tässä tuleekin hätä ja ne löi sitte siihen kuuteenkymmppiin sen rajan, ni sitten taas jäi sinne väliin.

AP: No onko ne nyt niin ku siirtäneet sitä rajaa sinne 65:een, vai onks se ..?

N2: Ei ku se olikin kuulemma semmonen kerta, että se ei oo sitä, että aina kun ihminen täyttää 60, ni pääsee. Sehän olis hirveen hyvä, mutta se oli se kerta ja nyt ollaan taas siinä, että 65 on se eläkeikä.

(Nainen, elintarvikeala)

Kun 55–59-vuotiaita työntekijöitä oli paljon, oli heidän halukkuutensa lähteä ongelmallista. Kuten luottamushenkilö tilannetta kuvasi, ikääntyneet nähtiin "aikapommina" (LH5). Kun he lähtevät, paljon ammatillista osaamista katoaisi heidän myötään.

Työntekijöille varhainen työstä poistuminen oli yhteydessä ajatukseen oikeudesta jo jättää palkkatyö. Nämä naiset kokivat, että oli epäoikeudenmukaista, epäreilua, että heidän tulisi tehdä työtä aina 65 ikävuoteen saakka. Työuralle oli monille kertynyt mittaa jo 35–40-vuotta. Samaan aikaan omaan ikäluokkaan kuuluvat tutut olivat jo jättäneet palkkatyön. Joukossa oli niitä, jotka harkitsivat irtisanoutumista ja tällä tavoin tulla oikeutetuksi työttömyyseläkkeeseen tai muuhun varhaiseläkkeeseen. Eri varhaiseläkeikä arvioitiin sen mukaan, miten ne mahdollistaisivat työn jättämisen. Useimmissa tapauksissa irtisanoutuminen tarkoitti karensia työttömyyspäivärahoissa ja sillä olisi vaikutus myös tulevaan eläkkeeseen. Siten se oli taloudellisesti huono vaihtoehto.

LH5: No, mä oon itelleni tämmösen haaveen asettanut, että määharkihen, kun mä oon 55-vuotias, jos nykyinen laki on voimassa, että mä ite sanon itteni irti. Sitten määhän vähän ajatellu, että ei se varmaan sillei (onnistu AP), että määhän nyt vaan yritän pärjätä 60 vuoteen ja sitten katoan. Eli en määhän ajattele, että määhän 65 vuoteen olisin töissä.

(Luottamushenkilö, elintarvikeala)

Varsin yksitoikkoinen vuorotyö tehtaassa oli fyysisesti raskasta: haastateltavani kokivat, että heitä tuli palkita pitkästä työurastaan varhaiseläkkeellä. Jos oma irtisanoutuminen oli ainoa vaihtoehto päästä työstä aikaisemmin pois, tunnettiin syvää pettymystä, jopa petetyksi tulemistä.

N10: (--) Niin tuota jos on lähemmä 40 vuotta talossa ja sinne antaa kaikkensa ja sitten tuota joutuu ottamaan lopputilin, ni se on vähän semmonen niin ku semmonen, että no tän arvonenks mä nyt olin, tai jotenkin semmonen, vähän semmonen niin ku alentava juttu.

(--)

N10: Sen takia, että tuota ihan on miehen kanssa ajateltu, että ku 60 täytetään, ni sitten sieltä on lähteny tuoltakin porukkaa pois silleen, että ne on ottanu lopputilin, mikä on minusta ihan sääli ja häpeäks talolle, jos on niin kauan ollu, ni kyllä siinä nyt jotenkin pitäs kyllä päästä tuota eläkkeelle muuten.

AP: Eli he on ottanu (lopputilin AP) ja te aiotte tehdä sen ihan saman?

N10: Kyllä.

(Nainen, elintarvikeala)

Institutionaalisten varhaisen työstä poistumisreittien olemassaolo ja niiden aikaisempi laaja käyttö synnyttivät odotuksia varhaisesta eläkelöitymisestä. Ne olivat myös vahvistaneet käsitystä oikeudesta kolmanteen ikään saman ikäisenä ”kuin kaikki muutkin”, kun vielä oli fyysisesti hyvässä kunnossa. Eläkkeelle tuli päästä ”riittävän ajoissa”, jotta elämänvaiheesta ehtisi vielä nauttia. Siten eläke omana elämänvaiheenaan piti sisällään tiettyjä kolmannen iän odotuksia.

LH5: Nääkin oli yli 60 kaikki, ketkä viimeks (irtisanoi itsensä AP)...No, he kattoo, että täällä on niin kiire ja tuntuu, että rupee olee raskasta ja kattooivat, että elämässä pitäs olla, loppuelämässä vielä jotain muutakii kuin pelkkää työntekoa.

(Luottamushenkilö, elintarvikeala)

Odotus institutionalisoidun elämänkulun toteutumisesta yhtäläisesti kaikille saman ikäisenä kronologisen iän perusteella oli niin vahva, että elämänvaiheen lykkääminen muita kauemmaksi koettiin epäoikeudenmukaiseksi. Kronologinen ikä koettiin selkeäksi ja oikeudenmukaiseksi kriteeriksi eläkkeelle pääsyyn. Koska varhainen työstä poistuminen oli ollut niin yleistä, varhaiseläkereittien tukkiminen oli sopimuksen, jota kutsun tässä ”kolmannen iän sopimukseksi”, rikkomista niin työnantajan kuin politiikkojenkin puolelta.

Eläkkeellesiirtymisikien vertailua eivät tehneet vain työntekijät itse, vaan myös muut ihmettelivät, miten haastateltavani kuusikymppiset vielä olivat työssä.

AP: Tai että missä tilanteessa se ikä (--) tai se ikääntyminen (tulee esille AP)?

N2: No se varmaan tulee eniten siinä, niin ku nyt viime viikollakin kotia tullessa, ku oikeen ol heilunu koko päivän, ni että onks tämä nyt tarpeen tän ikäsenä.

AP: Nii, ennää ei ...

N2: Nii, että ku jotkut toisetki tekis senkin 37 vuotta, ni tota hyvä olis. Ja sitten se joskus, ku (--) näkee (--) semmosia entisiä työkaveria, ku ne sanoo, että no vieläkö sinä olet (töissä AP), ni siinä aattelee, että ”herran jestas” että ni siihen vaan sitte vastaa, että no mihinkäs sieltä sitten lähet, ku ei eläkkeellekään pääse ja varmaan ihan aidosti ihmettelevät, että no vieläkö sinä olet siellä.

(Nainen, elintarvikeala)

Pääsääntöisesti naisten halu lähteä perusteltiin pitkällä työuralla. Monet haastateltavistani olivat astuneet työelämään hyvin nuorena, viidentoista, kuudentoista vuoden ikäisinä, ja 55 tai 60 vuoden iässä heillä oli työuraa takanaan jo lähes neljäkymmentä vuotta. Tätä pitkien työurien faktaa myös luottamushenkilö nosti esille. Näin pitkät työurat olivat käymässä harvinaisiksi, kun nuoret opiskelivat pääsääntöisesti pidempään. ”*Että 37 vuotta, ni eikö siinä nyt jo riitä sitte ihan työelämässä oloa!*” (N2).

Informanttini vertasivatkin omaa tilannettaan nuoriin, erityisesti työttömiin nuoriin. Heille työttömien nuorten eläminen työttömyysturvalla oli moralisoinnin kohde, kun he itse tehtyään jo nelisenkymmentä vuotta raskasta tehdastyötä edelleen olivat ”velvoitettuja” käymään palkkatyössä.

N2: No silleenkin, mutta sitten tuota sekin, että monta kertaa ku tulee tuolta töistä ja tuossa mäellä näkee monenlaista oliota (-) ja sitte on paljon nuoria, sellasia jotka ei oo päässy töihin ja paljo on nuoria, jotka ei halua, tietää ne kaikki muut kanavat, ni tuntuu vähän ihan pahalta, että tuota sitten tosiaan tän ikänen siellä käy ja meiltä menee kaikki maksut ja meiltä menee kuule, ja myö ollaan niin totuuen torvia, ja onneks ei oo tarvinu missään luukulla käyä ja jos pitäs mennä, ni vilkuiltaa pahemman kerran, näkeekö kukaan, ni siinä ajautuu se nuoriso, joka on vähänkin semmonen, jol ei oo selkärankaa, ni semmoselle tielle, että ku ne tietää mistä haetaan rahaa, ne eihän ne menekään töihin. Ni minkä takia meitä pietään sitte vanhoja ihmisiä siellä työelämässä ja sitten nuoremmat on tälleen näin, nii!

(Nainen, elintarvikeala)

Metallialan yrityksen henkilöstön irtisanomisten yhteydessä katsoin, että sukupolvisopimus otti muodon, jossa vanhemmilla työntekijöillä oli velvollisuus luopua palkkatyöstä nuorempien hyväksi tilanteissa, joissa työstä tuli pula. Sukupolvisopimuksen muotoutuminen on kuitenkin selvästi tilannekohtaista. Elintarviketehtaan tapauksessa sukupolvisopimus palkkatyön velvollisuuksien ja oikeuksien suhteen otti toisen muodon: nuorilla oli ensisijainen *velvollisuus palkkatyöhön* ja sitä vastoin vanhemmilla oli *oikeus lopettaa työnteko ja aloittaa eläkkeen elämänvaihe sen ikäisenä kuin yhteisössä oli tavaksi muodostunut*.

Molemmissa tapausorganisaatioissa työnantaja toteutti omaa ikäpolitiikkaansa työnantajan intresseistä ja *strategisista* tarpeista lähtien. Ikääntyneitä työssä pitävää politiikkaa harjoitettiin aikana, jolloin se strategisesti alkoi näyttää järkevältä. Vastaavasti ikääntyneitä poistyöntävää politiikkaa harjoitettiin silloin, kun suhdanne- ja kilpailutilanne vaati henkilöstön vähentämistä. Se oli samalla keino uudistaa noususuhdanteen alkaessa henkilöstöä palkkaamalla tuossa vaiheessa nuoria, uudemman ja usein paremman koulutustason omaavia työntekijöitä. Tällöin työnantajaa sitoutui myös tietynlaiseen sukupolvisopimuksen sisältävään toimintatapaan. Irtisanomisten aloittaminen työttömyyseläkeputki-ikäisistä ei aina ollut työnantajan kannalta järkevää (metallialan teollisuus), mutta toisenlainen toimintatapa olisi ollut vastoin sosiaalisia normeja (tai Denzaun ja Northin ajatusta mukailten vastoin mentaalisia malleja) hyväksyttävästä ja ei-hyväksyttävästä. Ammatiosasto ja työntekijät toimivat palkkatyön iän mukaisten oikeuksien ja velvoitteiden sukupolvisopimuksen moraalisisina vartijoina.

Yhteenvedo: strategiset valinnat ja moraalit

Kun työstä poistumista tarkastellaan paikallistasolla, voidaan tehdä seuraavanlainen yhteenvedo. Varhaiset työstä poistumisen reitit, erityisesti työttömyysreitti, olivat selvästi muuttaneet käsitystä "työikäisestä" ja "eläkeikäisestä". Varhaiseläkereitit olivat tuottaneet uudenlaisia sosiokulttuurisia ikäkäsityksiä palkkatyöläisyydestä. Työstä poistumista jo 55 vuoden iässä ei pidetty liian nuorena tai sosiaalisesti ei-hyväksyttävänä, vaikka se tarkoittikin elämistä työttömyysturvan turvin. Nuoriin työttömiin verrattuna, työt-

tömyyseläkeputki ei herättänyt moraalisia pohdintoja vapaamatkustajista. Pitkät työurat ja siten ”osansa tekeminen” hyvinvointivaltion kansalaisena vapautti vapaamatkustajan leimasta. Työnantajat, luottamushenkilöt tai vanhemmat työntekijät itse eivät kommentoineet työstä varhain poistuneiden menetettyjä työvuosia mitenkään, vaikka useat informantit harmittelivatkin menetettyä tietämystä tai hyvien työkavereiden poistumista. Se kansantaloudellinen näkökulma, jossa työkykyisten poistuminen työstä nähdään huonona tilanteena, ei tullut organisaatiotasolla esille.

Saneerauksista puhuttaessa on syytä kysyä, oliko iän käyttö irtisanomisperusteena ikäyrjintää? Yhtäältä vastaus on kyllä, olihan ikä ensisijainen peruste irtisanomiselle. Toisaalta eläkejärjestelyjen käyttöä on vaikea nimetä syrjinnäksi. Monille työttömyyseläkkeelle lähteminen oli toivottua ja osa koki nimenomaan eläkereittien tukkimisen, ei niiden käytön, epäoikeudenmukaisena. Niin ikään katson, että toteutuakseen sukupolvisopimukseen täytyy löytyä suostumus sen molemmilta osapuolilta. Siten myös ne, jotka poistuivat työstä vastentahtoisesti, olivat jollain tasolla hyväksyneet sen käytännön, että irtisanomisen ensisijainen peruste on ikä eikä jokin muu ominaisuus. Siten ikäyrjinnän sijaan ehdotan kuvaavammaksi nimetä varhaiseläkereittien käyttö työelämän *ikäistäväksi käytännöksi*. Jos ikäistävät käytännöt ymmärretään ihmisten puheiksi, toimiksi ja ajatuksiksi, joissa ikää tuotetaan ja joissa ikä tulee esiin, on varhaiseläkereittien käyttö ja koko prosessi sen takana nimenomaan tätä. Pohtiessaan omaa ikäänsä ja sen mukaista paikkaansa työntekijät tekevät *ikänewottelua* itsensä kanssa, eikä heidän valintansa työntöön suhteen ole irrallaan siitä, mitä heidän ikänsä mukaisesti oletetaan tekevän tai mitä he tietävät toisten oman ikäistensä tekevän. Se, mikä on omaa halua ja mikä ei, ei aina ole selvää; se, mitä valintoja teemme, kietoutuu osaksi työelämän käytäntöjä ja sosiokulttuurista ikätietoa. Niin ikään sekä luottamusmiehet että henkilöstöjohto omilla toimillaan ja valinnoillaan tekevät työelämästä tietynikäisten työelämää, siis näiden ikäistävien käytäntöjen kautta tuottavat palkkatyölle tietynikäisyyttä. Ikäistävät käytännöt ovat yhteydessä institutionaalisiin ehtoihin, sukupolvisopimukseen ja elämänkulun institutionalisoitumiseen. Ne muodostavat sen kehikon, jonka sisällä ikää työssä tehdään.

Varhaiseläkereittien käyttö tulee nähdä myös strategisena valintana. Niiden olemassaolo on tuonut määrällistä joustoa työvoiman käyttöön. Useissa tapauksissa *taloudellinen* ja *inhimillinen intressi* yhdistyivät varhaiseläkkeissä. Työvoiman vähentäminen vanhimmista alkaen on hyödyttänyt myös työnantajaa, olivathan nuorten ominaisuudet niitä haluttuja. Yhtä kaikki ikäpolitiikat ovat muotoutuneet suhdanne- ja kilpailutilanteen tahdissa siten, että toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ovat tuottaneet jonkinlaisen strategian haasteista selviytymiseen. Nämä strategiat ovat sisältäneet luonnollisesti myös henkilöstöpoliittisia ratkaisuja ja teollisuusyritysten tapauksessa ne ovat henkilöstövähennysten kautta olleet vahvasti ikäsidonaisia.

Esitän seuraavassa tiivistetysti, kuinka ikäpolitiikat ovat näissä kahdessa teollisuusalan yrityksessä muotoutuneet. Ensinnäkin sellaiset selkeät syyt kuten lama, rahamarkkinoiden avautuminen, osakkeenomistajien kasvaneet odotukset ja teknologinen kehitys ovat tuoneet selkeitä muutoksia yritysten toimintaan. Kilpailutilanne on kiristynyt, uusia teknologioita muutoksia on otettu käyttöön ja työ on monin tavoin sisällöllisesti muuttunut. Nämä muutokset ovat ennen kaikkea tarkoittaneet tarvetta vähentää työvoimaa, ja irtisanomiset on toteutettu juuri työttömyysreitin kautta. Tätä valittua strategiaa tuki moni seikka: sukupolvien välinen solidaarisuus, tarve nuorten tietotaitoon, ikääntyneiden (osan) halukkuus lähteä. Tämän kaltainen ikäpolitiikka voidaan nähdä sellaisena ikäistävänä käytäntönä, joka tuotti vanhimman ikäluokan puuttumisen lähes kokonaan yritysten henkilöstöstä. Myöhemmin, neljästä edellä mainitusta syystä johtuen tämä politiikka muuttui ja vanhempia työntekijöitä kannustettiin työssä pysymiseen.

Kun tarkastellaan työmarkkinamuutoksia, näyttää siltä, että näiden tapausorganisaatioiden ikäpolitiikka on ollut tyypillistä myös muille saman alan yrityksille. Tutkimustulosten mukaan työttömyysreitti on ollut laajasti käytössä juuri teollisuudessa. 1980-luvulla työttömyysreittiä käytettiin eniten avoimen sektorin eli kansainväliselle kilpailulle avoimen sektorin alalla, kuten metalli- ja paperiteollisuudessa (Hytti 1998, 110). Laman aikana 1990-luvun alussa työttömyysreitin käyttö oli painottunut teollisuuteen (Järnefelt 2003, 43, Hytti 1998, 2002) ja eläkeputken käyttö jatkui laman jälkeenkin muita toimialoja laajempaan. (Järnefelt 2003, 43–44.) Tilastojen perusteella voi sanoa, että tapausorganisaatioiden tapa käyttää työttömyysreittiä näyttää olleen tyypillistä koko toimialalle.

Täytyy huomioida myös, että ikääntyneiden työllisyydessä on tapahtunut positiivinen käänne 2000-luvun alussa juuri teollisuuden toimialalla. (SVT: Työvoimatilasto 1996, SVT: Työvoimatilasto...2001, SVT: Työvoimatilasto...2006.) Vaikka käännettä pitkiä työuria tukevaan ikäpolitiikkaan näissä kahdessa tapausorganisaatioissa ei voi yleistää koskemaan koko toimialaa, työllisyystilastojen valossa toimialan yritykset näyttävät kuitenkin laajemminkin alkaneen välttää työttömyysreitin käyttöä. Pitää kuitenkin pohtia, onko kyseessä vain hyvän taloudellisen tilanteen heijastuma vai pysyvämpi käänne työuria tukevaan politiikkaan.

Haastattelujen tekohetkellä yritykset näyttivät jakavan hallituksen tavoitteen työurien pidentämisestä pyrkimällä pitämään jäljellä olevia ikääntyneitä pidempään työssä. Kysymyksiä kuitenkin jäi ilmaan. Kuinka politiikka pystyi kilpailemaan henkilökohtaisten eläkkeelle jäämistötoiveiden kanssa? Jos taloudellinen tilanne alkaa heiketä, kuinka uuden ikäpolitiikan silloin kävisi? Varhaiseläkereitit näyttivät juurtuneen organisaatioiden toimintatapoihin. Ne olivat vanha työkalu, joka luultavasti otettaisiin käyttöön tarvittaessa. Opittu käytäntö, ammattiosaston solidaarisuus ja nuorten parempi koulutus; kaikki tukivat ajatusta, että laskusuhdanteessa varhaiseläkkeitä käytettäisiin

taas laajalti. Täytyy myös muistaa, että vaikka työttömyyseläke lakkautettiin, työttömyysreitti on silti edelleen käytössä. Lisäksi työnantajilla on aina mahdollisuus ottaa työntekijöilleen yksityisiä eläkkeitä (Ahonen 2006, 85).

11.2 Julkinen sektori: kokemusta arvostava, nuoruutta kaipaava

Tässä tutkimuksessa julkista sektoria edustaa kolme organisaatiota: keskuskuori kunta, valtionhallintoon kuuluva organisaatio ja sairaala. Kaikissa kolmessa julkisen sektorin organisaatioissa harjoitettiin hyvin samantapaista ikäpolitiikkaa. Kaikissa kannustettiin ikääntyneitä pysymään pitkään työssä ja tältä osin organisaatioiden ikäpolitiikka oli tutkimuskohteista lähinnä sellaista ikäpolitiikkaa, jota organisaatioiden toivotaankin toteuttavan. Toisaalta samaan aikaan rekrytointi keskittyi voimakkaasti nuoriin.

Julkisen sektorin työpaikoissa ikärakenne oli kaikista tapausorganisaatioista vanhin. Henkilöstön keski-ikä oli sairaalassa 45,1 vuotta, kunnassa 46 vuotta ja valtionhallinnon asiakaspalveluosastolla keski-ikä oli ”noin viisikymmentä” (HP4). Valtionhallinnon tilanne olikin vaikein: 30 prosenttia työntekijöistä oli jäämässä eläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana ja toiset 30 prosenttia sitä seuraavien viiden vuoden aikana.

Taulukossa 9 on esitetty tapausorganisaatioiden ikärakenteet. Kuten taulukosta näkyy, organisaatioissa oli hyvin vähän yhtäältä alle 30-vuotiaita ja toisaalta yli 60-vuotiaita työntekijöitä. Suurimman ryhmän muodostavat 40–49- ja 50–59-vuotiaat. Kunnasta saatiin tieto myös määräaikaisten työntekijöiden ikärakenteesta ja nämä luvut on esitetty taulukossa suluissa. Kuten taulukosta näkyy, ikärakenne nuorenee, jos määräaikaiset työntekijät luetaan mukaan henkilöstöön. Kaikki työpaikat ovat naisvaltaisia: kunnassa 75 prosenttia oli naisia ja sairaalassa ja valtionhallinnossa peräti 85 prosenttia oli naisia.

Julkisen sektorin organisaatiot olivat käyneet läpi samanlaisia muutoksia kuin teollisuusalan yrityksetkin: työn intensivoituminen, tuottavuuden kas-

Taulukko 9.

Julkisen sektorin organisaatioiden henkilöstön ikärakenne, prosenttia.

Ikä	Sairaala	Kunta, vakituiset (suluissa kaikki)	Valtionhallinto
alle 20	0	0 (0,4)	0
20–29	8	2 (11)	5
30–39	27	22 (24)	20
40–49	36	40 (34)	30
50–59	28	34 (27)	39
yli 60	2	2 (2)	6

vu ja tiukka taloudellinen tilanne olivat tuttuja myös näille organisaatioille ja niissä työskenteleville. 1990-luvun lama esitettiin taloudellisen tilanteen heikkenemisen ja työolojen huonontumisen taitekohtana. Yhtäältä lama aiheutti verotulojen laskun niin kunnissa kuin valtionkin kassassa. Toisaalta lamavuosiin sijoittuu myös valtionosuusjärjestelmän uudistus, jossa siirryttiin kustannusperusteisesta järjestelmästä laskennallisiin valtionapukriteereihin. (Haveri 2002, Oulasvirta 1996, 162.) Valtionapujärjestelmän muuttuminen heijastui osin kunnan henkilöstöpolitiikkaan. Kuntien johtajissa oli niitä, jotka katsoivat, että vanha valtionosuusjärjestelmä olisi helpottanut laman säästötalkoista selviämistä. Valtio kuitenkin asetti lakisääteiset velvoitteet, mutta samalla supisti valtionapuja. Tämä aiheutti kunnissa vaikeuksia pysyä budjet-tiraamien sisällä erityisesti sosiaalitoimessa. Kaiken kaikkiaan valtioapujärjestelmän uudistusta pidettiin kuitenkin kunnissa hyvänä. (Oulasvirta 1996.)

Julkisten organisaatioiden tiukka taloudellinen tilanne lama-aikaan heijastui luonnollisesti niiden henkilöstöpolitiikkaan. Kun suuri osa menoista koostui työvoimakustannuksista, heikentynyt taloudellinen tilanne kiristi henkilöstöbudjettia. Tiukentunut henkilöstöpolitiikka oli tarkoittanut uusien rekrytointien jäädyttämistä, oli kyse sitten vakituisista viroista tai sijaisista. Esimerkiksi tässä valtionhallintoa edustavassa organisaatioissa oli koko 1990-luvun ajan ollut voimassa kielto palkata uusia työntekijöitä. Lamavuosien aikana työntekijämäärä vajosikin tapausorganisaatioissa alhaisimmilleen.

Rekrytointikiellon ohella kunnassa oli vähennetty henkilöstöä irtisanomisten kautta siten, että ne oli toteutettu työttömyysreitin kautta. Kuten teollisuusyrityksissä, myös kunnassa työttömyysreitin käyttöä perusteltiin samanlaisin argumentein: yli 55-vuotiaille oli turvattu tietyn tasoinen toimeentulo työttömyyseläkejärjestelmän kautta ja nuorempien irtisanominen esitettiin ”kylmänä” työnantajapolitiikkana.

HP1: No, se kyllä -93 ja vuosikymmenen alkupuolen toimenpiteet, niin kyllä siinä pitkälti oli... Se ei ollut lähinnä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä, vaan siitä, että organisaatiota jouduttiin supistamaan. Kato kun rahat... (--) kun lama tuli niin ei meillä ollu enää mahdollisuuksia pitää sen tyyppistä organisaatioita. (--) Ja silloin piti tietenkin löytää sanotaanko kunniakas tie ja tulevaisuus turvata, niin se oli tää työttömyyseläke ynnä muut asiat sitten, jotka on yhteiskunnan kannalta aika kalliita ratkaisuja, mutta (--)... kaupungin oli vaikea laittaa kylmä irtisanominen, jossa ihminen olis sitten jäänyt tuota ilman toimeentuloa ja sen takia tämä kohdistui silloin sille ikäryhmälle, joilla oli mahdollisuus päästä niihin putkiin. Että jonkunlainen toimeentulo olis olemassa sitten lähivuosien aikana.

(Henkilöstöpäällikkö, kunta)

Kuten teollisuusyrityksissä työttömyysreitin käyttö ei ollut ollut täysin ongelmatonta täälläkään. Vaikka myös kunnassa oli ollut työntekijöitä, jotka olivat olleet halukkaita lähtemään (LH2: (--) *olihan sellasiakin henkilöitä, jotka niin ku elämän tilanne oli sellanen, että halusivat, ei ollu enää niin ku tarvetta (--) sitten työelämässä olla, oli jo saatu talot ja autot ja näin pois päin*), olivat irtisanomiset synnyttäneet myös pettymyksen tunteita. Luottamushenkilön

mukaan irtisanotuissa oli niitä, jotka olisivat halunneet jäädä työhön ja saattaa työuransa *kunniakkaasti* loppuun eli vanhuuseläkeikään saakka.

AP: Miten tuota kyseltiin tätä vapaaehtoisuutta?

LH2: Kyllä, kyllä.

AP: Saiko siitä kieltäytyä?

LH2: No, tuota tottakai sai (--). Kyllähän siinä jotkut muistaakseni vedättivätkin, eivätkä halunneet, no yhden tapauksen muistan, joka pistettiin (--) mejän jäseniä ja se oli kova paikka hänelle, hänelle se, että hänet sitten pistettiin eläkeputkeen. Se soitti mulleki, että hän henkilöstöpäällikön ampuu.

AP: Ahaa.

LH2: Ja sillä meni, et se meinas niin ku itteesä, niin ku itteesäki jo...niin. Ja sitten se sanokii mulle, että että kun minä ammun, kun hänet tämmöseen putkeen pistettiin, niin minä ammun ensin tuon henkilöstöpäällikön, että tulkaa kattoo tuonne (--) vankilaan, että se oli niin kova paikka. Hmm. Mutta kyllä se meinas niin ku ittee, itteenkin vahingoittaa, mutta siitä päästiin. Et se oli niin ku kaikista rankin mikä silloin minun tietoon tuli.

AP: Joo, joo, eli kuitenkin osalle se oli pakko eikä..?

LH: Kyllä, mm-m, kyllä, kyllä. Aivan, joo ja nimenomaan tuolla (osaston nmi AP) puolella, siellä nimenomaan oli.

(Luottamushenkilö, kunta)

Kunnassa irtisanomiset eivät kuitenkaan olleet olleet niin laajoja kuin teollisuusyrityksissä ja lisäksi suurin osa henkilöstön vähennyksistä tehtiin lamavuosina 1993 ja 1994, siinä missä teollisuusyritysten irtisanomiset olivat tapahtuneet haastattelujen tekohetkeen nähden varsin hiljattain. Kun irtisanomisista oli jo aikaa, haastattelussa ne jäivät lopulta varsin vähäiselle käsittelylle. Työttömyyseläkeputkijärjestelmä oli kuitenkin myös kunnassa kohdentanut irtisanomiset ikääntyneisiin. Siten myös kunnassa työttömyysreitin käyttöä irtisanomistilanteissa voi pitää ikäistävänä käytäntönä, joka yhtäältä sopi toisille, mutta toisaalta synnytti katkeruutta työnantajaa kohtaan.

Rekrytointipolitiikka

Kuten edellä esitin, julkisen sektorin organisaatioissa resurssien leikkaukset heijastuivat henkilöstöpolitiikkaan tiukentuneena rekrytointipolitiikkana. Erotan rekrytointipolitiikassa kolme aaltoa. Ensinnäkin syvimmän laman aikana 1990-luvun alussa uusien työntekijöiden palkkaaminen oli täysin seisahduksissa. Lisäksi tuolloin vähennettiin henkilökuntaa sekä irtisanomalla vanhimpia työttömyysreitin kautta että jättämällä uusimatta määräaikaisten työntekijöiden työsopimuksia. Näiden tiukimpien vuosien jälkeen rekrytointipolitiikkaa höllennettiin jonkin verran: työntekijöitä alettiin jälleen palkata, mutta tällä kertaa vain ja ainoastaan määräaikaisiin työsuhteisiin. Tämä oli pitkälle käytäntö laman jälkeisistä vuosista aina 2000-luvun alkuun saakka. Haastattelujen tekohetkellä rekrytointipolitiikka ei ollut enää näin tiukkaa, mutta silti uusien henkilöiden palkkaaminen lähteneiden tilalle oli vähäistä ja tarkkaan harkittua. Henkilöstöä palkattiin edelleen pääsääntöisesti mää-

raaikaisiin työsuhteisiin, mutta myös pitkäaikaisia määräaikaisia työsuhteita oli alettu muuttaa vakituisiksi. Määräaikaisten työsuhteiden määrä julkisella sektorilla on yhteydessä lamaan, sillä laman jälkimainingeissa määräaikaisten työsuhteiden määrässä tapahtui selkeä nousu (Pärnänen & Sutela 2009, Uusitalo 2008). Henkilöstöpäälliköt korostivat myös perhevapaiden vaikuttavan määräaikaisuuksien osuuteen; naisvaltaisena kuntasektorilla tulee aina olemaan perhevapaiden seurauksena määräaikaisuuksia.

Katson, että tämän kaltainen henkilöstöpolitiikka oli keino kontrolloida henkilöstökuluja ja pitää budjetti tasapainossa. Kun määräaikaisuuksien osuus oli varsin suuri, oli helppo tarvittaessa leikata työvoimakustannuksia ilman hankalia ja aikaavieviä neuvotteluja irtisanomisista. Myös irtisanomisista aiheutuvat kustannukset minimoituisivat. Määräaikaisuuksien käyttö oli keino hallita työvoimakustannuksia nyt ja tulevaisuudessa. Jos taloudellinen tilanne heikkenisi, olisi helpompi löytää uusi budjettitasapaino työvoimakustannusten ja tulojen välillä vain jättämällä uusimatta määräaikaisia työsopimuksia.

Lisäksi määräaikaisuuksien käytössä on kyse myös tietynlaisesta työnantajakulttuurista julkisella sektorilla yleensäkin. Julkisen sektorin työpaikkoja on totuttu pitämään yksityistä sektoria turvatumpina. Julkisen sektorin työpaikkakulttuuriin ei kuulu se, että huonoina taloudellisina aikoina työntekijöitä irtisanottaisiin – toisin kuin yksityisellä sektorilla – vaan säästäjä etsitään eri tavoin alkaen koululaisten vihoista aina henkilökunnan lomarahojen takaisinlainaukseen. Julkisen sektorin työt ovat sen tapaisia, että niitä on vaikea radikaalisti karsia lamankaan aikana. Terveystieteet ja opetus ovat hyviä esimerkkejä tämän tapaisista töistä. 1990-luvun laman aikana julkisen sektorin työntekijät pitivätkin työpaikkansa yksityisen sektorin työntekijöitä useammin (Hytti 1998). Julkisen sektorin organisaatioille irtisanomiset näyttävät olevan vasta viimeinen keino selvittää taloudellisista ongelmista. Näyttää siltä, että määräaikaisista työsuhteista on tullut julkisen sektorin keino turvata budjettitasapaino heikkomman taloustilanteen varalta. Uusia työntekijöitä oli kuitenkin jossain määrin pakko palkata, vaikka vakituista työtä ei olisikaan tarjottu.

HP2: (--) Meillä on pitkäaikaisia sijaisia, mutta on toki meillä sitten lyhytaikaisia sijaisiakin. Mutta sanotaan tää nyt tää vakituisen palvelusuhteeseen ottaminen, niin meillähän ei kovinkaan paljon vuosittain oo tällaisia.

(Henkilöstöpäällikö, sairaala)

HP1: No nyt sitten tuo henkilöstömäärä on ollut melko tasainen. Ainoita muutoksia mitä on siellä tapahtunut on se, että määräaikaisten ja tämmösten tilapäisten on vakinaistettu elikkä ne palvelujen tuottamisessa oleva henkilöstö on pysynyt suurin piirtein samana, mutta se rakenne on muuttunut elikkä on tullut vakinaisia niistä määräaikaisista, elikkä tämä suuntaus. Nyt näyttää siltä, että jatkossa niin me ryhdytään jo jonkun verran ottamaan ihmisiä ulkopuolelta, elikkä se on niin ku avautumassa. (--)

AP: Joo. Tuota te rekrytoitte tällä hetkellä ihmisiä jonkun verran?

HP1: Jonkun verran, se on vielä vähäistä.

(Henkilöstöpäällikö, kunta)

Noin kymmenen vuoden tiukka rekrytointipolitiikka oli johtanut ikärakenteeseen, jossa nuoria ikäluokkia oli hyvin vähän vakinaisissa työsuhteissa, kuten taulukossa 9 näkyy.

Julkisen sektorin organisaatioissa oli samanlainen piirre kuin teollisuusalan yrityksissä, nimittäin yli 60-vuotiaat olivat molemmissa harvinainen poikkeus. Syy ilmiön taustalla on kuitenkin toinen kuin teollisuusyrityksissä. Teollisuusalan kahdessa yrityksessä kuusikymppisten vähyys johtui siitä, että työttömyysreittiä oli käytetty henkilöstön vähentämisessä. Sitä vastoin kolmessa julkisen sektorin tapaustyöpaikassa kuusikymppisten vähäinen määrä selityksi ensinnäkin monissa ammateissa (opettajat, sairaanhoitajat, palomiehet) mahdollisella alemmalla ammatillisella eläkeiällä ja toiseksi yksityissektoria alemmalla yleisellä vanhuuseläkeiällä (63 vuotta). Vaikka julkisen alan vanhuuseläkeikää oli nostettu 65 vuoteen ja alemmista ammatillisista eläkeistä oli luovuttu jo 1990-luvulla, oli työntekijöissä silti paljon niitä, jotka olivat edelleen oikeutettuja alhaisempaan eläkeikään. Käytännössä tämä tarkoitti, että haastattelujen tekoaikaan valtaosalla kuntien ja valtion työntekijöistä eläkeikä oli 63 vuotta ja joitakin kuukausia (kuukausien määrän riippuessa henkilön palveluvuosista). Siten sama ilmiö eli yli 60-vuotiaiden hyvin vähäinen osuus yhtäältä teollisuudessa, toisaalta julkisella sektorilla, on erilaisen institutionaalisten tekijöiden tulos. Ensimmäiset ovat enimmäkseen poistuneet työttömyysreittiä pitkin ja jälkimmäisessä he ovat poissa työstä, koska ovat olleet oikeutettuja vanhuuseläkkeeseen. Toki myös julkisella sektorilla oli irtisanottu henkilöstöä työttömyysreitit kautta ja erityisesti yksilöllinen varhaiseläke oli ollut paljon käytössä ollut varhaisen työstä poistumisen reitti juuri kunta-alalla (Hytti 1998). Myös työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään runsaasti kunta-alalla (Lybäck 2010). Alemmat ammatilliset eläkeiät olivat kuitenkin vielä paljon käytössä tuolloin 2000-luvun alussa. Täytyy siis muistaa, että vaikka erilaiset institutionaaliset tekijät voivat tuottaa tuloksen, joka pinnalle näyttää samanlaiselta, sosiaalinen tilanne taustalla voi olla hyvin erilainen.

Jatkan seuraavassa kuvailemalla julkisen sektorin työoloja ja tarkastelen sen jälkeen julkisen sektorin ikäpolitiikkoja.

Tuottavuuslaskelmia ja strategisia muutoksia

Kolmelle julkisen sektorin organisaatiolle oli yhteistä puhe tiukasta budjetista ja tarpeesta kustannustehokkuuteen. Lama 1990-luvun alussa oli selkeä käännekohta julkisille organisaatioille. Lama oli tuonut tiukan budjetoinnin ja tarkan menoseurannan osaksi jokapäiväistä johtamista. Samaan aikaan palvelustrategioita muotoiltiin uudelleen kaikissa kolmessa organisaatiossa. Käyttöön otettiin uusi strateginen ajattelu, mikä painotti tehokkuutta ja kulujen minimointia palveluntuotannossa. Sellaiset sanat kuten kustannussäästöt, sy-

nergiaedut ja tuottavuus toistuivat henkilöstöpäälliköiden puheissa. Oli tärkeää asettaa tuottotavoitteita ja lisätä tuottavuutta. Henkilöstöpäälliköt esittivät visioita kunnan roolista tilaajaorganisaationa, jolloin kunta itse ei tuottaisi palveluita, vaan koordinoisi palveluiden tarjontaa. Sekä sairaala että kunta olivat liikelaitostaneet toimintojaan ja molemmissa esitettiin näkemyksiä tiettyjen palveluiden yksityistämisestä tulevaisuudessa. Julkisen organisaation johtaminen oli tullut markkinaehtoisemmaksi ja tulosvastuullisemmaksi.

Lisääntynyt tarve julkisten organisaatioiden kustannustehokkuuteen voidaan nähdä merkinä julkisen sektorin reformista Suomessa. Jo 1980-luvulla alkanut ja 1990-luvun aikana laajentunut julkisen sektorin reformi oli vastaus julkisen sektoria vastaan esitettyyn kritiikkiin. Julkiset organisaatiot nähtiin byrokraattisina, tehottomina ja veronmaksajien rahoja tuhlaavina. Reformin tavoitteena oli tuoda yksityisellä sektorilla käytössä olevia tulosohjaus- ja johtamiskäytäntöjä julkiselle sektorille ja sitä kautta parantaa julkisen sektorin toimintaa.

Reformin takaa voidaan löytää uuden julkishallinnon (new public management, NPM) doktriini. NPM perustuu julkisen valinnan teoriaan, joka näkee markkinaperusteisen resurssien allokoinnin parempana kuin poliittisesti koordinoitua julkisten resurssien allokoinnin (Julkunen 2006, 77–104). Keskeistä NPM:lle on julkisten palveluiden markkinoistaminen ja tuoda julkiseen johtamiseen sellaisia yksityisen sektorin johtamiskäytäntöjä kuten tulosohjaus, selkeät ja mitattavat johtamistavoitteet, tulospalkkaus ja suorituksen arviointi. Uuden julkishallinnon doktriinin mukaan johtajia seurataan erityisesti sen perusteella, kuinka he pysyvät budjetissa ja kuinka he pystyvät minimoimaan kustannusten kasvun sekä käyttämään olemassa olevia resursseja tehokkaammin. NPM pyrkii myös erottamaan johtamisen poliittisesta päätöksenteosta. (Oinonen 2005.) Tämä *managerialismi* on nähty keinona tehostaa julkissektorin toimintaa. Uuden julkishallinnon opin tavoitteena on tehdä julkisesta sektorista taloudellisesti vastuullisempi; julkisten menojen kasvua on hillittävä ja tuottavuutta ja tehokkuutta julkisessa toiminnassa on lisättävä. Julkisen monopolin katsotaan merkitsevän tehottomuutta palveluiden tuotannossa. Siten yksityistämistä ja kilpailuttamista on lisättävä, jotta verorahoille saadaan parempi vastine. Lisäksi tarjolla olevissa palveluissa on huomioitava yksilöllinen ajattelu ja tarpeet. (Haveri 2002, Julkunen 2006, 77–104.) Lyhyesti sanottuna NPM pyrkii julkisten resurssien maksimoimiseen ja tuottamaan hyödykkeitä pienimmällä mahdollisella resurssilla managerialismin, yksityistämisen, hajaannuttamisen, tilaaja-tuottajamallin käyttöönoton ja poliittisten toimijoiden vallan vähentämisen kautta. Taloudellisuus, tuottavuus ja tehokkuus ovat NPM:n avainsanoja. (Rautiainen 2004, Julkunen 2006, 84–85.)

NPM:n piirissä on nostettu esille sellaisia relevantteja kysymyksiä, kuten miksi eri kunnissa sama palvelu tuotetaan eri kustannuksin? Miksi esimerkiksi

toiset sairaalat saavat enemmän kirurgisia leikkauksia suoritettua vuoden aikana kuin toiset vastaavan kokoiset sairaalat? (ks. esim. Sosiaaliturvan suunta 2006.) Tällaisia kysymyksiä kannattaa esittää. On pohtimisen arvoista, miten toiset kunnat pystyvät tuottamaan parempia palveluita toisia kuntia halvemmalla. On kaikkien veronmaksajien etu, että veronmaksajien rahaa käytetään järkevästi ja taloudellisesti. Toisaalta kunnissa ja valtion hallinnossa tehtyjä NPM-ideologiaan perustuvia muutoksia ja ratkaisuja on kritisoitu (Suomessa esim. Eräsaari 2006, 2002b, Koivusalo 2003). On esitetty, että NPM-käytännöt eivät todellisuudessa tuo tehokkuutta tai joustavuutta, vaan kysymys on pikemminkin ideologisesta imperialismista ja mielikuvista, joilla yksityinen kyseenalaistamatta nähdään parempana kuin julkinen (Gherardi & Jacobsen 2000). Tällä hetkellä ei ole selkeää näyttöä, että NPM olisi tuonut merkittäviä taloudellisia säästöjä julkisten resurssien käyttöön tai julkisiin palveluihin (Julkunen 2006, 77–104). Kritiikistä huolimatta NPM-retoriikka³⁴ ja käytännöt on otettu laajasti käyttöön julkisella sektorilla Suomessa. Tämä on todellisuutta myös tutkimissani tapausorganisaatioissa.

Myös muutokset tapausorganisaatioiden henkilöstöpolitiikassa kuvaavat hyvin uusia johtamiskäytäntöjä julkisella sektorilla. Kunnissa käänös traditionaalisesta henkilöstöhallinnosta strategiseen henkilöstövoimavarojen johtamiseen on ollut kaikkein selkein. Siinä missä henkilöstöhallinto keskittyi aikaisemmin työmarkkina-asioihin kuten palkkoihin, työaikoihin ja työehtoihin, keskittyi se nyt henkilöstön strategiseen hallintaan ja henkilöstön kehittämiseen. Kuvaavaa oli, että kunnassa tehtiin henkilöstötilinpäätös ensimmäisen kerran lamavuonna 1995. Lama toi selkeästi tarpeen seurata henkilöstömenoja aikaisempaa tarkemmin.

HP1: (--) Silloinhan työmarkkinapolitiikka oli seitsemänkymmentä luvulla keskeistä ja palkkaneuvottelut ja nyt on sitten vähän muut. (--) Nyt on siis lähinnä tämmöiseen henkilöstön kehittämiseen ja henkilöstön jaksamiseen ja tämän tyyppisiin, johtamiseen ja tämän tyyppiset asiat. (--) Ja tuota tietenkin sitten tää meidän rooli on sitten tavallaan trimmata tätä organisaatiota henkilöstöä sitten, että me...ne on pätevää, motivoitunutta henkilöstöä tuottamaan näitä palveluita, koska ihmisten avullaan tätä palveluita tuotetaan sitten.

(Henkilöstöpäällikkö, kunta)

34 Leena Eräsaari (2002b) on kuvannut, kuinka kuvattu retoriikka tuli tutuksi hänen tutkiessaan Rakennushallituksen lopettamista. Sellaiset sanat kuten valtion omaisuuden tuottovaatimus, markkinavuokra, tulosohjaus, facility management, toimitilakustannus, performance, objective, tulos, management, leadership, company-ization, accountability, evaluaatio, joustavuus, tehokkuus, tiimi, projektiorganisaatio, palvelu, Europeanization ja globalisaatio olivat uuden sanaston sanoja. Sitä vastoin vanha julkisen hallinnon sanasto sisälsi sellaiset sanat kuin hallinto, virasto, byrokraatia, hierarkia, kontrolli (mt., 23). Raymond Williams (1976) on kutsunut tällaisia sanoja "avainsanoiksi". Avainsanat ovat sanoja, jotka ennustavat sosiaalista muutosta; ne kertovat sosiaalisen muutoksen suunnan (sit., mt., 25). Uuden sanaston omaksuminen on tärkeä osa uuden doktriinin omaksumista. Kuten Raija Julkunen (2006, 84) huomauttaa, sanat eivät ole vain tekniikkaa, vaan ne myös valitsevat ja tuottavat merkityksiä.

Tutkimuksessaan politiikasta lamavuosina Anu Kantola (2002) kuvaa, kuinka julkisen sektorin kasvu ja lamaa edeltävä tilanne medikalisoitiin ”sairaaksi”, kun taas markkinaehtoinen järjestys kuvattiin ”terveeksi” taloudeksi. Samantapainen vastakkainasettelu voidaan nähdä henkilöstöpäälliköiden puhuessa talouden hallinnoinnista ja työn organisoinnista. Ennen lamaa työpaikoilla oli ”löysää” resurssien käytössä ja oli hyvä, että löysät kiristettiin pois. Aika ennen lamaa nähtiin byrokraattisena ja tehottomana. Tulostavuuksien yksiköiden luomisen katsottiin edistävän työn järkevää organisointia, antavan työyksiköille enemmän vapautta ja vähentävän byrokratiaa.

HP2: (--) Olihan siellä, mä myönnän, että varmaan on ollut niin sanotusti löysää jossakin päin, ei lähestulkoon joka puolella, mutta varmaan jossakin päin on ollut löysää. Ne löysät on kyllä otettu aika päivää sitten pois.

(Henkilöstöpäällikkö, sairaala)

Haastateltavat paikansivat muutoksen kohti kasvavaa rationalisointia ja managerialismia erityisesti lamavuosiin. Näyttää siltä, että laman aikana NPM teki läpimurron julkiselle sektorille, joka kuihtuvine budjetiteineen oli pakotettu löytämään uusia tapoja organisoida palveluiden tuotanto. (myös Julkunen 2006.)

Kasvanut tuottavuus – toisin sanoen ”löysän” karsiminen pois – oli saatettu henkilöstön vähennyksillä työmäärän samanaikaisesti kasvaessa. Esimerkiksi valtion laitoksessa tehtävien määrä oli merkittävästi lisääntynyt kuntien ja valtion uuden tehtäväjaon myötä. Kunnassa lama lisäsi sosiaalisia ongelmia ja siten myös sosiaalipalvelujen kysyntää. Kaikki henkilöstöpäälliköt julistivat, että tuottavuus oli heidän organisaatiossaan kasvanut.

HP1: (--) Tällä lamalla oli periaatteessa oli tällainen sanotaanko oli hyväkin puoli oli se, että organisaation tehokkuus kasvoi siinä mielessä, että tavallaan niin sanotut löysät otettiin organisaatiosta pois. Eli laman, tämän laman seurauksena organisaatiot pakotettiin se työ pienemmällä henkilökunnalla, että tottakai se lisäs, lisäs sitä tuota paineita ja työteho kasvoi.

(Henkilöstöpäällikkö, kunta)

HP2: (--) Meidän tuottavuushan on noussut hurjasti. Mulla ei mitään lukuja oo esittää, mutta se, että onhan se selvää, että me tuotetaan pienemmillä resursseilla yhä enemmän, enemmän palveluita. Tuottavuus on lisääntynyt ihan selkeesti.

(Henkilöstöpäällikkö, sairaala)

Uudet johtamistavat tarkoittivat myös organisatorisia reformeja. Organisaatioissa oli purettu hierarkkisuuutta madaltamalla organisaatiota ja siirtämällä päätäntävaltaa vastuuyksiköille itselleen. Oli siirretty ainakin osittain tuloyksiköihin perustuvaan toimintamalliin, jossa resurssien käytöstä kuten henkilöstömäärästä, koulutuksesta ja niin edespäin pystyttiin päättämään yksikkötasolla. Yksiköille tai osastoille annettiin siis tietty euromäärä rahaa, sovittiin vuoden tavoitteista ja tehtiin palvelusopimukset. Samalla yksikkö myös sitoutettiin tulostavoitteisiin, joka julkisen sektorin tapausorganisaatioissa.

tioissa tarkoitti esimerkiksi tavoitetta siitä, kuinka useaa potilasta hoidettiin tietyn ajan sisällä tai palvelusitoumusta siitä, missä ajassa hallinnollisissa asioissa asiakasta palveltiin tai kuinka kunnan rakennusten saneerauksia toteutettiin. Näiden resurssien varassa ja annettujen tuloslupausten raameissa yksiköt itse päättivät kuinka paljon palkata henkilökuntaa tai kuinka järjestää töiden kulku. Tulostavoite saatiin tosin ulottaa organisaation sisällä vain tiettyihin toimintoihin. Tulostavoitteiden toteutumista myös seurattiin tarkasti. Tilastointi oli se keino, jolla tuloksen tekemistä seurattiin: ”*Se...kauheesti työantaja pitää tilastoja*” (M7).

M1: (--) Kyllähän nyt on hiostuskeinoja nykyään joka työyhteisössä, että ei kaikki kaupungilla oo. Että se vanha vitsi, että kaupungilla nojataan lapionvarteen, niin kyllä se on aikansa elänyt, ei sitä kukaan enää tosissaan usko sitä. Niillä on ihan samat painostuskeinot saaha ihmiset liikkeelle kuin muuallakin. Pannaan tietokoneelle ihmisen tunnit ja katotaan kalvolta joka viikko, että miten se pärjää. Pannaan tavoitteet mitä on tehtävä ja vielä tuplatavoitteet.

AP: Onko jokaisella tällöinen henkilökohtainen tavoite?

M1: Sikäli että joka tunti pannaan tietokoneelle ja siinä on erikseen eritelty tehotunnit ja sitten niin luppotunnit. (--) Joka hommalle, projektille on piikki ja siihen voi panna tunteja, mutta sitten on taas kontrollimies, joka kattoo, että kuinka paljon siihen voi käyttää. Että vaikka meillä nykyään suunnitellaan vähemmän ja pantu ulos paljon, niin sitten on vastaavasti niitä kontrollimestareita, vahtimestareita lisätty.

(*Mies, kunta*)

Uuden julkishallinnon doktriinin mukaisesti poliittisten päättäjien valtaa ja vastuuta on siirretty viranhaltijoille. Samaan aikaan konsultteja ja ulkopuolisia asiantuntijoita on käytetty kartoittamaan mahdollisia tehostamiskeinoja. Samalla julkiselle puolelle lanseerattiin uutta palkkausjärjestelmää, joka perustuisi entistä ikälisiin pohjautuvaa palkkausjärjestelmää enemmän työntekijän tuottavuuteen ja kannustaisi hyviin työsuorituksiin. Palkkausjärjestelmät sisälsivät tai tulisivat tulevaisuudessa sisältämään joko henkilökohtaisia tai työyksikkötasoisia tulospalkkioita. Myös henkilöstön käyttöä pyrittiin joustavoittamaan laajentamalla yksittäisen työntekijän toimialuetta, jolloin häntä pystyttiin helpommin siirtämään työntekijätarpeen mukaan. Tämän lisäksi osia toiminnoista oli liikelaitostettu, yksiköitä oli yhdistetty suuremmiksi kokonaisuuksiksi ja eri tukipalveluita oli organisoitu uudelleen. Esimerkiksi sairaalassa laboratorio ja röntgenpalvelut oli yhdistetty eri osastoilta yhdeksi palveluntarjoajaksi. Myös tietotekniikkaa oli pyritty kehittämään hoitotyön avuksi. Kuten henkilöstöpäällikkö asian tiivistää:

HP4: (--) Ja mehän ollaan itse asiassa hirveen hyvin onnistuttu 90-luvullakin näiden uusien tehtävien vastaanotossa, meillähän ei oo palkattu yhtään ainutta vakinaista toimihenkilöä näitten uusien tehtävien takia, vaan me on rationalisoitu entisiä hommia ja tihennetty tahtia, parannettu atk-järjestelmiä.

(*Henkilöstöpäällikkö, valtionhallinto*)

Raha ja taloudelliset seikat olivat tulleet aikaisempaa tärkeämmiksi:

AP: Hmm. No, miten te kuvailisitte työtänne? Millasta se on? Onko siinä tapahtunut jotain (--) teille merkityksellisiä muutoksia? Viime aikoina?

N9: ...Hmm. No en mä osaa sanoa viime aikoina, mut tietysti se työ on jatkuvasti muuttunu. Ja ehkä se on aika rasittavaa, se siinä nyt ollukki, tietysti se, että se muuttuu... (--) Kun mä oon tietyllä lailla kertailtu sitä omaa historiaani, niin ehkä se on se, että (--) nyt nää taloudelliset asiat on eri lailla esillä.

(Nainen, sairaala)

Haastateltavat esittävät varsin kriittisiä huomioita tulostavoitteista. Tulostavoiteajattelua pidettiin huonosti sopivana julkisella sektorilla tehtävään työhön. Koska julkisen sektorin asiakkaiden ei tarvitse maksaa palvelun oikeaa hintaa, tavat laskea tuottoa tuntuvat keinotekoisilta. ”Tehokkuuspisteiden” laskeminen ja kerääminen ei välttämättä lisännyt todellista tehokkuutta.

M1: (--) Ehkä, ehkä sitä laittaa miettimään, että onko tää sitä vanhuutta, kun on aina vaan kiireempää. Että onko se sitä, mutta kuka sitä pystyy mittaamaan. En minä ainakaan pysty sitä mittaamaan, kun täällähän tilastossa mitataan joko kuutioina näitä mejän tehtyjä töitä taikka tuotantotason määrää, mut se on hyvin vaikeesti mitattavissa. Se on vähän sama ku sairaalassa ruvetaan potilas- (epäselvä sana AP) mittaamaan. Ne pyörittää mummoo (--) vanhainkodista (terveyskeskukseen AP) ja sieltä keskussairaalaan ja jokainen saa omat pisteet siitä. Sen takia pitää tätä mummonpyörittämistä, saa niitä tulospisteitä kaupungilta.

(Mies, kunta)

Myös konsultteja ja heidän työtään kritisoitiin: ”(--) siinä säästöjä ilmeisesti oltiin hakemassa myös näissä, (--) organisaatio juttusissa, mutta ei siinä säästöjä, säästöjä olis tullu, enkä vieläkään niin ku ymmärrä (--) sitä, mulla on ne raportit ja kaikki, että mitä siellä niiku haettiin, ei siinä oikeestaan tapahtunut mitään” (LH2). Joissain tapauksissa tulosvastuusta oli jo luovuttu, kun tuloksellisuuteen ei löydetty tarpeeksi sopivaa mittaria.

Organisatoriset uudistukset, rationalisoinnin tavoittelu ja erityisesti henkilöstön vähennykset olivat vaikuttaneet työoloihin julkisella sektorilla. Oli vaikeuksia löytää aikaa uuden opetteluun ja työntekijät kantoivat töitä kotiin, koska työaikana ei ollut aikaa perehtyä uusiin opeteltaviin asioihin. Työssä jaksamisesta oli tullut ongelma ja työpaineet olivat kasvaneet. Kaikki henkilöstöpäälliköt myönsivät, että tehokkuuden tavoittelulla oli ollut vaikutusta työoloihin. He esittivät kuitenkin myös epäilyjä, kuinka todellista työpaineiden kasvu oli ollut. Oliko se vain puhetta, että ihmiset eivät jaksu työssä vai oliko työssä jaksaminen todellinen ongelma: ”(--) kuitenkin meidän sairaspöissaot niin ne on pysynyt kohtuullisesti, siis kohtuullisen samalla tasolla” (HP2). Henkilöstöpäälliköissä oli kuitenkin niitäkin, jotka katsoivat, että jatkuva säästäminen oli jo liikaa ja henkilöstölle tuli antaa tilaa hengähtää.

Millaisia vaikutuksia työn muutoksella sitten oli ikääntyviin työntekijöihin? Työtahdin kiihtyminen ja tehokkuusvaatimukset selvästi vaikuttivat työssä jaksamiseen. Aikapaine, jatkuva uuden oppiminen, tarve ottaa osaa projekti-

työskentelyyn ja lisääntynyt työ määrä vaikuttivat työn henkisen paineeseen pitkällä tähtäimellä. Työn tietoisuus, siis tiedon omaksumisen tärkeys, mutta ennen kaikkea työntekijöiden vähäinen määrä, tekivät vaikeammaksi jaksaa työssä vanhuuseläkeikään saakka. (Ks. myös Träskelin 2010.)

AP: (-) Kysyn ensin ihan tästä työstä eli miten te kuvailisitte, että millaista työ sairaalassa on tänä päivänä niin ku hoitajien osalta?

LH6: Ihan tällä hetkellä, jos sitä vertaa niin työn tekeminen on keventynyt sen takia, että on tullu erilaisia apuvälineitä, mutta toisaalta henkinen puoli on kasvanu äärettömästi elikkä kiire ja nuo olosuhteet ja kuormittavuus ja kaikki tälläset niin vaikuttaa siihen, että kyl se sitten pitemmän päälle vaikuttaa myös siihen fyysisen kestävyteen. Olosuhteet on näitten 20 vuoden aikana huomattavasti muuttuneet. Tietysti lääketiede on menny eteenpäin, vaatimustaso kasvanu ja kaikella tapaa vaaditaan hoitajilta joka päivä enemmän, kouluttautumista ja ajan hermolla pysymistä ja myöskin sitä, että vaaditaan tämmöstä omatoimista osallistumista eri projekteihin ja jonka kautta tietysti se työssäolo tavallaan sekä kuormittuu että helpottuu, miten sen ottaa, että jos sen työn tekeminen on oikein raskasta, niin silloin ei oikeestaan riitä voimavaroja sitten näihin osallistumiseen siihen työ kehittämiseen.

AP: Tuota sanoitte tässä, että tämmöinen henkinen kuormitus on kasvanu ja kiire, mitkä siihen on syynä, että se kiire on siellä kasvanu?

LH6: Hoitoaikojen lyhyys ja henkilökunnan vähyys, ne on ihan ehdottomasti, henkilökunnan vähyys ehkä ensimmäisenä tulee, että julkiselta alaltahan on paljon vähennetty virkoja ja toimia ja se vaikuttaa ihan oleellisesti ja myöskin se, että on tehty niin sanottuja suurempia yksiköitä, on yhdistelty osastoja, on tullut niin sanottuja jättiosastoja. Se jo aiheuttaa osaltaan ja erikoisalojen tämmöinen spesialisoituminen vaikuttaa siihen.

(Luottamushenkilö, sairaala)

AP: Hmmm, joo. Mikä se on niin ku se, tuossa sanoitteki aikasemmin, että aika paljon puhutaan siitä eläkkeelle jäämisestä siellä työpaikalla ja siitä että kun pääsis jo, niin mikä se teidän mielestä on se tekijä, että ihmiset niin ku tavallaan haluais jo päästä sieltä eläkkeelle (-)? Mikä siinä on syynä?

M7: Kyllä siinä on syynä varmaan tämä nykyinen työtahti.

AP: Eli ihmiset ei jaksu niin ku siihen tahtiin tehdä työtä, niinkö?

M7: Joo, joo.

(Mies, valtionhallinto)

Kuten teollisuuden tapausorganisaatioissa myös täällä löytyi työntekijöitä, jotka halusivat lopettaa työnteon paljon ennen vanhuuseläkeikää. He olivat irtisanoneet itsensä, koska muuta työstä poistumisen reittiä ei ollut tarjolla. He eivät olleet tarpeeksi sairaita päästäkseen työkyvyttömyyseläkkeelle, eikä työnantaja ollut heitä myöskään halukas irtisanomaan.

AP: Joo, no mitä mieltä olet, halutaanko töistä pois? Haluavatko ikääntyneet pois töistä?

LH9: On semmosia ihmisiä, just kuulin, että jopa niin, että että kun tulee tää 55 ja vähän päälle täyteen et ihmiset ihan vapaaehtaisesti sanoo ittensä irti, ottavat karenssin ja menevät työttömiksi ihan työpaineen takia, (-) ei oo edellytyksiä, ei oo niin sairaas, että vois ajatella lähtevänsä hakemaan jotain eläkettä, mutta ei kerta kaikkiaan jaksu tätä työpainetta niin...

AP: Onko näitä niin ku tullu teidän tietoon useempia?

LH9: Just äsken kuulin meidän työsuojelun päävaltuutetulta, että on muutamia paikkoja, mistä on ihan useempikiä lähtenyt, että hän oli niin ku siitä huolestunut ja ryhtymässä johonkii selvityksiin, mikä niis, mikä niis paikoissa on, mitä siellä on, mutta ei niin ku sillä tavalla, ei se mikään muoti oo.

AP: Et kuitenkin on ihan jostain kahden käden sormin laskettavissa?
LH9: Niin just joo.
AP: Tuota ymmärrätkö te, jos joku tekee näin?
LH9: Oikein hyvin
AP: Eli työpaine on niin kova, että ei sitä vaan jaksaa?
LH9: Niin, mm.

(Luottamushenkilö, valtionhallinto)

Lisääntynyt työmäärä vaikutti sairauslomien ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvuun. Vaikka esimerkiksi sairaalassa henkilöstöpäälliköllä ja luottamushenkilöllä olikin eriävä mielipide siitä, oliko sairauspoissaoloissa tapahtunut merkittävää kasvua vai ei, oli mielenterveydellisiin syihin perustuvien sairauslomien määrä kasvanut. Tämä luokka piti sisällään myös työuupumuksen.

Vaikka luottamushenkilön näkemys vanhuuseläkkeelle saakka työssä pysymisestä oli hyvin pessimistinen, suurin osa niistä, jotka olivat lähteneet eläkkeelle, olivat tilastojen mukaan lähteneet nimenomaan vanhuuseläkkeelle. (LH6: *"Äärimmäisen harvat, äärimmäisen harva pysyy, siitäkii huolimatta, että meillä on hoitopuolella vielä suhteellisen matala (eläkeikä AP), (-) mutta kyllä mää aika harvan eläkejuhliissa olen ollut, jotka on täysin palvelleet"*.) Tässä mielessä tilanne sairaalassa oli hyvä: varhainen työstä poistuminen oli myöhäistä poistumista harvinaisempaa. Tämä on selitettävissä sillä faktalla, että suurimmalla osalla tämän ikäluokan työntekijöistä oli alhaisempi vanhuuseläkeikä kuin 65 vuotta. Moni haastateltavista painotti, että oli selvästi helpompi jaksaa työssä 58- tai 60-vuotiaaksi kuin 65-vuotiaaksi. Siten esitettiin paljon epäilyjä, että 65 vuoden vanhuuseläkeikä olisi monille mahdoton saavuttaa.

HP2: Koskee sairaanhoitajia kaikkia, jos he ovat niin ku valinneet sen aikoinaan sen (alemman eläkeiän AP). (-) Annettiin se mahdollisuus valita. Tää on niitä vanhoja eläkeikä juttuja. Nythän uudet tulee, niin heillähän on 65. Että kaikilla nyt jatkossa kuntaankin uusilla, kun palkataan niin se on se 65 ja tuota...Kylläpähän se vaikeeta varmaan on, jos nää ei muutu niin ku radikaalisti niin, että siellä 65-vuotiaana vielä jaksas tehdä tai 64-vuotiaana tuolla kolmivuorotyötä raskaalla osastolla.

(Henkilöstöpäällikkö, sairaala)

AP: (-) Ne oli ollu näitä kollegoita, jotka nyt jäi pois työelämästä, ja jotka sitten oli sanonu, että he ei niin ku oo jaksaneet, ni mistä luulet, että se johtuu, että he ei oo jaksaneet, mikä siinä niinku on tehny sen?
M2: (miettii) En mä tiedä, nyt ku sä kysyt tätä, ni mä luulisin et se saattas olla hyvinkin sitä, että tää on kuitenkin ollut tämä nykyajan vauhti niin kovaa ja on tullu nämä tietokoneet ja kaikki nämä jutut ja muuten, että oppilaatkin on saat-tanu olla vaativampia (-).

(Mies, kunta)

Työpaineiden kasvusta seurasi myös se, että työrajoitteiset työtoverit eivät olleet kovin haluttuja työtovereita. Kun osittain työkykyiset olivat useammin vanhempia työntekijöitä, tulee asiasta myös ikäkysymys. Esimerkiksi työntekijöitä, jotka olivat osittaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, oli hankala sijoittaa. Kun osastot olivat jo valmiiksi tiukasti resursoituja, ja kun osatyöky-

kyiset kuitenkin laskettiin kokonaistyöpanokseen, oli varsin ymmärrettävää, että täysin työkykyistä työntekijää suosittiin valintatilanteessa. Työpaineiden alla kamppailevat työtoverit eivät olleet niin valmiita ottamaan osaa toisen työmäärästä itselleen. Terveystensä takia uudelleensijoitettavat ovatkin kokeneet vastaanottavissa yksiköissä itseensä kohdistuvia kielteisiä asenteita ja epäasiallista kohtelua (Koskela & Virtanen 2010).

LH6: (--) Tää tulee lähinnä esille tämmösissä uudelleensijoitustilanteissa, kun henkilö syystä tai toisesta yleensä jonkun osatyökyvyttömyyden takia haetaan uutta sijoitusta, niin siinä se tulee esille, et ei millään tahdo löytyä, vaikka uusia vakansseja olis auki, niin kyllä niihin otetaan mieluummin se nuorempi ja paremmin koulutettu... Mutta että siihen on sillä tavalla vaikee puuttua, kun virka tai toimi on auki ja normaali hakumenettely, mikä meillä on tämmönen vähän monimutkasempi, kun siitähän syntyneet tulokset heijastetaan sitten siihen kuka sitten on, on valittavissa, niin siihen on näin järjestöjen aika paha puuttua.

(Luottamushenkilö, sairaala)

Kaiken kaikkiaan tehokkuusvaatimukset ja kasvaneet työpaineet vaikuttivat epäsuorasti kielteisesti työkykyyn ja halukkuuteen jatkaa työssä eläkeikään saakka. Eläkeajatukset, eli se, että on ajatellut siirtyä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää, korreloi työssä koetun kiireen, työyhteisön toimivuuden ja työn erittäin raskaaksi kokemisen kanssa (Lehto & Sutela 2008, 2010, Pekka 2010). Kunta-alalla on myös ammatteja, joita jo lähtökohtaisesti pidetään raskaina, kuten sairaanhoitajan tai palomiehen ammatit. Siten ei ollut mahdollista keskustella ikääntyneistä työntekijöistä ja eläkkeen lykkäämisestä ottamatta huomioon työolojen vaikutusta.

Julkisen sektorin ikäpolitiikat

Yllä olen keskustellut siitä, kuinka työ on muuttunut julkisen sektorin organisaatioissa. Olen argumentoinut, että näillä muutoksilla on vaikutus työurien pituuteen. Mutta mikä oli virallinen politiikka julkisissa organisaatioissa: millaisia (jos mitään) tavoitteita julkisen sektorin organisaatioilla oli, kun ajatellaan eläkkeelle siirtymisen lykkäämistä?

Tiivistettynä neljä piirrettä oli tyypillistä kaikkien julkisten tapaustyöpaikkojen ikäpolitiikalle: 1) vanha ikärakenne, 2) huoli tietotaidon siirtämisestä, 3) tavoite pitää ikääntyneet työssä pitkään ja 4) rekrytoinnin keskittyminen nuoriin.

Vanha ikärakenne tarkoitti, että kaikissa organisaatioissa oli tuloillaan "suuri" sukupolven vaihdos muutaman vuoden sisällä. Joko suuri osa tai joissakin yksiköissä jopa valtaosa oli jäämässä vanhuuseläkkeelle seuraavien 5–10 vuoden aikana. Organisaatiot menettäisivät paljon tietoa, kokemusta ja työtä tekeviä käsiä tietämättä aivan tarkalleen, kuinka selvitä tästä muutoksesta. Vaikka esimerkiksi valtion organisaatiossa tämä sukupolvenvaihdos nähtiin myös tilaisuutena uudelleen järjestelyyn ja työntekijämäärän vähen-

tämiseen³⁵, päällimmäiseksi oltiin kuitenkin huolissaan, kuinka tulevasta tilanteesta selvitettäisiin. Olennaisin kysymys oli, kuinka saada riittävästi nuoria korvaamaan vanhempi ikäluokka ja kuinka pitää huoli, että olemassa oleva tietotaito siirtyisi uudelle työntekijäsukupolvelle. Kunnassa erityisesti kunnan palkkataso aiheutti huolta: kunnalla ei ollut mahdollista kilpailla yksityisen sektorin kanssa palkoissa, jos ennustettu työvoimapula toteutuisi.

HP4: Ei, siis eihän meillä tietysti kaikissa hommissa ole tätä ongelmaa, että nyt näissä meillä lähivuosina vapautuvissa, meillä on keskus- ja aluehallinnossa ni on hirvee määrä tätä pomokuntaa, joka lähtee eläkkeelle muutaman vuoden kuluessa ja ja niissä se on tyypillistä, et pitäis niinku se osaaminen varmistaa, et se siirtyy noin juoheesti.

(Henkilöstöpäällikkö, valtionhallinto)

HP1: (--) Se sitten tuota sitten tietenkin se kannustaminen ja palkkauspolitiikkaan liittyvät asiat on sitten se (--) yksi alue. Eli toisin sanoen tässä voi tulla meille tää liittyy tähän osaavan henkilöstön saantiin myöskin tää palkkapolitiikka eli millä tavalla me pysytään tuota palkkauksellisesti mukana, että meillä on riittävän, että meillä on mahdollisuuksia maksaa riittävästi korvauksia, että ihmisiä saadaan palvelukseen. Tää on nyt semmonen yleinen kuntasektorin ongelma niin valtio kuin kunta, kyllähän tässä (--) julkinen sektori kokonaisuudessaan niin ollaan tässä suhteessa heikoilla, kun ne mahdollisuudet on hyvin hyvin vähäisiä verrattuna yksityiseen sektoriin. (--) Se on kokonaan toista luokkaa mitä siellä (yksityisellä sektorilla AP) maksetaan palkkaa. Elikkä just nämä kannustavat elementit eli onko se nyt palkkapolitiikka niin se on yhtenä alueena. Nää on niitä keskeisiä alueita mihinkä pitäis kiinnittää huomiota ja mihinkä pitäis sitä henkilöstöpolitiikkaa siten suunnata.

(Henkilöstöpäällikkö, kunta)

HP6: (--) Se sitten se, missä me ollaan tässä tulevaisuudessa niin, niin tota... Meillä on tuon kuntien eläkevakuutuksen lähettämä ennuste siitä, että kuinka monta henkilöä meille jää vuosina 2000–2008 vanhuuseläkeelle, siis normaalille vanhuuseläkeelle. Meillähan on sitten... tietysti pitää muistaa, että meillä on ne alemmat eläkeiät hyvin monella, niin tuota näinä vuosina niin (20 prosenttia henkilöstöstä AP) jää vanhuuseläkeelle (--) niin tää asettaa melkoisia haasteita meille tulevaisuudessa. (--) Ja sitten tietysti sen ammattitaidon siirtämisen niille, niille mahdollisille nuorille, uusille, joita me palkataan, niin sehän on se se hirveen tärkeä.

(Henkilöstöpäällikkö, sairaala)

Vanha ikärakenne ja huoli organisaation tulevaisuudesta näyttäytyivät januskasvoisina ikäkäytäntöinä. Yhtäältä julkisella sektorilla kaikkein selkeimmin kannustettiin pitkiin työuriin. Toisaalta siellä suhtauduttiin kaikkein kielteisimmin ikääntyneiden palkkaamiseen. Työpaikoilla todella haluttiin ikääntyneiden pysyvän pitkään työssä. Yhdessä organisaatiossa pitkiin työuriin

35 Tämä tavoite vähentää valtion työntekijöiden määrää on selvästi julkituotu tavoite valtion työnantajapolitiikassa. Syy tähän ei ole vain se, että pyritään kustannussäästöihin, vaan samaan aikaan pyritään turvaamaan yksityisen sektorin tarvitsema työvoima.

HP4: (--) Että just johtuen tästä ikärakenteesta, meiltä lähtee niin hirveen suuri osa porukasta lähivuosina eläkkeelle, elikkä kun me vaan pidetään pää kylmänä ja katsotaan riittävän pitkälle, vaikka jos tästä lähtee yks pois, ni me aina harkitaan, että onks perusteita täyttää sitä vakanssia, jollon ei tarvitse mennä irtisanomisiin, vaikka työt väheneekin, vaan se voidaan hoitaa tän luonnollisen vaihtuvuuden kautta se sopeuttaminen oikealle tasolle.

kannustaminen oli jopa kirjattu henkilöstöohjelmaan ja työsuojelutoimintaohjelmaan, ja kaikkien organisaatioiden henkilöstöpoliittiset käytännöt tukivat ikääntyneiden työssä pysymistä. Työpaikoilla suhtauduttiin positiivisesti osa-aikaeläkkeeseen, ikääntyneiden osaamista pyrittiin pitämään yllä ja päivittämään samaan aikaan, kun ikäpoliittinen linjaus painotti vanhempien työntekijöiden osaamisen arvostamista. ”*Kuntayhtymässä arvostetaan ikääntymiseen liittyvää työkokemusta*” (HP2).

Käytännössä politiikka tarkoitti eri toimenpiteitä. Ensinnäkin kaikissa organisaatioissa oli panostettu työkyvyn ylläpitämiseen tähtääviin TYKY-ohjelmiin. Nämä olivat avoimia kaikille työntekijöille, mutta vanhempien työntekijöiden katsottiin olevan kaikkein eniten niiden tarpeessa. Ikääntyneille annettiin mahdollisuus osallistua myös erilaisiin kuntoutusohjelmiin.

Sen lisäksi, että keskityttiin fyysisen työkyvyn ylläpitoon, työpaikoilla oli järjestetty johtamiskoulutusta esimiehille erityisesti ikäjohtamisesta. Esimieskoulutukseen panostettiin, sillä tutkimusten mukaan juuri esimiehen asenne ja toimintatavat vaikuttivat ratkaisevasti työssä jaksamiseen ja halukkuuteen pysyä työssä pitkään. Myös työnohjausta oli mahdollista saada työyhteisöihin työtyytyväisyyden lisäämiseksi. Kaiken tämän lisäksi työnantajat olivat järjestäneet erityisiä seminaareja ikääntyneille työntekijöille ja jonkinlainen mentoriohjelma oli käynnistymisvaiheessa. Luottamushenkilö toteaaakin, että ikääntyneiden jaksamiseen panostetaan: ”(–) *koko kaupungin puitteissakin on todettu, että ikääntyvistä työntekijöistä huolehtiminen on hyvin tärkeä asia, siinä on kaks, kaks asiaa. On tietysti se jaksamisen kysymys (–) ja toinen on sitten taas tää kokemus ja tiedon siirtäminen nuoremmille, että nää on niin ku nää kaks aspektia tässä*” (LH2).

AP: Onko organisaatiossanne ikäpolitiikkaa? Eli että ikääntyneet jollakin tavalla otettas erityisesti huomioon?

HP1: Kyllähän me sillä tavalla tuota otetaan huomioon nyt kun on näitä tätä tätä henkilöstön työkykytoiminnassa varsin keskeisesti ollut esillä ja yhtenä sen tavoitteena on (–) se, että tuota joka ainoa henkilö pysyis ja sen kompetenssi säilyis koko työuran ajan. Sehän tarkoittaa sitä, että tuota meidän täytyy niin kun myöskin panostaa sinne ikääntyvään henkilöstöön, että se jaksaisi. Mää nään niin kuin tällä puolella sen meidän ikäpolitiikka tulee esille ja kyllä se tietenkin sillä tavalla vaikuttaa, että tarvittaessa jos sitten siellä henkilö ei pysty sillä vanhemmalla iälläään niin ku tekemään, niin siirretään toisen tyyppiin tehtäviin tai sitten jos on jotakin muita järjestelyjä mahdollista (–).

(*Henkilöstöpäällikkö, kunta*)

Yleistä asennetta kuvailtiin positiiviseksi ja pitkiä työuria tukevaksi. Sekä työtoverit että asiakkaat arvostivat kokemusta. Erityisesti potilaiden kerrottiin arvostavan hoitotyössä vanhempia työntekijöitä: pitkä työkokemus teki heistä luotettavampia. Myös valtionhallinnossa, jossa tehtiin paljon asiantuntijatyötä, arvostettiin tietotaitoa ja organisatorista historian tuntemusta, jota ikääntyneillä oli.

LH6: (--) Näillä iäkkäämmillä hoitajilla on niin ehdoton varmuus ja se semmonen, potilaat kokee turvallisuuden tunnetta, kun heitä on kokenut hoitaja hoitamassa.
AP: Ahaa, onko, näkeekö siellä selvästi sen, että potilaat esimerkiksi toivois aina hoitajaksi vähän vanhemman tai jopa vaativat?

LH6: Ei välttämättä niitä tuu, mutta sitten tietyissä tilanteissa tulee kommentteja, että on tuota noin nuori ja kokematon, kyl se tulee siellä ja potilaat on aika suorasanaisia nykyään, että sanotaan ja sit se ehkä se semmonen käsittely, potilaan käsittely on, on varmempaa kun on sitä kokemusta, se tuo semmosta turvallisuuden tunnetta ja kai se on ensimmäinen asia, mitä potilas toivoo, et on turvallisuuden tunne.

(Luottamushenkilö, sairaala)

Ikäkäytännöt sisälsivät myös myönteisen suhtautumisen työaikajärjestelyihin. Osa-aikaeläkkeelle siirtyminen oli (periaatteessa) tehty helpoksi ja oli mahdollista siirtyä pois yötoista, jos niin halusi. Näitä yllä mainittuja työaikajärjestelyjä pystyttiin kuitenkin toteuttamaan vain rajatusti. Esimerkiksi osa-aikaeläke ei ollut mahdollinen silloin, jos henkilö oli valinnut alemman ammatillisen eläkeiän vuosien 1995 ja 1994 julkisen alan eläkereformien yhteydessä. Monelle osa-aikaeläke oli myös taloudellinen kysymys. Osa-aikaeläke olikin esimerkiksi sairaalassa suosittu lääkärien kuin hoitajien keskuudessa, mikä selittynee myös palkkatason eroilla. Osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden tulotaso onkin kauttaaltaan korkeampi kuin muiden saman ikäisten (Salonen & Takala 2010). Organisaatioissa oli myös ollut keskustelua ikääntyneille tarjottavasta mahdollisuudesta jättäytyä pois vuorotyöstä. Tätä ei kuitenkaan ollut helppo toteuttaa: jokaisessa vuorossa tuli olla tietty miehitys, eikä yövuoroista vapauttaminen ollut realistista varsinkaan, kun ikääntyneiden osuus oli niinkin suuri koko henkilöstöstä. Vuorotyö oli myös haluttu työaikaamuoto, sillä vuorotyö nosti palkkaa ja siten myös tulevaa eläkettä. Siten sairaanhoitajien luottamushenkilö katsoikin, että realistisempi keino helpottaa ikääntyneiden työtaakkaa olisi tehdä mahdolliseksi esimerkiksi vain yövuoron tekemisen sekä panostaa enemmän kuntoutukseen ja virkistäytymiseen.

Mutta miksi julkisella sektorilla harjoitettiin tällaista työuria tukevaa ikäpolitiikkaa? Kun työvoimapula uhkasi, pitkään työssä pysyjät nähtiin yhdeksi ratkaisuksi, jolla suurta sukupolven vaihdosta helpotettaisiin. Ikääntyneet olivat lojaaleja, ahkeria ja heillä oli arvokasta tietotaitoa. Siten he olivat arvokkaita työntekijöitä työnantajille. Vanhempia työntekijöitä kunnioitettiin työyhteisöissä ja asiakkaiden silmissä: vanhempi hoitaja tai lääkäri nähtiin luotettavampana kuin nuorempi, ja asiantuntijatyössä pitkää kokemusta arvostettiin. Vaikka yksi luottamushenkilöistä osasi kertoa tapauksista, joissa nuorempien uraa edistettiin vanhempia työntekijöitä tarmokkaammin ja kuinka vanhempia työntekijöitä oli siirretty ”ikkunattomiin huoneisiin”, silti hänkin myönsi, että suurimmaksi osaksi ikääntyneiden kokemusta arvostettiin. Organisaatioissa oli myös kiire siirtää tietotaitoa eteenpäin, jotta organisaation tietämys pysyisi talossa.

N5: (--) Ja nyt sitten on muutama, pari kolme ihan tällästä kolmekymppistä, että että ikäjakautuma on tullu tälläseks, että se ei oo tasanen siit syystä, että on ollu pitkään niin, että ei oo voinu ottaa uusia henkilöitä töihin, kun on säästetty ja leikattu ja ja vanhojen tilalle ei oo voinu ottaa uusia. Nyt meillä on tämmönen sukupolvenvaihdos nyt menossa koko (organisaatiossa AP) ja meidän osastolla ja meidän linjalla erityisesti tämmönen tavotekii on, että osaamisen varmistaminen, siis että jälkipolvi oppii sen mitä mitä nyt osataan tällä hetkellä.

AP: Joo, eli että nyt kun on, jos on tullu uusia, niin on selvästi rekrytoitu sitten nuoria?

(--)

N5: Joo, nyt on selvästi niin ku rekrytoitu just ajatellen sitä, sitä että (--) se osaa-minen minkä he kerkiää nyt vielä oppimaan, siirtyy sitten. Tän työyhteisön omaisuudeks käyttää ne sitä sitten tai ei, mutta kuitenkin, ettei tarvii samoja virheitä tehdä.

(Nainen, valtionhallinto)

AP: No, onko ikääntyneet haitta organisaatiolle?

LH9: Ei kai sit kuitenkaan, et nää on tässä tapauksessa mitä sanoin, et tuota...nää meidän hommat on vähän semmosia, että täällä...(--) näissä asioissa on tapahtunut niin ku niin paljon vuosien mittaan muutoksia, et se on niin kun hyvä, että on semmosta tietoo talossa ja nyt on niin ku semmonen vaara, että tieto siirtyy eläkkeelle, ennen kuin se keretään siirtää näille nuoremmille.

(Luottamushenkilö, valtionhallinto)

Siten julkisten organisaatioiden ikäpolitiikka oli yhteiskuntapoliittisten linjausten mukaista. Juuri tämän tapaista ikäpolitiikkaa työnantajilta odotettiin. Mitä tulee työssä oleviin ikääntyneisiin kohdistuneisiin ikäkäytäntöihin, julkinen sektori näyttäytyi ideaaliselta ja toimivan juuri oikeaan suuntaan, vaikka organisaatioiden käyttämät keinot eivät erityisen innovatiivisia olleetkaan. Tämänkaltainen politiikka oli ymmärrettävää. Nämä organisaatiot tarvitsivat ikääntyneiden työpanosta helpottamaan tulevaa sukupolven vaihdosta ja selvitäkseen tehtävistään. Niin ikään eläkkeelle siirtymisen jälkeen nämä suurten ikäluokkien edustajat muodostavat tärkeän työvoimareservin sijaisina. Eläkkeelle siirtyneiden käyttö sijaisina onkin jo lisääntynyt kunnissa (Halmeenmäki & Lybäck 2008, Lybäck 2010).

Julkisen sektorin haasteena olivat tiukan budjetoinnin antamat rajat haluttun ikäpolitiikan toteuttamiselle. Kun resurssit oli vedetty tiukille, oli vaikea käytännössä toteuttaa kaikkia ikääntyneiden työkuormaa helpottavia toimia. Kun kustannusten kasvun hillitsemiseksi uusia työntekijöitä palkattiin rajatusti, työmäärää ei voitu jakaa useamman tekijän kesken, vaan työtahti oli pysynyt kiireisenä ja työmäärä suurena.

Julkisella sektorilla oli kuitenkin myös toinen puoli ikäpolitiikassaan. Se tulee esille, kun tarkastellaan työpaikkojen rekrytointikäytäntöjä. Kaikki henkilöstöpäälliköt ja myös luottamushenkilöt huomauttivat, että rekrytoinnissa keskityttiin nuoriin. Vaikka tämä oli jotain, jota johtajat eivät olisi halunneet sanoa ääneen, he silti myönsivät tämän käytännön. Vanha ikärakenne ikään kuin ”pakotti” nuorten suosimiseen rekrytoinnissa.

AP: Onko tässä jällä tekemistä. Oletteko palkanneet ikääntyneitä yhtään esimerkiksi viime vuoden aikana?

HP1: No, nyt mä en ihan tarkkaan siihen pysty sanomaan, mutta kyllä mä nyt tuota jos mä nyt voisin sanoa ihan siitä tuntemuksesta mikä mulla on niin tuota... kyllähän nyt kun uutta henkilöstöä otetaan, niin kyllähän ne sitä nuorempaa kaartia on. Eli uudemman koulutuksen, uudenlaisen osaamisen omaavia, omaavia sanotaanko melko nuoria, mikä nyt on nuori, mutta tuskinpa yli 50-vuotiaita palkataan. Eihän meillä tämmöstä sääntöä ole, enkä mä voi sanoa, että... tähän on rasismia, jos me sanotaan, että tänne ei palkata yli viiskymppisiä. Mutta käytännössä. Sehän on sama kuin mikä yksityinen sektori, kun se siellä se sanoo paljon selkeämmin, kun ne julistaa, että 30-, 25-, 35-vuotiaita tai sillä tavalla. Ja kyllähän se kuntasektorilla ilman muuta ilman muuta nuoria niitä palkataan varmasti enemmistö on sen tyyppisiä.

(--)

HP1: Tottakai tässä on se, että uudenlainen tieto, uudenlainen osaaminen, se on varmasti se lähtökohta. Niin kuin aikaisemmin sanoin, niin organisaatiohan tarvitsee uudenlaisia osaajia. Ja tuota tiettenkin siihen nyt sitten siellä taustalla vaikuttaa myöskin se ikärakenne elikkä tuota meidän täytyy saada meidän kokeneiden henkilöiden rinnalle myöskin nuorempaa, jotta ei tapahdu semmosta yhtä-äkkistä vaihtuvaa, koska se on tän organisaation toiminnan kannalta hyvin haitallista, jos koko yksiköstä lähtee paljon ihmisiä samaan aikaan pois. Elikkä se tietotaito häviää, eli (--) mehän ollaan puhuttu, sitä että meidän pitäis sitä semmosta, puhutaan semmosesta mentoroinnista elikkä sen hiljaisen tiedon ja taidon ja kokemuksen siirtämisestä nuoremmille eli siinä organisaatiossa olevalle henkilöstölle.

(Henkilöstöpäällikkö, kunta)

Organisaatioiden ikärakenteen lisäksi huoli vanhempien työnhakijoiden työkyvystä ja sen säilymisestä tekivät vanhemmista työnhakijoista vähemmän suosittuja.

HP4: (--) Mutta ongelmaks tulee tietysti se että jos aatellaan näitä mejän asiakaspalveluyksiköitä, niin että miten pitkä perspektiivi tulevaisuuteen päin on palkatavalla ihmisellä, kun ruvetaan opettaa hirveen montaa lakia ja niitten perusteita ja sitä tekniikkaa, joka tohon liittyy ja muuta, eli kannattaaks mejän viisvitoselle ruveta opettaa niitä, kun hänellä teoriassa on kymmenen vuotta aikaa olla töissä, mutta kun elämä on sellasta, et tulee sairauksia, kremppoja, voi olla et hän onkin eläkkeellä 3-4 vuoden päästä, niin se satsaus voi olla aivan liian kallis (--). Ja sit on se, mikä on myös elävää elämää, että kyllähän nuoremmista ikäpolvista löytyy keskimäärin paljon paremmin koulutettua väkeä, kun viisvitosista, se koulupohja (--) on ollu huomattavasti suppeempi niillä ikäpolvilla, jotka nyt on jotain viisviisi. Et kyl se parempi on täällä nuoremmista ikäpolvissa ja sen takia niin ku mun mielestä on järkevääkin ottaa pääsääntöisesti, mutta sitä että se ois niin ku lappu luukulle kaikille 50 täyttäneille, ni sellasta meillä ei ole.

(Henkilöstöpäällikkö, valtionhallinto)

Myös vanhemmat työntekijät ymmärsivät tällaista nuoria suosivaa rekrytointipolitiikkaa. Tämä näkökulma, jossa nuorten palkkaaminen koettiin organisaation etuna, herätti pohdintoja, oliko kyseessä ikäsyrintä vai ei. Nuoria ei rekrytoitu sen vuoksi, että organisaatioissa olisi ollut kielteisiä ennakkoluuloja vanhempia kohtaan, vaan legitiimi peruste oli henkilöstön korkea keski-ikä. Vaikka vanhempia organisaation sisällä arvostettiin, niin rekrytoinnissa

heitä ei huomioitu. Työnantaja arvosti nimenomaan *organisaatioissa hankittua* kokemusta ja ”hiljaista tietoa”.

AP: No, oletteko havainnu ikinä ikäsyrrjintää joko työssä tai muualla?

N5: Kyl...kyllä sitä varmasti on ihan (tauko). Jos joitakii nyt sitten ikäsyrrjintänä... tietysti ihminen, joka esimerkiks nyt viiskymppinen ihminen hakis meille töihin, eikä tule valituksi, me otetaan kolmikymppinen, niin hän voi kokee sen ikäsyrrjintänä, mut ei se musta sit oikeestaan niin ku ikäsyrrjintää ole, jos on, on ehkä sitten niin ku aika luonnollista, jos yrittää saada sitä semmosta nuorta porukkaa, mikä pitkään sitten taas pysyy siinä työyhteisössä. Mut et kyllähän tämmöstä tietysti on, että että tuota valitaan nuorempia eikä sitten ainakaan yli viiskymppisiä, jos on haettavana olevia paikkoja ja...

AP: Onks se teistä niin ku ymmärrettävää tai oikein, et niin tehdään?

N5: Joo-o, on se tietyllä tavalla ymmärrettävää. Se on joo. (Tauko) En, en mä siis pidä sitä hirveen pahana, jos siihen on muita perusteita, kun se, että mä en ota sen takia, että se on 50 vuotta tai 55-vuotias. Jos ajattelee sitä, että pitää niin ku pitää huolta siitä, että työyhteisö toimii vielä kymmenenkin vuoden päästä, niin ne uudet asiat on parempi opettaa semmoselle, joka todennäköisesti on töissä silloin eikä sellaselle, joka just on sitten kohta...

AP: Ehkä lähössä?

N5: Niin, joo.

(Nainen, valtionhallinto)

AP: Joo, mainitsitte tuossa, että rekrytoinnissa, että kun otetaan uutta, että silloin otetaan automaattisesti nuoria, niin onko siinä, mikä siinä on niin ku perusteena?

LH2: No, tietysti kun tää ikä, ikä alkaa olla jo keskitasoa, että siihen on todella, että jos nyt vanhempi henkilö, että onhan sillä kokemusta ja näkemystä, mutta sitten jää samassa tahdissa kuin varsinainen porukka, isompi lössi eläkkeelle, että ihan, ihan kasvas...

AP: Nuorempaa...

LH2: Niin, niin ja ne toiminnot ja sitten se työtehtävä ja tämä, että pystys perehtymään sitten.

(Luottamushenkilö, kunta)

Haastateltavien oli vaikea nimetä ikäsyrrjinnäksi organisaatioissa vallitsevaa rekrytointikäytäntöä, joka selvästi suosi nuoria ja jätti vanhemmat, ainakin yli 50-vuotiaat huomioimatta virkaa täytettäessä. Ikäsyrrjinnäksi miellettiin sellainen toiminta, jossa tietyn ikäisiin liittyvät kielteiset mielikuvat olisivat vaikuttaneet siihen valittiinko heitä uuteen työpaikkaan vai ei. Kun lähtökohtana rekrytoinneissa oli organisaatioiden *strateginen* tarve nuorentaa henkilöstöä, eikä ikääntyneisiin liitetyt kielteiset mielikuvat, tätä käytäntöä ei mielletty ikäsyrrjinnäksi. Haastateltavat, erityisesti henkilöstöpäälliköt, tunsivat kuitenkin tiettyä epä mukavuutta vallitsevasta nuoria suosivasta rekrytointikäytännöstä. Vaikka organisaation toiminnan kannalta tämän kaltainen toiminta oli perusteltua, oli siinä kuitenkin sellaisia ikäsyrrjinnan piirteitä, ettei asian kanssa oltu aivan sinut. Rekrytointi on kuitenkin yksi organisaatioiden *ikäistävä käytäntö*, tilanne, jossa ikä tulee esiin, jossa iän merkitystä pohditaan ja jossa ikä vaikuttaa tehtyihin päätöksiin.

Yhteenvetoa:

työuria tukevaa ikäpolitiikkaa ja kilpailua työvoimasta

Kun julkisen sektorin tilannetta ja ikäpolitiikkojen muotoutumista tarkastellaan organisaatiotasolla, voidaan tehdä seuraava yhteenveto. Yhtäältä 1990-luvun alun lama ja toisaalta valtionosuusjärjestelmän uudistus olivat haastaneet kunnat tiukkaan talouden pitoon. Julkisen sektorin henkilöstöpolitiikkaa oli pitkään hallinnut tarve kahlita henkilöstömenoja. Pääsääntöisesti julkisen sektorin organisaatiot olivat pitkään välttäneet uusien työntekijöiden palkkaamista ja käyttäneet aikaisempaa enemmän määräaikaista työvoimaa, jos kohta uusien työntekijöiden rekrytointia oltiin pikku hiljaa lisäämässä uudelleen. Tämä pitkään jatkunut rekrytointikielto oli yhtäältä johtanut henkilöstön korkeaan keski-ikäen ja toisaalta osaltaan lisännyt tuottavuutta, kiirettä ja työpainetta, kun poislähteneitä ei korvattu uusilla työntekijöillä. Niin kunnassa, sairaalassa kuin valtionhallinnossa ikääntyneet olivatkin tärkeä työntekijäryhmä ja voimavara.

Julkisen sektorin ikäpolitiikat voi tiivistää ajatukseen, että organisaatioissa arvostettiin ikääntyneitä, mutta kaivattiin nuoruutta. Ensinnäkin tapausorganisaatioiden harjoittama ikäpolitiikka oli pitkiä työuria tukevaa. Tätä valittua strategiaa tuki moni tekijä: ikääntyneillä oli vahva osaaminen, asiakkaiden luottamus ja kumuloitunutta asiantuntijatietoa. He olivat siis työnantajan silmissä hyviä työntekijöitä. Toiseksi pitkien työurien tukeminen edesauttoi selviämistä tulevasta henkilöstön eläkkeelle jäämisestä. Pitkiin työuriin kannustamisella pyrittiin tasoittamaan ajankohtaa, jossa eläkkeelle jääminen kiihtyi.

Työssä pysymistä tuettiin monin keinoin, mutta haasteena oli työntekijöiden jaksaminen. Tuottavuuden kasvu näkyi kiireenä ja työn suurena määränä; työn paineisuus heikensi mahdollisuuksia pysyä pitkään työssä. Kuntalalla nähtiin erityisen haasteellisenä tavoite, että työntekijät pysyisivät aina silloiseen eläkeikään 65 vuoteen saakka töissä. Julkisen sektorin työpaikat kuvaavatkin hyvin tilannetta, jossa työntajalla oli halua ja tietoa tukea työssä pysymistä, mutta tuottavuusvaatimukset ja budjettirajoitteet tekivät tavoitteen saavuttamisen samanaikaisesti haasteelliseksi.

Työhyvinvointiin panostaminen ei ole vain näiden julkista sektoria edustavien tapausorganisaatioiden agendalla. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mukaan kunnissa panostetaan laajasti työhyvinvointiin ja yhä useammalle kunnalle työhyvinvointiin panostaminen on strateginen valinta (Forma 2010). Työhyvinvoinnin kehittäminen ei kuitenkaan aina tuonut toivottuja tuloksia. Työhyvinvointia mittaavissa kyselyissä ei juurikaan ollut tapahtunut muutosta vuosien 2003 ja 2009 välillä oli kyse sitten työn stressaavuudesta tai työn uuvuttavuudesta (Forma ym. 2010b). Huomioitavaa onkin, että juuri kiireen ja aikapaineen vähentämisen eteen oli tehty kunnissa vähiten työtä (Forma 2010). Tämä herättää pohtimaan, kulminoituuko kiireongelma lopulta resurssikysymykseksi. Onko niin, että niin kauan kuin henkilöstöä ei saada palkattua riittävästi jaksamisongelmat säilyvät työhyvinvointityöstä huoli-

matta? Entä mitkä ovat kuntien mahdollisuudet jatkossa, ehkä aikaisempaa tiukemmassa taloudellisessa tilanteessa, vaikuttaa kiireeseen työssä?

Uuden näkökulman tähän asiaan tuo myös tieto siitä, että kunta-alalla on enevässä määrin töissä eläkkeellä jo olevia työntekijöitä (Halmeenmäki & Lybäck 2008, Lybäck 2010). Tämä tuntuu hieman ristiriitaiselta, kun muutoin työuran pidentäminen nähtiin haasteellisena nimenomaan jaksamisen kannalta. Kyse lienee siitä, että eläkkeellä ollessa omaa työmäärää voi säädellä oman jaksamisen mukaan sekä samalla myös valikoida missä toimipisteessä ja millaisissa tehtävissä työskentelee.

Toiseksi julkinen sektori kaipasi nuoruutta. Nuorten katsottiin tuovan uudemman koulutuksen lisäksi myös uutta virtaa uusine ideoineen ja kilpailuhenkisempine asenteineen. Ilmassa oli jatkuva pelko, että julkinen sektori häviää kamppailun nuoresta työvoimasta yksityiselle jo pelkän alhaisemman palkkatason vuoksi. Vaikka julkisten organisaatioiden ikäpolitiikka oli organisaatioiden sisällä juuri sellaista kuin mitä työpaikkojen toivotaan harjoittavan, välttelivät juuri nämä organisaatiot kaikkein selkeimmin ikääntyneiden rekrytointia. Rekrytointi kohdistui nuoriin, vaikka tämän käytännön toteaminen aiheuttikin tiettyä epämukavuutta. Tältä osin julkisten organisaatioiden ikäpolitiikkaa voi pitää uuden ikäpolitiikan vastaisena. Rekrytoinnin kohdistaminen nuoriin oli kuitenkin strategisesti järkevää; henkilöstöä saatiin näin nuorennettua ja organisaatioille tärkeää tietotaitoa siirrettyä eteenpäin vanhemmilta uudelle sukupolvelle.

Julkisen sektorin rekrytointikäytäntö nostaa esille kysymyksen ikäsyrynnästä. Epämukavuus kertoa tällaisesta nuoria suosivasta käytännöstä, kuvaa mielestäni tilanteen ongelmallisuutta. Kun korkea ikä vaikuttaa siihen, ettei tule palkatuksi, mistä muusta olisi kyse kuin syrjinnästä? Toisaalta nuorten suosiminen ei johtunut kielteisistä ikästereotyyppisistä mielikuvista ikääntyneitä tai heidän osaamistaan kohtaan, vaan siitä, että organisaation toimivuuden takaamiseksi oli strategisesti perusteltua palkata nuoria. Valintoja tehdessä vaakakupissa painoivat organisaation toiminnan jatkuvuuden turvaaminen ja tarve siirtää organisatorista tietotaitoa eteenpäin. Samalla elämänkulun institutionalisoituminen, varhaisen työstä poistumisen yleisyys ja oletus eläkkeelle siirtymisestä tietyn ikäisenä, heijastui rekrytointiin. Noin viisikymmenvuotiaiden tai vanhempien työnhakijoiden kohdalla korostui eläkeiän läheisyys, eikä jäljellä olevat noin 10–15 työvuotta. Kaiken kaikkiaan nuoren suosiminen rekrytoinnissa herätti haastattelussa pohdintoja siitä, oliko käytäntö syrjintää vai ei. Se on kuitenkin selvää, että kun rekrytointikäytäntöjen taustalla on tämäntapaisia organisaatiolähtöisiä syitä, on yksittäisen ikääntyneen työnhakijan vaikea saada työtä aktiivisesta työnhakijasta, jatkuvasta kouluttautumisesta ja itsensä työkykyisenä pitämisestä huolimatta. Ikääntyneiden työnhakijoiden tilannetta työmarkkinoilla on myös vaikea kohentaa ikäkampanjoin tai työnantajia valistamalla. Tämä tulos korostaa entisestään sitä, kuinka tärkeää ikääntyvän ja ikääntyneen on välttyä työpaikan menetykseltä, mikäli aikoo pysyä työssä aina eläkeikään saakka.

11.3 Yksityiset palvelut I: ikä markkinatekijänä

Viisi kymmenestä tapausorganisaatiosta oli yksityisiä palvelualan yrityksiä. Nämä olivat ravintola- ja hotellialan yritys, tavarataloketju, paikallisliikenneyritys, pankki ja lehtitalo. Julkisiin palveluihin verrattuna yksityisissä palveluissa oli useita erilaisia ikäpolitiikkoja. Kahdessa ensimmäiseksi mainitussa yrityksessä ikä näyttäytyi markkinatekijänä, kun taas jälkimmäisille ikäpolitiikka oli tilannesidonnaista ad hoc -politiikkaa. Tarkastelen seuraavassa tarkemmin, millaisiksi ikäkäytännöt olivat muotoutuneet ravintola- ja hotellialan yrityksessä sekä vähittäiskaupan alaa edustavassa tavarataloketjussa. Kolmen viimeksi mainitun (paikallisliikenneyritys, pankki ja lehtitalo) yrityksen ikäpolitiikkoja kuvaan seuraavassa luvussa.

Sekä hotelli- ja ravintola-alan yritys että tavarataloketju olivat isoja ja niillä oli useita eri palveluita ja brändejä. Yritykset toimivat sekä kansainvälisesti että kansallisesti. Molemmilla meni taloudellisesti hyvin ja molemmat olivat laajentamassa toimintaansa. Ravintola-alan yritys oli keskittämässä palveluitaan niin sanotulle keskisegmentille, tarkoittaen laajinta asiakasryhmää. Vähittäiskaupan alan yritys tähtäsi palveluiden tarjontaan hyvinkin erilaisille asiakaskunnille. Molemmille oli tyypillistä tiukka ketjuohjaus ja erityisesti ravintolaketjun henkilöstöpäällikkö esitti yrityksen toimivan hyvin konseptoituna.

Haastattelussa keskityimme kansalliseen tilanteeseen: hotelli- ja ravintola-alan yrityksessä ravintolapuolen liiketoimintaan (sen ollessa 70 prosenttia liiketoiminnasta) ja tavarataloketjun tapauksessa keskityimme erityisesti yhteen tavarataloon.

Kuten tyypillistä yksityisille palvelulle on, myös nämä yritykset olivat naisvaltaisia. Ravintola-alan yrityksessä 80 prosenttia ja tavarataloketjussa 68 prosenttia työntekijöistä oli naisia. Kymmenestä tapausorganisaatiosta näissä yrityksissä oli nuorin ikärakenne. Tavaratalojen henkilöstön ikärakenne on esitetty taulukossa 10. Kuten taulukosta näkyy, 55 prosenttia työntekijöistä oli alle 35-vuotiaita ja vain 10 prosenttia 55–64-vuotiaita. Hotelli- ja ravintola-alan yrityksessä henkilöstöpäällikön kertoman mukaan 90 prosenttia oli 20–40-vuotiaita ja yli 60-vuotiaita oli noin prosentti.

Taulukko 10.

Tavarataloketjun henkilöstön ikärakenne, prosenttia.

Ikä	%
15–24	23
25–34	32
35–44	19
45–54	16
55–64	10
Yhteensä	100

Molemmat yritykset kuvasivat itseään korostetun tulosorientoituneina. Molemmille voiton tuottaminen oli ensisijainen tavoite ja yritystoiminnan syy. Erityisesti ravintola-alan henkilöstöpäällikkö korosti yrityksen tehokkuutta, kykyä generoida rahaa, korkeaa tuottavuutta ja hyvää tuottoa. *“Me ollaan ehkä tunnettu tällaisesta tehokkuudesta, tuloshakuisuudesta”* (HP3). Myös tavaratalon henkilöstöpäällikkö kuvasi yritystä asiakasorientoituneeksi, dynaamiseksi, kustannustehokkaaksi, uusia haasteita etsiväksi ja alansa edelläkävijäksi. *“Yritetään toimia sen asiakkaan lähtökohdista ja sillä tavalla kun asiakkaat toivovat meidän toimivan, niin mä sanosin, että se on se ohjaavin tekijä ja toinen tärkeä tekijä on hyvin voimakas tuloshakuisuus. Elikkä pitää sitä rahaa tuottaa”* (HP7). Henkilöstöpäälliköiden puheessa oli tiettyä ylpeyttä heidän kuvatessaan yritysten tehokkuutta.

Selventääkseni ikäpolitiikan muotoutumista näissä kahdessa palvelualan yrityksessä, tarkastelen ensin mitä muutoksia ravintola- ja vähittäiskaupan toimialoilla oli tapahtunut. Sen jälkeen kuvaan millaista ikäpolitiikkaa yrityksissä toteutettiin.

Osa-aikatyötä, työvoiman optimointia ja lisääntyvää kilpailua

Selvästi merkittävin muutos toimialoilla oli osa-aikatyön lisääntyminen. Kun vuonna 1989 yhdeksän prosenttia suomalaisista palkansaajista työskenteli osa-aikaisesti, oli osuus vuonna 2006 jo 14 prosenttia (Hulkko & Pärnänen 2006, Melasniemi-Uutela 2007). Osa-aikatyön kasvu on ollut intensiivisintä juuri kaupan ja ravintola-alalla, kun muilla toimialoilla osa-aikaisten osuus on pysynyt samana tai vähentynyt. Osa-aikatyö on yleisintä kaupan alalla (38 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti vuonna 2005) ja ravintola-alalla (33 prosenttia). Suurin osa osa-aikaisista on naisia; naiset työskentelevät osa-aikaisesti kaksi kertaa useammin kuin miehet. (Hulkko & Pärnänen 2006, ks. myös Pärnänen & Sutela 2009, osa-aikatyöstä ks. myös Julkunen & Nätti 1994, 1997.)

Osa-aikatyön tekeminen on ikäsidonnaista: sitä tekevät nuoret ja ikääntyneet. Edelliset tekevät sitä opiskelujen ohessa ja jälkimmäiset pääsääntöisesti siirryttyään osa-aikaeläkkeelle. Tällöin osa-aikatyö on tuettu osa-aikaeläkejärjestelmän kautta. Kolmen palvelualan (kauppa, ravintola ja majoituspalvelut) työllisistä 15 prosenttia tekee osa-aikatyötä opiskelun takia. Ravintola-alalla yksinään vastaava luku on niinkin korkea kuin 40 prosenttia. (Hulkko & Pärnänen 2006.)

Samaan aikaan varsin suuri osa osa-aikatyöntekijöistä teki osa-aikaista työviikkoa vastentahtoisesti. Vuonna 2005 noin 40 prosenttia kaupan alan osa-aikaisista työskenteli osa-aikaisesti, koska kokoaikatyötä ei ollut tarjolla. Ravintola-alalla vastaavasti noin kolmannes ja majoituksessa lähes puolet osa-aikaisista teki vastentahtoisesti osa-aikatyötä. (mt.)

Osa-aikatyön lisääntymisen takana näyttää olevan kaksi tekijää. Yhtäältä työvoiman tarjonnan puolella opiskelijaan työllä rahoittavien osuus on kasva-

nut merkittävästi viimeisen kymmenen vuoden aikana (Myrskylä 2006). Syyinä tähän on opintotukien jälkeenyäneisyys hintatasosta ja koettu työmarkkinoiden epävarmuus, mikä saa opiskelijat välttämään opintojen rahoittamista lainalla. Opiskelijoille osa-aikatyö onkin haluttu työaikaamuoto. Toisaalta työnantajien halukkuus palkata nimenomaan osa-aikaista työvoimaa on kasvanut ja siten myös vastentahtoisesti osa-aikaisena työskentelevien määrä on kasvanut; koko-aikatyötä ei yksinkertaisesti ole tarjolla kaikille sitä haluaville.

Myös molemmissa tapausyrityksissä osa-aikatyön kasvu on ollut merkittävää. Tavaratalossa lähes kaikki työntekijät olivat olleet kokoaikaisia 1980-luvun lopulla, kun haastatteluhetkellä vuonna 2001 peräti 60 prosenttia henkilöstöstä oli osa-aikaisia. Vastaavasti ravintola-alan henkilöstöpäällikkö kuvaili siirtymää kaikkein merkittävimmäksi muutokseksi henkilöstörakenteessa. Haastatteluhetkellä 70 prosenttia työntekijöistä oli osa-aikaisia.

Mitkä syyt sitten olivat osa-aikaistumisen takana työnantajan näkökulmasta katsottuna? Ennen kaikkea osa-aikaistuminen oli yksinkertaisesti taloudellisempi tapa allokoida työvoimaa. Molemmat henkilöstöpäälliköt kuvailivat eri syitä resurssien allokointiin.

HP3: (--) Niin meillä osa-aikaisista alkaa olla jo lähes seitset prosenttia työvoimasta. Ja johtuen juuri siitä, että silloin pitää olla henkilöstöä, kun on myyntiä, mutta sitä ei voi olla, kun sitä ei ole. Kyl täs nää niin ku myynti piikit meidän toimialalla niin...Miten ihmiset liikkuu. (--) Siis milloin ne on liikenteessä. Ne on viikonloppuisin ne on liikenteessä, joku ulkotapahtuma. Ne syö lauantaina kuuden ja yhdeksän välillä, perjantai-iltana kuuden ja yhdeksän välillä. Sen jälkeen ne on iltaravintoloissa yhdentoista nollaneljän välillä. Eli silloin on kova volyyymi, silloin pitää olla paljon väkeä, mut maanantaina ei oo ketään, silloin ei voi olla ihmisiä. Ja kun sä sen tähän bisnekseen sopeutat sen miehityksen, niin se vaan ajaa väkisin sut siihen, et sulla ei oo kun osa-aikaisia töitä ja silloin se yrityksen rakenne muuttuu väkisin.

(Henkilöstöpäällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

HP7: (--) Silloin ehkä kahesitytluvun loppupuolella, jolloin oli varsinainen noususuhdanne, jolloin oli äärimmäisen vaikea saada työvoimaa, niin silloin palkattiin lähinnä kokoaikatyöntekijöitä, kuhan saatiin joku palkattua, niin otettiin ja suurin piirtein työntekijän ehdoilla. Mutta sitten taas kun tuli lama-ajat ja tietysti täytyi jokainen palkkoihin käytetty markka kattoo hyvin tarkkaa, että mihin sen kohdistaa, niin näin ollen entistä enemmän mentiin siihen, että osa-aikatyöntekijöillä paikataan näitä ruuhkahuippuja, koska kaupan alalla työpiikit vaihtelee sekä ihan vuorokauden sisällä että (--) viikonpäivien väliset vaihtelut, lauantai, sunnuntai tai perjantai, lauantai ja sunnuntai on erilaista kuin alkuviikon kauppa. Et sit tarvitaan viikonloppuun enemmän miehitystä ja se on tavallaan, pyritään järjestää sitä osa-aikatyöntekijää enemmän.

(Henkilöstöpäällikkö, tavaratalo)

Osa-aikatyösopimukset olivat hyvin joustavia työnantajille, sillä työntekijät sitoutuivat työskentelemään 38,5 tuntia viikossa, mutta heille luvattiin vain 30 tuntia viikossa. Lisäksi niin sanotut nollatuntisopimukset, joissa ei luvattu yhtäkään työtuntia, olivat yleistyneet. Uudenlainen taloudellinen työvoiman allokoinnin tapa ei vain lisännyt osa-aikaisten määrää, vaan myös pirstoi työ-

aikaa. Ravintola-alan henkilöstöpääällikkö kuvaa jokapäiväisen työn muutosta seuraavasti.

HP3: No, (muutosta on tapahtunut AP) (--) just tässä. Et tuota tulit aamulla ravintolaan töihin, jos se ei nyt ollu hotelliravintola, sä tulit kymmeneltä töihin. Katoit ja laitoit pöydät kuntoon ja kahdeltatoista tuli lounasasiakkaat ja kahelta ne lähti. Ja sit pistelit vähän iltavuoroa paikkoja kuntoon ja työvuoro oli loppu ja iltavuoro oli taas samanlainen. Et ne hoiti sen illallisen ja se piikki oli varmaan se sama kaks-kolme tuntia ja sit pantiin taas paikkoja kuntoon. Nyt tullaan yhdeltätoista töihin ja lähetään kahdelta kotiin ja tullaan uudestaan töihin kello kahdeksantoista ja lähdetään ja kello kaksikytkys tai kello kaksikytkaks kotiin, että nää tämmöiset tyhjäkäynnit on karsittu pois. On tää niin ku iso muutos, hyvin ratkaiseva muutos tässä elinkeinossa.

(Henkilöstöpääällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

Osa-aikaistumiskehityksellä oli selkeä vaikutus yrityksen ikärakenteeseen. Kuten näillä toimialoilla ylipäätään, myös tapausyrityksissä osa-aikaistuminen tarkoitti nuorempaa työvoimaa. Osa-aikatyön lisääminen oli sen strategisen merkityksen ohella myös ikäpoliittinen käytäntö. Kun esimerkiksi ravintola-alan yrityksessä kokoaikaiset työsuhteet muutettiin osa-aikaisiksi, ne työntekijät, jotka tarvitsivat kokoaikatyön tarjoaman toimeentulon, siirtyivät muihin yrityksiin tai kokonaan pois toimialalta. Kun osa-aikatyö harvoin tarjoaa riittävän toimeentulon perheen elättämiseen, osa-aikaistuminen pakotti jo keski-ikäisiä työntekijöitä vaihtamaan alaa. Siten myös ikääntyneiden osuus laski.

HP3: Se sama prosessi jatkuu edelleen. Et niin ku osa-aikaisten määrä, koko-aikaisten kustannuksella lisääntyy, ja se vaan ajaa niin ku niitä kokoaikaisia, jotka on meidän vanhempia työntekijöitä, niin me joudutaan niitä osa-aikaistamaan. Ja kun ne joudutaan osa-aikaistamaan, niin ne ei enää niin ku...se ei vastaa enää heidän niin ku sitä taloudellista...siis millä ne niin ku elää suomeksi. Jolloin ne niin ku joutuu hakeutumaan muualle.

(Henkilöstöpääällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

LH11/M10: (--) Jollonka työn tehokkuutta on lähetty hakemaan, (--) jos vertailuks ottaa tän (ravintolan, jossa itse työskennellyt AP), ni vuonna -84 siellä oli 85 työntekijää, myynnin markkamääräinen taso, siis markkamääräinen taso hieman alle, kun mitä tänä päivänä on ja tuota, nyt tällä hetkellä siinä paikassa on 22 työntekijää. (--) Joista osa-aikasia on sitten jo kolmasosa, silloin olikin tuota tästä 85:stä ni oisko 2 tai 3 ollu osa-aikasia. Et siis tässä kun ajatellaan tätä, missä kohtaa liikutaan, kun sä kysyt sitten tätä, että minkä takia ei löydy ei tätä vanhempaa väkeä täältä, se rupee, tässä rupee löytyy syy, se että työvauhti on nelinkertaistunut tänä aikana, vastuut ovat kasvaneet.

(Luottamushenkilö, hotelli- ja ravintola-ala)

Toiseksi uudet, auki tulevat työpaikat olivat pääsääntöisesti osa-aikaisia, vaikka työ aikaisemmin olisikin ollut kokoaikainen. Kun vain osa-aikaista työtä tarjottiin, työpaikkaa hakevat olivat harvoin muita kuin nuoria opiskelijoita. Molemmat henkilöstöpääälliköt katsoivat, että heidän toimialansa olivat muuttunut läpikulkualoiksi, jolloin vain ne henkilöt, joilla oli halua tehdä

uraa esimiesasemassa, jäivät alalle pysyvämmiin. Siten osa-aikaistaminen oli ollut myös ikäpoliittinen valinta.

HP3: (--) Tavallaan, että jos haet tätä ikärakennetta, niin taas tää bisneksen lainalaisuus niin ne ihmiset, jotka on siinä elämänvaiheessa, et ne on yli kolmekymppisiä, niin niillä ne arvot, perheenperustaminen ja elättäminen. Jos ne ei pysty elättämään itseensä siinä vakituksessa työssä, et se on osa-aikaista, niin työ ei heille käy. Pakko vaan sitten lähtee tältä toimialalta pois. Ja tästä on tullut, tästä hotelli- ja ravintola-alasta läpikulkuala. Et se on tiettyssä elämänvaiheessa sopiva. Se sopii hyvin (--) nuorille, se sopii hyvin opiskelijoille, jotka haluaa...se sopii hyvin perheenäideille, jotka haluaa vain vähän (työtunteja AP) ja sellaisina aikoina, kun mies voi olla kotona. (--) Eli tää vaan on ajanut sen rakenteen niin, että kokoaikaisten osuus tulee aina vielä, vielä vähenemää. Se on niin ku selvä.

(Henkilöstöpäällikö, hotelli- ja ravintola-ala)

AP: Mikä, mikä siihen vaikuttaa, että teillä on niin paljon nuoria töissä?

HP7: Ööö...varmasti se, että kaupan alalla tyypillisesti on paljon osa-aikaisia, ja osa-aikatyöhän on, sinne tulee pääasiassa nuoria, jotka tekee työtä opiskelun ohessa tai miettii mitä isona oikein lähtis tekemään. Ne on usein tämmösiä välivaiheita.

(Henkilöstöpäällikö, tavaratalo)

Mutta miksi tehokas työn allokointi ja siten osa-aikatyö oli tullut niin tärkeäksi? Kaupan ja ravintola-alan osa-aikaistumisen taustalla on monia tekijöitä. Henkilöstöpäälliköiden haastattelujen perusteella voi erottaa ainakin neljä tekijää: lainsäädännön muutokset, kiristyneen kilpailun, tietotekniikan kehittymisen ja 1990-luvun laman.

Lainsäädännön muutoksille yhteistä oli *vapautuminen*. Tämä piti sisälleen niin (raha)markkinoiden vapautumisen, alkoholipolitiikan hölleenemisen kuin aukioloaikojen pidentämisen. Alkoholipolitiikan hölleeneminen tarkoitti, että alkoholin anniskelulupia oli alettu antaa aikaisempaa vapaammin. Kun 1989 vain 2400 ravintolalla oli oikeus myydä alkoholia, oli vuonna 2003 sama luku 5298. Asiakaspaikkojen määrä oli samassa ajassa noussut reilusta 440 000 paikasta 1 800 000 asiakaspaikkaan. (Päihdetilastollinen...1997 ja 2004.) Pidemmät aukioloajat oli tehty mahdolliseksi ravintoloille vähä vähältä 1990-luvun aikana, erityisesti vuoden 1994 alkoholilainsäädännön jälkeen. Lisäksi pidempiä aukioloaikoja myönnettiin useammalle ravintolalle. Nyt 900 ravintolalla oli oikeus olla auki kolmeen yöllä ja noin 500:lla oli lupa pitää oviaan auki aina neljään saakka. Vuonna 1994 vain 170 ravintolaa Suomessa oli auki neljää saakka. (Holmila ym. 2003.)

Vastaavasti kauppojen aukioloajat ovat pidentyneet. Vuodesta 1997 eteenpäin kaupat ovat voineet olla lauantaisin auki aamuseitsemästä iltakuuteen ja 2001 alkaen tiettyinä ajanjaksoina: kesällä ja joulunalusaijana myös sunnuntaisin. Lisäksi pienet kaupat saavat pitää ovensa auki sunnuntaisin vuoden ympäri (Liikeaikalaki 2001, Kinnunen & Saarinen 2005). Nyttemmin kauppoilla on mahdollisuus vielä tästäkin laajempiin aukioloaikoihin.

On selvää, että kun lupia myydä alkoholia annettiin aikaisempaa helpommin, myös alan yritysten määrä kasvoi ja kilpailu asiakkaista tiukkeni.

Mutta kilpailu tiukkeni myös kaupan alalla. Kun alkomaalaisten yritysten oli helpompi tulla Suomen markkinoille 1980-luvun muutosten jälkeen, niiden määrä luonnollisesti kasvoi. Kaikkein eniten tähän kaupan alan kansainvälistymiseen vaikutti Suomen liittyminen EU:n vuonna 1995, mikä on edelleen tärkein yksittäinen kaupan alan toimintaympäristöön vaikuttanut tekijä. Ulkomaalaisten yritysten määrä on kolminkertaistunut kaupan alalla vuosien 1995 ja 2000 välillä, vaikka osuus kansainvälisesti onkin edelleen alhainen (Niilola ym. 2003).

Nämä muutokset vaikuttavat kahdensuuntaisesti yritystoimintaan. Ensinnäkin työaikojen pidentyminen kasvatti työvoiman tarvetta. Toiseksi höllyntynyt alkoholipolitiikka ja kaupan kansainvälistyminen tekivät kilpailusta kireämpää. Kiristynyt kilpailu ja pidemmät aukioloajat johtivat osa-aikaistumiseen. Kun kilpailu kiristyi ja yritykset pyrkivät säästämään työvoimakustannuksissa, oli osa-aikatyö vastaus sekä kustannussäästöihin että palvelujen säilyttämiseen.

HP7: (Tuloshakuisuus johtuu AP) ihan varmasti näistä taloudellisista realiteeteista, että kilpailu on lisääntynyt, kaupan ala ei kasva sillä tavalla ja jokaisen yrityksen pitää pitää kiinni kynsin hampain siitä mitä sillä on ja mieluummin saada vähän lisääkin. (--) Meidän on pakko tehdä tulosta, että me pärjätään täällä markkinoilla.
(*Henkilöstöpäällikö, tavaratalo*)

Henkilöstöpäälliköt kuvasivat kilpailutilannetta kovaksi ja raa'aksi: *"on hyväksyttävä nöyrästi realiteetit, mitä ympäristössä tapahtuu"* (HP7). Uusi teknologia oli tarpeen, kun haluttiin tarkasti seurata työvoiman tarvetta. Tietokoneavusteiset kassapäätteet keräsivät dataa asiakasfrekvensseistä, asiakaskäyntien ajoista ja myynnistä. Uusi teknologia helpotti työvoiman kohdentamista, kun henkilöstön tarve oli helppo sovittaa kassapäätteiden antamien tietojen pohjalta. Tämän kaltainen kohdentaminen olisi ollut paljon vaikeampaa ilman nykyaikaisia kassapäätteitä.

1990-luvun alun lamalla ei ollut niin merkittävää vaikutusta näiden toimialojen työoloihin, kuin mitä sillä oli ollut julkisella sektorilla. Mutta lama oli omalla tavallaan tärkeä tekijä, sillä se herätti yritykset kustannustehokkuuteen ja helpotti alan osa-aikaistamista. Huonossa työmarkkinatilanteessa oli saatavilla työvoimaa, joka oli valmis työskentelemään myös vain osa-aikaisesti.

Henkilöstöpäälliköille osa-aikatyö näyttäytyi ratkaisuna kiristyneeseen kilpailutilanteeseen, mutta sillä oli myös negatiivisia puolia. Joillakin alueilla oli jo vaikeuksia saada työntekijöitä osa-aikaisiin työsuhteisiin. Osa-aikaisuuden aiheuttamaan työvoimapulaan työnantaja oli keksinyt ratkaisuksi työaikapankin, missä työntekijää voitiin siirrellä eri toimipisteistä siten, että he saivat kokoaikaiset työtunnit täyteen. Toinen ongelma oli se, että osa-aikatyö nuorensi henkilöstöä, mikä tarkoitti myös suurta vaihtuvuutta. Uusien työntekijöiden jatkuva koulutus synnytti kustannuksia ja oli aikaavievää. Osa-aikatyön tuomat edut olivat silti haittoja suuremmat.

Työntekijöille osa-aikatyö toi erilaisia ongelmia. Työaikojen pirstoutuminen heikensi työtyytyväisyyttä. Tämä on helppo uskoa kuunnellessa yhden työntekijän kuvailua siitä kuinka pirstoutuneet työajat vaikuttivat kielteisesti sosiaaliseen elämään.

N6: (--) Ennen kun meillä oli joka kolmas viikko ilta, joka kolmas viikko oli aamu ja joka kolmas viikko oli sit sillä tavalla, että kymmenestä tai jotain sillä lailla, niin tämäkin teki, että pysty niin ku järjestämään sen elämänsä. Nykyään me ei tiedettä, kun kaks kokonaista viikkoa ja se rikkinäinen viikko ja ne on niin ku sotkettu, tänään voi olla ilta, huomenna kaks aamuu, sit taas ilta, nykyään ei oo mitään säännöllistä työaikaa, ei mitään! (--) Siis näähän on kaikki ihan mun mielestä niin hirveen ikävä kun ei tiedä, ei teatterilippujakaan ei pysty! (--) Meille sanottiin (--), että jos te haluutte vapaata tai työvuoroo teidän täytyy antaa sinne toimituslista, saatte tai ette. Jos ei oo henkilökuntaa, te ette saa. Ei pysty menemään teatteriin, ei mihkään pysty ostamaan lippuja, joihin täytyy ostaa kuukaus, kaksii aikasemmin.
(Nainen, tavaratalo)

Kustannustehokkuuden hakeminen heijastui työntekijöille myös muutoin. Vaikka luottamushenkilö kuvaileekin työnantajaa hyväksi; tämä huolehti työntekijöistään, tarjosi koulutusta ja työntekijöiden edut ovat hyvät – olivat nämä edut koko ajan uhan alla. Viimeisimmät karsimiset kohdistuivat iltalisiin, lääkäripalveluetuihin sekä aterioiden tukemiseen. Yleinen trendi oli kulujen pienentäminen vähä vähältä.

LH10: (huokaa) No, kyllähän meillä tietysti satsataan työntekijöihimme, meillähän on hyvät... henkilökuntaedut ja muut tälläset, mutta mutta tietenkii tässä siis, koska tää on liiketaloudellinen yritys niin kyllähän siellä se raha on ensimmäisenä, että kyllä se katsotaan, että (--) työntekijöitä on sen verran paikalla kun kannattaa, että ei nuo meillä työtunnit kovin paljon ole lisääntynyt sen jälkeen kun aukioloaikaa (pidennettiin AP), tunnit lisäänty. (--) Kaiken aikaa aina jotakii kiristetään, koska menoja täytyy supistaa.

(Luottamushenkilö, tavaratalo)

Osa-aikaistumiskehityksen myötä työajat olivat siis tulleet hankalammiksi työntekijöille. Alojen työoloja ei muutenkaan kuvailtu kovin imartelevin sanoin. Kun henkilöstöpäälliköt harkitsivat keinoja ikääntyneiden työssä jaksamiseen, ne näyttäytyivät varsin rajattuina.

Työolot erityisesti ravintola-alalla olivat kovat, joten alalla pysyminen vaati hyvää työkykyä. Vuorotyö, alhainen palkkataso ja työn asettamat fyysiset vaatimukset kuten myös yötyö, tupakansavu ja häiriköivät asiakkaat työnsivät ihmisiä alalta pois. Kun osa-aikaistumisen myötä työtä oli tarjolla vain silloin, kun ravintolat olivat täynnä ja hiljaisena aikana työntekijöitä lähetettiin kotiin, työssä itsessään ei juuri ollut aikaa elvyttävälle tauoilta.

HP3: Kyllä se vaati tietysti tuota...et sietää ihmisiä ja inhottavia työaikoja; lyhkäsiä ja epäinhimillisiä työaikoja. Jos ravintolat menee neljältä kiinni, niin sä pääset viideltä aamulla pois esimerkiksi viikonloppuna – ja mikä tahansa ravintola on nyt ainakin kahteen asti auki. Niin kyllä se alkaa olla jo niin ku tulee tämmöset fyysiset puitteet – no, okei nyt tämmösestä tupakansavusta (on päästy AP) – mut ne on hyvin meluisia, kova melu, kova musiikki. (--) Täynnä olevia ravintoloita ja sit

kun on se piikki, niin työpaine on, se jakaantuu epätasaisesti, et sitä työtä on aivan mielettömästi sitten silloin kun sitä on. Ja sit kun vois periaatteessa vähän huilata, niin sit pannaakin jo kotiin. Ei tarvita enää. Et, et tän tyyppiseen tempoon niin kyl se vaatii hyvää kuntoa, jaksamista ja ennakkoluulottomuutta. Tämä varmaan tää bisneksen rakenne muuttunut niin, et se ei suosi kovin niin ku iäkkäitä ihmisiä. Ne ei enää jaksa pysyä siellä.

(Henkilöstöpäällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

AP: Joo, tuota. Pärjääkö ikääntynyt teillä töissä?

HP7: Jos fysiikka toimii niin pärjää. Se on lähinnä kiinni siitä, että tää on kuitenkin ruumiillisesti raskasta työtä, silloin kun puhutaan ihan, no ihan yhtä paljon myyntityö kuin konttorityö (-) tekee ykstoikkosta liikettä, kyllä se rasittaa ja kuluttaa ihmistä, mutta sanotaan, että ei siinä oikeestaan muita esteitä ole olemassa, että jos ihminen pysyy vireenä ja on halukas oppimaan uutta, niin ei mitään estettä.

(Henkilöstöpäällikkö, tavaratalo)

län mukainen segmentaatio ja työn estetisoituminen

Osa-aikaistumisen ja siitä seuranneen henkilöstön nuorentumisen vuoksi ikäkysymys sai aivan erilaisen muodon näissä palvelualan yrityksissä verrattuna teollisuuteen tai julkisen sektorin organisaatioihin. Ensinnäkin toisin kuin julkisella sektorilla, nuorten saamista alalle ei nähty uhkaavana ongelmana. Toiseksi eläkkeelle siirtyminen tai varhaiseläkereittien käyttö ei noussut haastatteluissa samalla tavalla keskeisenä teemana esille kuin teollisuusalan yrityksissä. Ravintola-alan yrityksessä niin vanhuus- kuin varhaiseläkkeelle jääminen oli harvinaista, laskettavissa kahden käden sormin, eikä varhaiseläkkeiden käyttö ollut yleistä tavaratalossakaan. Varhaisesta työstä poistumisesta (työttömyysreitti, työkyvyttömyys) keskusteltiin, mutta ne eivät olleet ikäkäytännöistä näkyvin kysymys.

Yksityisissä palveluyrityksissä ikä tuli relevantiksi asiakaspalvelussa. Kun varhainen työstä poistuminen ei ollut iso asia, ikä tuli tärkeäksi myynnin suunnittelussa ja segmentoinnissa iän mukaan. Henkilöstön ikä pyrittiin saamaan lähelle asiakkaiden ikää, vanhemmat vaatemyyjät vanhemmille asiakkaille ja nuoret tarjoilijat nuorille asiakkaille. Kun markkinointi perustui asiakasryhmien segmentoinnille, ikä oli tässä tärkeä tekijä. Esimerkiksi ravintolaketjussa katsottiin, että nuoret olivat sopivampia ”iltabisnekseen” diskoihin ja yökerhoihin, kun taas vanhemmat työntekijät ja keski-ikäiset (erityisesti naiset) olivat parhaimmillaan tavernoissa ja pubeissa, jossa kävi vakioasiakkaita. Korkeampaa ikää odotettiin myös esimiesasemassa olevilta henkilöiltä.

HP10: No, nuoremman työntekijän on tietysti tää et ehkä ne ...tuntee ne asiakkaat, on samassa siis tämmösessä...(-)...Siis ravintolabisneshän on sitä, että ihmiset hakee seuraa, samanhenkisiä ihmisiä, joko tanssin, juomisen, syömisen siivittämänä ja silloin se henkilöstö, joka on samalla, samat elämänarvot, samat trendit, tuntee, tykkää samasta musiikista, samasta ”lifestailista”. Niin nuorilla on helpompi olla tietysti siinä asiakaskunnassa, joka on kuitenkin on aina nuorempaa, ne ei oo viis-kuuskymppisiä, vaan aktiiviravintolakäyttäjät on 25–35-vuotiaita tai

vielä vähän nuorempia. Niin heillä tietysti on tässä iso etu, etu puolella, et he pääsee tähän samaan atmosfääriin helpommin mukaan.

(Henkilöstöpäällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

AP: (--)
Onko ikä jotenkin oleellinen kysymys tässä? (--)

HP3: Eli kyllä se tässä se nuoruus...nehän on erinomaisia asiakaspalvelijoita ja ne jaksaa olla neljään asti yökerhoissa (--). Ja jos mennään ihan meidän tähän krouvibisnekseen (--). Jos tiedät tän krouvibisneksen, joka on aamulla yhdeksältä (auki AP), joka on tämmösten "hevijuusereitten" kanta-asiakkaiden niin ku se missä ne niin ku elää. Se on niitten se sosiaalinen niin ku linkki, eiks niin? Ei ne oo alkoholisteja, mutta ne on alkoholin suurkuluttajia. Ne on meille hyviä asiakkaita. Siellä pitää taas olla...et sä voi panna kolkytvoutiasta korvarengaspoikaa – ei mulla korvarengasta mitään vastaan – mutta sä et voi laittaa sinne sellasta, eiks niin? Koska sen arvomaailma ja niiden asiakkaiden arvomaailma on aivan eri. Jolloin se ei... se halveksii niitä asiakkaita ja ei kukaan asiakas ei voi sietää sellasta. Eli siellä taas meillä keski-ikä on aika niin ku ...ja haetaan tällaisia tuota...vähän kypsemässä iässä eli sellasia lähinnä naisia, joilla on...niillä on perhe jo vähän niin ku voiton puolelle, aikuistuvat lapset, äijäkään ei tartte enää niin hirveesti holhousta (--), joilla on kuitenkin halu vielä näyttää, eiks niin? Nuoruus on mennyt perheen kanssa ja miesten ehdoilla on menty ja oma opiskelu, oma ura (--)
on niin ku jäänyt taka-alalle, niin niistä löytyy aivan valtavan hyviä tämmösten krouvien päälliköitä. Jotka on tota...sanotaan nyt aikajanalla neljäkymmentä-viiskymmentä ne on aivan parhaimmillaan.

AP: Tehän ihan rekrytoitte heit tämän ikäisinä?

HP10: Joo, jonkun verran jopa ulkopuolelta, mutta niitä taas syntyy tän meidän valmennus (putken kautta AP) ... jos otan esimerkin. Jos nyt syksyllä alkaa valmennus, niin siellä on myöskin näitä vanhempia uranalkäisiä työelämään palaavia, meidän ihmisiä, joista me kasvatetaan näitä krouvipäälliköitä. Sit siellä voi olla 25-vuotiaita nuorten iltabisneksen vetäjiä samassa ryhmässä.

(Henkilöstöpäällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

Ikäsegmentointi esitettiin suoraviivaisesti; harkittuna ja vakiintuneena käytäntönä. Ravintola-alan luottamushenkilö antoi henkilöstöpäällikköä julmemman kuvan siitä, mikä oli ikäsegmentoinnin takana. Hän käänsi asian kysymykseksi työn estetisoitumisesta.

LH11: He (vanhemmat työntekijät AP) ovat ymmärtäneet sen, et tuota tarvitaan nuorta ja nättiä, ku jossakin vaiheessa toi tuli, ihan selkeesti ilmotti työnantaja, et tuota 23-vuotias nuori naisihminen on se ideaali työntekijä. (--)
Joo, vanhemmat henkilöt, 40 on jo vanha, jos se on siitä yli, ni se on yli-ikänen, ovat jotkut työnantajan edustajista näin sanoneet. (--)
Se on ulkonäkö, se pohjautuu siihen, että on vanhan näkönen.

(Luottamushenkilö, hotelli- ja ravintola-ala)

Työn estetisoitumisilla tarkoitetaan sitä, että työnantajat mobilisoivat, kehittävät ja hyödyntävät ruumiillisia dispositioita eri toimien kautta. Esteettisyys muuntuu kyvyiksi, jotka sopeutetaan palvelun "tyyliin", jotta se miellyttäisi asiakkaita. (Witz ym. 2003, 37.) Työn estetisoituminen on ollut enemmän esillä muualla kuin suomalaisessa työelämän tutkimuksessa, mutta siitä on selkeää näyttöä (esim. Hancock & Tyler 2000, Warhurst & Nickson 2007). Witz ym. (2003) ovat omassa tutkimuksessaan palvelualalta kuvailleet kuinka rekrytoinnin, valikoinnin ja koulutuksen kautta työntekijät opetettiin

työskentelemään oikeanlaisesti, tyylin vaatimalla tavalla. Työntekijöiden haluttiin olevan viehättäviä ja tyylikkäitä työntekijöitä, joilla oli kaunis hymy, hyvät hampaat, siisti tukka ja oikeanlainen ääni (mt., 48). Työhön tuli myös olla oikeanlainen tunnesuhde; työstä tuli nauttia. Kirjoittajat ovat huomioineet osuvasti, että työn esteettinen puoli ei ole näkymätöntä työntekijöille ja johdolle tai edes asiakkaille. Pikemminkin organisaation esteettinen koodi on jotain, joka syntyy pikemminkin kollegoiden paineesta ja itsensä tarkkailemisesta kuin johdon toimesta. Johto omalla toiminnallaan toki vahvistaa organisaation esteettistä koodia (mt., 171). Työn estetisoituminen ja ulkonäön tuleminen aikaisempaa tärkeämmäksi ominaisuudeksi onkin yksi työn subjektivoitumisen ulottuvuus.

Ravintola-alan luottamushenkilölle juuri ulkonäkö, siis esteettinen olemus oli se ratkaiseva ominaisuus, miksi nuoret työntekijät olivat vanhempia halutumpia.

LH11: Asiakkaitten kanssa siis vuosien tuoma rutiini helpottaa työskentelyä ja palvelutilannetta, jos sen osaa oikein ottaa, että (ikäntymisen vaikutus AP) on sano- taanko myönteinen asiakassuhteissa ja ihmissuhteissa yleensä (--), mutta taas työn- antajalle se on, ku rupee olemaan, on vatsa on kasvanu miespuoliselle, eli osataanko se sitten, saattaa olla, että siinä jo rupee näyttämään siltä, että rinnat ovat valuneet jo tonne hameen kauluksen alle, ja muutenki, ettei toi ryhti oo hyvä, tota kauniikskaan ei saa enää kasvojen kohotuksellakaan, ni eihän hel... ei semmosta voi pitää työs- sään, se pelottaa asiakkaat pois, se on työnantajan näkökulma tämä. Siinä me tullaan siihen, se yli neljäkymppinen on vanha, joo, yli viiskymppinen on ikivanha.

(Luottamushenkilö, hotelli- ja ravintola-ala)

Vaikka muiden saman yrityksen informanttien puheissa ulkonäkö ei saanut yhtä paljon painoa³⁶, nostaa kommentti esille iän ruumiillisuuden. "Ikä on asenne" tiettyyn rajaan saakka; jos nuorekas ulkonäkö ja imago ovat seikkoja, joita työnantaja hakee, ei kuusikymppinen voi enää tehdä itsestään "ei-ikäntynyttä". Ikä on osa olemusta, osa työn estetisoitumista ja vaikka itse itsensä tuntisikin nuoreksi, juuri ulkonäkämme paljastaa ikämme muille. Oikea asenneikä ei auta silloin, jos oikeanlaisen ilmapiiriin luomiseen tarvitaan kuulumista asiakaskunnan kanssa samaan ikäryhmään. Työn estetisoitumisessa on kyse siitä, että työntekijät kuvaavat yrityksen imagoa työllään, mutta samanaikaisesti miellyttävät asiakkaita esteettisesti ja tämä hyödyttää yritystä kaupallisesti (Nickson ym. 2001). Myös oikeaikäisyys näyttää tulleen tärkeäksi – ainakin ravintola-alalla. Kaupan alan yrityksessä työn estetisoitumista ei juuri nostettu esille. Asiakaspalvelijoilta odotettiin huoliteltua ulko-

36 Tutkimusprojektin toisen haastattelijan Sari Irnin tekemässä haastattelussa kuusikymppinen tarjoilija kyllä kommentoi ulkonäköä seuraavasti: "No, kai se (ikäntymisen AP) työelämässä haitta on, koska monesti, meillähän puhuttiin yhteen aikaan, että pitää olla nopea, kapea ja upea, elikkä ikä 22 ja koko 36 (nauraa)." (N17). Kirjoittaessani tapauskuvausprojektin käyttöön, olen viitannut tähän haastatteluun. Tähän tutkimukseen rajasin kuitenkin Sari Irnin tekemät haastattelut pois edellä kuvaamistani syistä.

asua, mutta sellaista näkökulmaa, että se, että on ”vanhan” näköinen olisi iän tuoma haitta, ei kukaan kaupan alan informanteista tuonut esille.

Kaupan alan yrityksessä ikä oli kuitenkin samalla tavalla tärkeä tekijä kuin hotelli- ja ravintola-alan yrityksessä. Myös täällä harjoitettiin iän mukaista segmentaatiota; vanhemmat myyjät vanhemmille asiakkaille, nuoremmat myyjät nuoriso-osastolle. Tavaratalon tapauksessa vakituiset asiakkaat olivat pikemminkin keski-ikäisiä kuin nuoria. Tällöin tavoitteeksi tuli nostaa henkilöstön keski-ikää. Tätä perusteltiin sillä, että asiakas mielellään osti oman ikäiseltään.

HP7: Joo, niin tuota tästä asiakaskunnasta...(--)) niin meillä on oikeestaan kolme asiakasryhmää: (yksi AP) on tämmösiä kanta-asiakkaita, jotka on meidän vakituinen asiakasryhmä, joitten ikärakennetta me seurataan hyvin voimakkaasti, joka vaikuttaa tähän meidän henkilöstön toivottuun ikärakenteeseen. Näillä kaikilla on vaikutuksia toisiinsa (--)). Tää ikäjakauman on meillä hieman vinoutunut varsinkin tavaratalosektorilla niin ku nähdään täällä, tää painottuu hyvin voimakkaasti näihin nuorimpiin ikäluokkiin eli voi sanoa, että meillä on suurin osa henkilöstöstä alle 35-vuotiaita, mikä on hirveen huolestuttavaa suorastaan sen takia, että kanta-asiakkaiden keski-ikä ei suinkaan ole niin matala. (--)) Ollaan katottu kaiken kaikkiaan näitä ikäjakaumia sitten ja todettu, että nyt tässä henkilöstöä sinne keski-ikäiseen suuntaan sitten.

AP: (--)) Mainitsit tuossa aikasemminkin, että että tällä teidän asiakaskunnalla on vaikutusta teidän henkilöstön ikään.

HP7: Kyllä.

AP: Minkä vuoksi?

HP7: Onhan se aika luontevaa, et tuota...et tavallaan jos meille tulee keski-ikäinen asiakas ja tyypillinen kanta-asiakas, niin kyllä mieluiten lähestyy oman ikäistään myyjää, mieluiten kun ihan sitä kaksikymppistä, koska siinä on sit tämmöset tietyt luotettavuuskysymykset ja helposti tulee semmonen olo, että ei tuo nuori välttämättä ihan niin hyvin tiedä kun tuo vähän vanhempi, vaikka tietäisikin.

(Henkilöstöpäällikkö, tavaratalo)

Tätä pyrkimystä nostaa henkilöstön keski-ikää toteutettiin kahdella tapaa: ensinnäkin nykyisiä ikääntyneitä kannustettiin pysymään työssä. Vanhempien työkyvyn ylläpitoon panostettiin ja jos työkyky aiheutti rajoitteita, ongelmaan yritettiin löytää käytännön ratkaisuja. Työntekijän oli esimerkiksi mahdollista siirtyä fyysisesti kevyemmille osastoille, vaikuttaa terveydellisten syiden perusteella työvuoroihin tai vähentää työn kuormittavuutta siirtymällä osaaikaeläkkeelle. Myös juuri ikääntyneille suunnattuja virkistyskursseja oli järjestetty. Nämä käytännöt tähtäsivät samalla myös työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämiseen, sillä työkyvyttömyyseläkkeet tulivat kalliiksi yritykselle.

Toiseksi rekrytoinnissa yritettiin kannustaa esimiehiä palkkaamaan samanvertaisista hakijoista se vanhempi. Vaikka yritys ei tähännytkään 55- tai 60-vuotiaiden palkkaamiseen, vaan pikemminkin nuorempien keski-ikäisten palkkaamiseen, oli tämä yritys ainoa, josta löytyi työntekijä, joka oli onnistunut saamaan työtä 55-vuotiaana työttömyysjakson jälkeen. Myös luottamus henkilö oli tietoinen, että rekrytoinnissa pyrittiin suosimaan vanhempia ja katsoi, että ikääntyneet nähtiin tärkeänä resurssina.

HP7: (--) Mutta aina jos meillä on esimerkiksi yhtä hyviä hakijoita, joista toinen on esimerkiksi 45-vuotias ja toinen 25-vuotias, niin me yritetään niin ku motivoida se esimies palkkaamaan se 45-vuotias, että tavallaan täältä työnjohdosta käsin jo yritetään niin ku syöttää semmosia hakijoita sinne kentälle, jota me toivotaan, että sinne palkataan ja toki meidän esimiehetkii on hirveen mukavasti lähteneet mukaan ja ymmärtävät tän kokonaisuuden ja sitten, jos on tälläisiä vaihtoehtosia ratkasuja, niin he yrittää aina ottaa sen vähän vanhemman kokeneemman.

(Henkilöstöpäällikkö, tavaratalo)

Kiinnostavaa on, että myös vanhemmat työntekijät itse toivat esille, että asiakkaat usein etsivät myyjän lähellä omaa ikäänsä. He myös mainitsivat, etteivät itse olleet halukkaita työskentelemään esimerkiksi nuorten vaateosastolla.

N6: (--) Tän ikänen, ei tietenkään nuorisovaatteita ei pystys myymään, sinne mä en menis. En vaikka mut pakotettas. (--) En! Mun ikäni takia jo. (--)

AP: No, onks sitten niin, että voiko nuori tulla myymään niitä teidän vaatteita?

N6: Voi tulla, mutta asiakkaan kommentit ovat tämän, että tuota nuori ei, meillä on nyt opiskelijoita, kun he tulee, niin kyllä vanhempi ihminen hakee vanhemman myyjän. Sillä on kokemusta, ehdottomasti, mulla on paljon tulee asiakkaita, justtiinsa, kun olen joskus nuorten kanssa siinä, niin ne tulee automaattisesti vaikka he (nuoremmat AP) ovat tuota vapaana, niin ne tulee kysymään multa, että kun te vapaudutte, niin rouva, saanko mä palvelua. (--) Se on selvästi, ei tietenkään sataprosenttisesti, (--) mutta mä olen itse kokenut sen niin nimenomaan monta kertaa, et...

(Nainen, tavaratalo)

Ikä segmentointi näyttäytyi varsin luontevalta myös ravintola-alan työntekijälle. Hänen kuvauksessaan työn yhdestä ulottuvuudesta asiakkaiden kuuntelijana ja auttajana vastaa varsin hyvin henkilöstöpäällikön tämän ikäiselle naiselle asettamaa roolia kotoisuutta luovana krouvipäällikkönä.

N11: Mä sanon, että minä tykkään hirveästi (työstäni AP), minusta se on mukavaa, (--) ku saa olla ihmisten kanssa ja puhua ja auttaa montaa ihmistä. Ni ku ne saa, tykkäävät sillä lailla, että ne niin ku purkaa itteensä, niillä on vaikiaa, niin niitä kuunnella ja voi monesti antaa neuvoja ja monesti tullee sitte semmonen, että voi kiitos ku kerroit siitä ja annoit neuvoja ja jakso kuunnella. (--)

(Nainen, ravintola-ala)

Ikääntyneillä työntekijöillä oli siis sosiokulttuurista ikätietoa siitä mikä oli heidän ikäisilleen luonteva paikka. Ikä näyttikin olevan läsnä päivittäisessä työssä; yhtäältä ikä ohjasi työskentelemään osastoilla, joilla asiakaskunta oli oman ikäistä. Toisaalta asiakastyössä ikä toi luotettavuutta, jota myös asiakkaat tuntuivat arvostavan.

Varhainen työstä poistuminen palvelualan yrityksissä

Edellä esitetyn ikäpolitiikan päälinjauksen rinnalle haluan vielä nostaa keskusteluun varhaisen työstä poistumisen, vaikka aihe ei nuoren henkilöstön vuoksi kovin akuutti ollutkaan yrityksissä. Työttömyysreittiä oli käytetty molemmissa yrityksissä aikaisemmin organisatoristen muutosten yhteydessä tai lak-

kautettaessa tiettyjä palveluita, mutta lähteneiden määrät olivat hyvin pieniä. Osa haastatelluista työntekijöistä kertoi, että heille oli tarjottu varhaista työstä poistumista jossain vaiheessa heidän työuraansa, mutta se oli esitetty vapaaehtoisena tarjouksena, johon ei sisällynyt minkäänlaista painostusta. Haastattelussa nousi kuitenkin esille ihmisten halukkuus poistua työstä varhain – tämä pätee molempiin yrityksiin.

HP3: (--) Täs vaiheessa ei tämmöstä saneerausta oo tehty eikä tarvii tehdä, että meidän ois pitänyt ohjata ihmisiä tähän eläkeputkeen. Että niitäkin ehkä sellasia, jotka ne on vähän kyseenalaisia, että ihmiset itse haluaisi, mutta meillä ei riitä perusteita eikä syytä, niin on aika vaikeita, vaikeitakin tapauksia. Ne jotka on tähän putkeen joutuneet niin ne itse haluaa ehdottomasti, että ne pääsee siihen putkeen.

(Henkilöstöpäällikkö, hotelli- ja ravintola-ala)

HP7: Ei, et tietysti on ihan yksittäisiä tapauksia, jota on sitten, ehkä ei oo halunneet lähteä sinne uuteen yritykseen ja on mieluummin sitten jääneet tähän työttömyysputkeen, mutta ne on ihan yksittäisiä.

(Henkilöstöpäällikkö, tavaratalo)

Myös luottamushenkilöillä oli näkemys asioista. Seuraavassa tavaratalon luottamushenkilön kertoma tuo hyvin esille sen, millaisia ambivalentteja tilanteita varhaisten työstä poistumisreittien olemassaolo toi yritystasolle. Ensimmäisessä sitaatissa luottamushenkilö kuvaa, kuinka hän taivutteli joitakin lähtemään työttömyysputkeen tilanteessa, jossa ihmisiä irtisanottiin organisatoristen muutosten vuoksi. Sitaatti kuvaa varsin yleistä tilannetta. Monille lähteminen oli vastentahtoinen ratkaisu, mutta silti he valitsivat sen. Toisessa sitaatissa hän kertoo käymistään keskusteluista sellaisten vanhempien työntekijöiden kanssa, joista jotkut olivat toivoneet pääsevänsä pois työstä, mutta joille työn jättäminen ei ollut mahdollista.

LH10: Siinä (organisaatiomuutoksen AP) yhteydessä sitten lähti niitä vanhempia, vähän päälle kuuskymppisiä, niin ne lähti sitten tämmöselle, eläkeputkeen, semmosia, jotka oli ikänsä olleet (yrityksessä AP) ja sitten oli aikamoinen shokki, sopeutuminen sitten heillä oli siinä, että he siihen jäivät. Mutta kun ne mulle kävi kysymässä, voinko mä nyt tehdä, kun tota mä (--)) oon aina vieny töitä kotiin ja mä oon tehny aina pitkiä päiviä enkä oo ottanu korvauksia (--) ja mä sanoin, että kuule, kyllä se on niin, että jos sitä (yritystä AP) pitää pystyssä, luulee, että on ainoo, että se menee nurin, niin kyl se on niin ku harhakuvitelma. (--) Mutta kun sää aattelet sitä, että ootko sä nyt jo ansainnut sen, et pitääks sun niin ku loppuun saakka nääntyy täällä näin, että ota hyöty, jos ne sitä sulle tarjoo. Niin kyl ne sitten siihen sopeutu, että kun ei siellä voi mitään, et kyllähän niille tarjotaan, jokaiselle iäkkäämmällekin tarjotaan (--) sitä työtä, mutta eihän ne jos näitä konttoritöitäkii yhdistellään ja sieltä jää paikkoja pois, niin eihän meillä oo muuta, kun myynti-työtä sitte (--). Et kyllä mä oon niin ku antanut niille tämän hullun neuvon, että vaikka sitä nyt kovasti yritetään saada tätä työttömyysputke katkastua (--), mut kyl mun mielestäni jo päälle kuuskymppiselle on oikeus ottaa jo rennosti, sen takia, että ne on ollu semmosia, ne on tullu aikanaan 15–16-vuotiaana töihin, mitä nykyään harvempi, eihän me otetakaan enää kun 18-vuotiaita ja kun ne opiskelee tonne kahteen-kolmeen kymmppiin, ettei kukaan niin kauvan ehi olemaan.

AP: No, mikä sun mielipide on, halutaanko töistä pois vai ajetaanko töistä pois?

LH10: Siis ei missään tapauksessa ajeta töistä pois, vaan vaan halutaan niin ku enemmänkin, että kyllä mää siinä alkuaikoina jouduin monellekkii sanoo, että kuule, oota nyt, sulla ei oo mitään mahdollisuuksia (--) eläkkeelle pääsyyn, kun joku viiskymppinen tuli sanomaan, että miten mä pääsisin eläkkeelle, lähinnä just tän organisaatio(muutoksen AP) myötä, koska se koettiin niin raskaana ja rankkana ja tälläsenä, että että kyl siihen muutokseen soputuminen oli sitten vaikeampaa ja iäkkäämmille tietysti vaikeampaa. (--) Mutta tuota ei meillä työnantaja oo sitä mieltä, että nyt oot liian vanha, että lähe nyt jo kälppimään (--).

(Luottamushenkilö, tavaratalo)

Lainaukset kuvaavat hyvin ensinnäkin sitä, kuinka varhaisesta työstä poistumisesta on tullut neuvottelukysymys työpaikalla. Toiseksi ne kertovat siitä, miten työolot ja muutokset heijastuvat lähtöhalukkuuteen ja miten organisatoriset muutokset luovat vastentahtoista työstä poistumista vaihtoehtojen ollessa rajatut. Lainaukset kuvaavat hyvin sellaisia moraaliluontoisia pohdintoja kuten: kuka on "tarpeeksi vanha" lähtemään ja millä ehdoin; milloin varhainen työstä poistuminen on nähty sosiaalisena oikeutena jo nuoremmalla iällä. Nämä sitaattit osoittavat myös, kuinka harjoitettu varhaiseläkepolitiikka monine työstä poistumisen reitteineen toi työssä pysymisen keskusteltavaksi kysymykseksi myös yrityksissä, joissa irtisanomisia ei tehty laajassa mittakaavassa.

Yhteenvedoa: ikä osana palvelun tuottamista

Kahdella edellä kuvatulla tapausyrityksellä oli yhteistä yhtäältä tuloshakuisuuden ja toisaalta henkilöstön ja asiakkaiden kohtaamisen tärkeyden korostaminen. Tämä heijastui organisaatioiden ikäpolitiikkoihin. Esitän seuraavassa tiivistetysti millaisia toimialoittaisia muutoksia yritykset olivat kohdanneet sekä kuinka ikäpolitiikat näissä kahdessa palvelualan yrityksessä olivat muotoutuneet.

Yritysten toimiympäristöt olivat muuttuneet paljon viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana. Alkoholi- ja anniskelulupapolitiikan höllentäminen, liityminen Euroopan Unioniin ja Suomen markkinoiden aukaiseminen ulkomaisille toimijoille toivat aloille uusia yrityksiä, mikä kiristi merkittävästi alojen kilpailutilannetta. Strategisena vastauksena kiristyneeseen kilpailutilanteeseen yritykset alkoivat allokoida työvoiman käyttöä aikaisempaa tarkemmin palveluiden käytön volyymin mukaan. Tämä johti alojen voimakkaaseen osa-aikaistumiseen ja sitä kautta ikärakenteen nuorentumiseen. Osa-aikaistumista voidaankin pitää myös ikäpoliittisena käytäntönä.

Tätä valittua strategiaa tuki moni seikka. Ensinnäkin yksittäisissä toimipisteissä nuorekas imago oli tavoiltua, toiseksi 1990-luvun lama mahdollista osa-aikaistumisen, kun työmarkkinoilla oli osa-aikatyöhön valmista työvoimaa saatavilla, kolmanneksi tietotekninen kehitys edesauttoi työvoiman allokointia kysynnän vaihteluiden mukaan.

Toinen ikäpolitiikan muotoutumiseen vaikuttava tekijä oli iän rooli osana markkinointia ja palvelun tuottamista. Ikäpolitiikan yksi tärkeä aspekti oli

henkilöstön iän optimoiminen vastaamaan asiakaskunnan ikää. Ikä oli siis osa markkinointia, osa palvelua, jota myytiin. Ikäpolitiikan pitkiin työuriin kannustavuus tai halukkuus ikääntyneiden rekrytointiin oli yhteydessä siihen, minkä ikäistä työntekijää yritykseen kaivattiin. Jos ikääntyneillä oli tätä kautta palvelujen tarjoamisessa strategista hyötyä, ikääntyneitä palkattiin ja pitkiä työuria tuettiin. Palvelualan ikäistävät käytännöt olivat varsin konkreettisia: iän mukainen segmentointi. Työnantajilla ja ikääntyneillä työntekijöillä oli sosiokulttuurista ikätietoa eri-ikäisille ”sopivista” työskentelypaikoista oli kyse sitten ravintoloista tai myyntipisteistä. Iän mukainen segmentointi näyttäytyi luonnolliselta. Työn estetisoituminen on tässä yksi työn subjektiivitumisen aspekti, johon ikä kiinnittyy.

11.4 Yksityiset palvelut II: passiivista ikäpolitiikkaa

Kolme yksityisen sektorin yritystä, joiden ikäpolitiikkaa ei vielä ole käsitelty, ovat pankin paikallistoimisto, paikallisliikenneyritys ja lehtitalo. Nämä kolme yritystä muodostavat varsin epäyhtenäisen ryhmän. Ne toimivat eri toimialoilla ja tuottivat hyvin erilaisia palveluita. Hahmottelen seuraavassa ensinnäkin sitä, millaisia muutoksia yrityksissä oli tapahtunut ja toiseksi mitä yhteistä näiden kolmen organisaation ikäpolitiikoissa oli.

Yritysten koko vaihteli hyvin isosta keskisuureen, mutta kaikki yritykset ovat omalla toimialallaan isoja toimijoita. Kaikilla meni taloudellisesti hyvin, mutta hyvää taloudellista tilannetta ei kuitenkaan tuotu korostetusti esille haastatteluissa. Verrattuna edellä käsiteltyihin tapausyrityksiin henkilöstöpäälliköt eivät mitenkään erityisesti kehuneet yritystään. Yrityksiä toki kuvattiin positiivisin attribuutein kuten *kehittyvä, vahvasti eteenpäin menevä, varsin hyvä* ja että toimintaan oltiin *tyytyväisiä*, mutta verrattuna kahteen edellä käsiteltyyn yksityisen palvelusektorin yrityksiin tai teollisuusyrityksiin, äänensävy oli vähemmän innokas ja kuvailu oli laimeampaa.

Yritysten ikärakenteet olivat varsin erilaisia. Korkein keski-ikä on pankissa (47,6 vuotta). Korkeasta keski-ikästä huolimatta pankissa oli hyvin vähän yli 55-vuotiaita, sillä painopiste oli 50–54-vuotiaissa. Sitä vastoin paikallisliikenne yrityksessä oli varsin nuori henkilökunta: yli 40 prosenttia oli alle 40-vuotiaita. Lehtitalossa oli kaikkien tasaisin ikärakenne; keski-ikä oli 41,8 vuotta. Taulukossa 11 on esitetty pankin, paikallisliikenneyritysten ja lehtitalon ikärakenteet.

Kolme tapausyritystä olivat hyvin erilaisia myös sukupuolirakenteidensa osalta. Paikallisliikenneyritys oli miesvaltainen; vain 4 prosenttia työntekijöistä oli naisia. Sitä vastoin pankin henkilöstöstä vain 9 prosenttia oli miehiä. Lehtitalossa oli taas varsin tasainen sukupuolirakenne: 53 prosenttia henkilöstöstä oli naisia. Kun tarkastellaan päätunnuslukuja henkilöstöstä, yritykset näyttävät olevan hyvin erilaisia organisaatioita.

Taulukko 11.

Pankin, paikallisliikenneyrityksen ja lehtitalon henkilöstöjen ikärakenteet, prosenttia.

Ikä	Pankki	Paikallisliikenne	Lehtitalo
alle 20	–	–	1
20–29	–	12	9
30–39	17	32	29
40–49	34	22	38
50–59	49	30	22
60+	–	4	1
Yhteensä	100	100	100

Myös näissä yrityksissä työ oli muuttunut. Suurimmat muutokset olivat olleet ensinnäkin informaatioteknologian tulo, toiseksi aikaisempaa intensiivisempi kontrolli ja kolmanneksi lisääntynyt aikapaine. Nämä kolme muutostrendiä tarkoittivat käytännössä varsin erilaisia muutoksia yritysten toimialojen ollessa niin erilaisia.

Informaatioteknologian tulo oli tuonut kaikkien merkittävimmät muutokset pankkiin. Asiakaspalvelutehtäviä oli suuressa määrin siirtynyt asiakkaille itselleen tehtäviksi kuten laskujen maksaminen, nostot ja panot. Asiakkaat hoitivat nämä päivittäispankkiasiansa itse joko internetin tai automaattien avulla. Asiakaspalvelutyössä pankissa hoidettiin pääsääntöisesti säästämiseen, lainoihin ja sijoituksiin liittyviä asiakassuhteita. Kun asiakkaat itse tekivät nyt yksinkertaisimmat työtehtävät, tarvittiin pankkiin jääneiden töiden hoitamiseen enemmän osaamista ja koulutusta. Työtä pankissa kuvailtiin hektiseksi ja asiantuntijuutta vaativaksi. Oli jatkuva tarve oppia uutta. Työ oli paineista ja aikapula johti siihen, että työntekijät veivät töitä kotiin. Myös tulosseuranta oli tiukkaa: jokaisella työntekijällä tai tiimillä oli oma myyntitavoitteensa. Kaiken kaikkiaan muutokset työssä olivat olleet merkittäviä viimeisen kymmenen vuoden aikana, kun haastateltavat vertasivat muutoksiin koko työuransa aikana. Muutosten tahti oli kiihtynyt. Siinä missä vielä 1970-luvulla ”--siellä ei varmaan tapahtunut vuosikymmeniin mitään. Sanotaanko, että kymmenen vuotta oli sillon niin ku joku sykli ja nyt se on vuosi, et varmaan niin ku sitä luokkaa” (PL4). Nyt jo vuoden poissaolo vaati uudelleen kouluttautumista.

Ikääntyneet itse toivat esille kuinka he olivat innostuneita työstään ja kuinka he pääsivät työssään käyttämään omaa osaamistaan. Toisaalta he puhuivat väsymisestä uusien asioiden opetteluun. Vaikka ikä tuo kokemusta ja luotettavuutta, oma kyky oppia uutta kyseenalaistui: kuinka hyvin pystyy omaksumaan ja muistamaan uudet asiat. Erityisesti uuden tietotekniikan edessä koettiin epävarmuutta, vaikka muutoin ammatillinen kompetenssi oli vahvaa ja omasta osaamisesta oltiin varmoja. Työ myös väsytti aikaisempaa enemmän.

Teknologiset muutokset olivat olleet merkittäviä myös lehtitalossa. Uudet tekniset ratkaisut taittoon ja tekstinsiirtoon toivat tiukemmat aikataulut julkaisuille. Lisäksi sähköisen viestinnän kehitys toi paineita kehittää uusia sähköisiä palveluita verkkoon ja loi kokonaan uusia työtehtäviä ja toimen-

kuvia. Muutokset työssä olivat kuitenkin pääsääntöisesti olleet teknisiä eikä niin merkittäviä kuin pankissa. Journalistinen työ itsessään ei ollut muuttunut paljoakaan. Myös täällä oli asetettu aikaisempaa tiukemmat tulostavoitteet, mutta kontrolli ei ollut yhtä tiukkaa kuin pankissa; tietty vapaus oli kuitenkin säilynyt lehtimiestyössä. Työ oli toisinaan hektistä, mutta *"eihän se aina oo sitä"* (LH10). Tuloksenteon tiukkeneminen ja työurien pidentämisen tavoite nähtiin kuitenkin olevan ristiriidassa, kuten yksi työntekijöistä seuraavassa kuvaa.

M12: (--) Pääasia että me tehään se tulos mikä vaaditaan ja tuota ni se ei kuulu sitte heille, mitenkä me se tehään, (--) siis ei se sisäinen niin kun oo semmonen, et (journalistisen työn AP) vapaus, ei se oo siitä muuttunu, mutta se, että tulostavoitteet, kyllä ne pikemminkin on niin ku kiristyneet, eli tavallaan niin ku yhtiön omistajat vaatii niin ku aina vaan enemmän tuottoa itelleen ja sitä kautta tietysti toimitusjohtaja vaatii ja niin edelleen ja tuota, niinhän se on joka alalla. (--) Ni tässä tullaan siihen ristiriitaan, mikä tässä tuota ikäänkyvien kohalla sitten on minusta se oleellisin asia, eli toisaalta niinkun kehotetaan tuota ni taas nyt olemaan pitkään töissä ja kehotetaan sitten tuota viikonloppuna huolehtimaan itsestään ja unohtamaan työasiat välillä. No, sitten taas toisaalta tuota ni, ku maanantai tulee, ni vaaditaan taas hirveää tulosta, minusta se on melkonen ristiriita, muistaa ihteensä ja muistaa sitä tulosta, siinä on niin ku se asian ydin sitte, ku ei oo varaa sitten palkata tuota lisää työvoimaa, ni on pakko ne työt tehdä.

(Mies, lehtitalo)

Uuden teknologian sisäänmarssi ottaa oman muotonsa eri työpaikoilla. Selkein esimerkki siitä, kuinka teknologia auttaa kontrollin kiristämisessä, tulee paikallisliikenneyrityksestä. Linja-autoissa sähköinen kassapääte sisälsi myös ajopiirturin. Laite keräsi tietoa siitä, kuinka monta minuuttia milläkin pysäkillä auto seisoj ja kuinka monta minuuttia meni ajon suorittamiseen. Kun huomattiin, että bussien aikataulut toivat kuljettajille pieniä taukoja bussilinjojen päässä, aikatauluja kiristettiin eikä pieniin taukoihin enää ollut aikaa.

M6: Kyllä se tuota on kuitenkin on semmonen kontrolli meille tavallaan, että ei me voija fuskata siinä tota, tai voija vejättää missään systeemissä, että jos siihen on jääny luppoaikaa, ne näkee siitä koneesta, ni että otetaanpas se pois se löysä siitä, kiristetään sitä ajosysteemiä.

(Mies, paikallisliikenne)

Paikallisliikenneyrityksessä työssä jaksaminen koettiin ongelmallisena. Autonkuljettajille työssä jatkamisen esteenä oli työn fyysinen kuormittavuus ja terveysongelmat, mihin kiristynyt ajotahti teki oman lisänsä. Tältä osin tilanne oli erilainen lehtitalossa ja pankissa, joissa työn fyysinen rasittavuus ei noussut esille työssä jatkamiseen vaikuttavana tekijänä, vaan työssä jatkaminen nähtiin pikemminkin motivaatiokysymyksenä, kun työ vaati innostunutta asennetta uuden oppimiseen ja ajan tasalla pysymiseen.

Aloitan ikäpoliittisten linjausten analyysini kysymällä, kuinka organisaatiot ovat päätyneet niin erilaisiin ikärakenteisiin. Koska ikärakenne muotoutuu rekrytoinnin ja irtisanomisten kautta, nämä kaksi asiaa käsitellään seuraavassa.

Kriisin ehkäisyä, sopeutumista ja kustannustietoisuutta

Kun tarkastellaan kuinka eri yrityksissä oli käytetty varhaiseläkereittejä, tilanne oli varsin erilainen pankissa, lehtitalossa ja paikallisliikenneyrityksessä. Eniten henkilöstöään varhaiseläkereittien kautta oli irtisanonut pankki.

Koko pankkisektori oli irtisanonut mittavasti henkilöstöä 1990-luvun pankkikriisin jälkimainingeissa. Rahoitusalan ammattiliiton SUORAn mukaan rahoitusosalalla työskentelevien määrä puolittui 1990-luvun aikana³⁷. Myös tässä paikallistoimistossa henkilöstöä oli irtisanottu. Vuoden 1995 jälkeen noin kolmasosa henkilöstöstä oli lähtenyt. Henkilöstöpäällikön mukaan näistä poislähteneistä noin kolmasosa oli poistunut työttömyysreitintä kautta³⁸, loput olivat joko lähteneet vapaaehtoisesti tai heidät oli vain irtisanottu. Työttömyysreitti oli siis ollut tärkeä henkilöstön vähentämisyväly myös täällä. Tämä heijastui myös henkilöstön ikärakenteeseen; yli 60-vuotiaat puuttuivat yrityksestä kokoaan. Toinen merkittävä syy siihen, miksei yrityksessä ollut yli 60-vuotiaita oli se, että osalla työntekijöistä oli yrityksen eläkerahastoon perustuva alhaisempi 60 vuoden eläkeikä.

Täälläkin esitettiin eri näkemyksiä siitä, oliko työttömyysreitille lähteminen vapaaehtoista vai vastentahtoista. Haastatteluissa korostettiin, kuinka hyvä ratkaisu työttömyysreitti taloudellisesti oli silloin, jos työttömyys uhkasi. Lisäksi luottamushenkilö kuvaa sitä ”työnantajaystävälliseksi” ratkaisuksi.

LH4: No, kyllähän se käytännössä varmasti meni, että vanhasta päästä ja just tämä työnantajaa lohdutti itseänsä vähän, minusta vähän tuntuu, että niillä oli parempi omatunto, kun ne pääsi nää, ne sai sanoa (irti AP) näitä ihmisiä, jotka pääsisi siihen putkeen, että ei ne ihmiset ei jääny ihan tyhjän päälle. Se on ollut työnantajalle hyvin ystävällinen laki tämä, siinä mielessä.

(Luottamushenkilö, pankki)

Vaikka putki olikin työntekijälle taloudellisesti turvatumpi ratkaisu kuin kylmä irtisanominen ja vaikka se siinä mielessä antoi työnantajalle mahdollisuuden näyttää, että se välitti työntekijöistään, tuotti se silti katkeruutta ja pettymystä niiden joukossa, jotka irtisanottiin.

N2: (--) Eli ne monen lähteneen tuntemukset on varmasti koko loppuelämän negatiivisia sille työnantajalle. Samaten mää luulen, että nekin jotka on sen paketin (siirtyneet työttömyyseläkeputkeen AP) ottaneet, niin ei heilläkään taida kovin... Päättellen siitä esimerkiksi, että juuri kukaan ei näistä käy enää sitten pankissa meitä tapaamassa. (--) Halunneet tavallaan katkasta ne suhteet siihen, ei välttämättä meihin työtovereihin, mutta siihen työnantajaan.

(Nainen, pankki)

37 Tieto perustuu SUORAn omiin lukuihin, jotka sain liitolta sähköpostitse.

38 Arvioidut luvut poikkeavat toisistaan. Luottamushenkilö arveli, että 70 prosenttia lähtijöistä olisi poistunut työttömyysreitistä pitkin. ”Et ne siis siihen eläkeputkeen, niin se on niin ku se pointti siinä minusta” (PL4). Tässä käyttämäni luvut ovat henkilöstöpäällikön antamia. On kuitenkin vaikea arvioida, keitä hän tarkoitti niillä, jotka lähtivät ”vapaaehtoisesti”; sisälsikö luku työttömyyseläkkeelle lähteneet vai ei.

Jos vertaa pankin ja metallialan ammattiosastojen asennetta työttömyysreit-
tin käyttöön, oli näiden kahden ammattiliiton kanta lähes vastakkainen. Kun
metallin ammattiosasto näki työttömyysputken varsin hyvänä ratkaisuna ja
alleviivasi sukupolvien välistä solidaarisuutta, rahoitusalan ammattiliitto ko-
rosti, ettei iän tulisi olla se kriteeri, jonka perusteella päätettiin kuka sai lähteä
ja kuka jäädä. Tässä mielessä pankin ammattiosasto edustaa ikätasa-arvoista
asennetta ja on samassa linjassa julkisen ikädiskurssin ja uuden ikäpolitiikan
ikätasa-arvoisen ajattelun kanssa. Vastaavanlaista sukupolvisopimusta kuin
teollisuusalanyrityksissä, jossa vanhempien kuului luopua työpaikoistaan
nuorempien työpaikkojen säilyttämiseksi, ei pankissa tullut esille.

LH4: Kyllä siitä keskusteltiin ja kyllä mää...kyllä mun mielestä me, mejän kanta
oli se, ettei siitä (iästä AP) rangaista saa ketään, että ei saa, ei saa olla se niin ku
se kriteeri, että on tuota vanha. Kyllä mun mielestä se mejän jokaisen kanta oli
aika selvästi, ettei niin ku siellä...siellä tuota mitenkään nää nuorisokaan, nuoriso-
osastokaan niin ku painottanu.

(Luottamushenkilö, pankki)

Pankin ja teollisuusyritysten välillä oli myös toinen selkeä ero: pankissa irtisa-
nomiset olivat koko ajan ilmassa. Pankissa ei oltu tehty vastaavanlaista kään-
nettä ikäpolitiikassa kuin teollisuusyrityksissä, joissa varhaiseläkereitti oli
tukittu. Luottamushenkilö kuvasi kuinka työn määrää vuosittain verrattiin
henkilöstön määrään, ja jos tekijöitä oli enemmän kuin mitä työn resursointi
vaati, irtisanomisia kyllä tehtiin. Samalla luottamushenkilö tulee kertoneeksi
uudesta työn kontrollin muodosta, jossa uusi tietotekniikka mahdollisti ajan-
käytön tarkan seurannan. Samaan tapaan kuin ajopiirturit linja-autonkuljet-
tajilla, myös pankkitoimihenkilöiden ajankäytön seurantaan tietotekniikka
tarjosi uuden tarkemman välineen.

LH4: (--) Työmäärään meillä seurataan hirveen tarkkaan, on erilaisia mittareita
millä sitä seurataan.

AP: Kuinka tiheesti sitä seurataan?

LH4: Siitä kuukausittain valmistuu semmonen raportti.

AP: Pitääkö jokaisen niin ku jotenkii raportoida itse mitä tekee vai onko se, miten se?

LH4: Ei kun koneellisesti. Se tulee mejän, kone napsii sieltä montako juttua oot
myyny sitä ja myyny tätä ja tarkka aikataulus, että käyt palveluneuvottelua asiak-
kaan kanssa, kuinka monta minuuttia se kestää, sitte se koodataan sinne ja näin ja
sitten tuota näitä seurataan näitä työmääriä ja se kuuluu osaan sitten seuraavan vuo-
den toimintasuunnitelmaa ja supistaa, jos näyttää siltä, että on työmäärään nähden
liikaa väkeä, niin sitten aletaan miettimään, että mitä tehdään tälle liialle väellä, että
löytyykö luonnollista poistumaa vai tuota joudutaanko sanomaan väkeä irti.

(Luottamushenkilö, pankki)

Tämä jatkuva oikean työntekijämäärän mittaaminen teki työn pankissa hyvin
epävarmaksi. Kuten yksi haastatelluista kuvasi, epävarmuus tulevaisuudes-
ta oli koko ajan läsnä. Vanhemmat työntekijät todellakin tunsivat olevansa
"laina-ajalla". Aineistoni tuokin hyvin esille kuinka työn epävarmuus koskee
työuransa loppuvaiheessa olevia ikääntyneitä. Siten työn epävarmuus ei ole

vain työuransa alussa olevien, usein epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien nuorten kokemusmaailmaan kuuluva työelämän ilmiö. Uudessa työssä pitkä työura ei luo suojaa työn epävarmuutta vastaan.

N2: Koko ajan mää oon ollu uhan alla, kyllä mää oon sen ymmärtänyt, (--) et työpaikka oo ollu enää ollenkaan varma. Se ei oo meillä kellään varma ja se on yks semmonen asia, joka on vaikuttanu tuohon motivaatioon hirveesti. Tänä päivänä mää kyllä oon paremmilla mielin, mutta jossakin vaiheessa pelko oli tosi suuri, että koskee myös minua, kun otetaan huomioon kun sieltä nimenomaan sieltä vanhimmasta päästä lähdettiin.

AP: (--) Miltä se tuntuu? Mitä se (--) vaikuttaa se, et jos on koko ajan sillee niin ku tuntuu, että on vähän niin ku uhan alaa, että voi ehkä joutua lähtemään.

N2: Kyllä se tietysti siihen työ...työpanokseenkin vaikuttaa jollakin tavalla. No nyt meillä tällä hetkellä meillä ei oo ku se vuosittain yleensä on tää tämän kierros, niin nythän meille ilmoitettiin, et nyt rauhoitetaan niin ku yks väli. Et todennäköisesti meillä ei nyt tuossa yksikössä sanota ketään irti. Niin se jo helpotti suunnattomasti, kun aatteli, että nyt saat hengittää vuoden verran tässä näin, ettei tarvii pelätä, niin kyllä se tuota...ei siinä voi paljon kun sitten ihmetellä, että miks meillä ei oo motivaatiota tehdä töitä noin yleisesti ottaen on näin ihmetelty, niin mun mielestä se on yks syy on just siinä, että kun ei oo semmosta mitään turvaa siitä, että koko ajan voit, että oonko minä seuraavalla kierroksella mukana vai en.

(Nainen, pankki)

Työolotutkimukset vuosilta 2003 ja 2008 ovat kertoneet, että yli 45-vuotiaille ylivoimaisesti tärkein asia, joka saisi jaksamaan työssä mahdollisimman pitkään, oli varmuus työpaikan säilymisestä. Vuonna 2003 lähes 60 prosenttia ja vuonna 2008 noin puolet palkansaajista katsoi tämän tekijän olevan erittäin tärkeä työssä jaksamisen kannalta. (Lehto & Sutela 2008.) Yllä oleva sitaatti kuvaa hyvin, miten epävarmuus työpaikan säilymisestä vaikuttaa työmotivaation ja halukkuuteen pysyä työssä mahdollisimman pitkään. Myös henkilöstöpäällikkö ymmärsi sen logiikan, millä epävarmuus tuotti halukuutta lähteä.

HP10: Meilläähän, jos ei näitä olis tullu näitä (irtisanomisia AP), (--) enpä usko, että tää pelkkä (--) eläkeputki (--) (olisi AP) niin kovin montaa kiinnostanu. Nyt kun oli taustalla se, että saattaa joutua pois, siis niin ku tavallaan pelko, vaikka ei ois ollukaan, mutta oli sanottu niin, että ei ne kriteerit, millä henkilöitä valitaan töihin, ni se ei katso sitä ikää, vaan, jos ne ominaisuudet on, oli ikä mikä tahansa, ni ei se tarkoita, että sieltä myöhäsemmästä päästä, koska sehän tuo aina mahdollisuuden, jos jää normaalisti eläkkeelle, ni ottaa tehtäviin uusiakin henkilöitä, et ei se ollu niin ku mitenkään, että sieltä haluttas. Ja meillä valitettavasti lähti hyvääkin sieltä pois, tosi hyvää joukkoa, osa oli kyllä silleen, että oli jo niin ku väsyny ja ajatteli, että täältä joutaa, ja ei kaikki ei kestä semmosta painetta, että kun vuosittain tehhään henkilöstösuunnitelma, niin että se on kun ajatuksena siellä takana, että onkohan minun vuoroni nyt, vaik ei oliskaan, eihän voi luvata mitään, koska siihen vaikuttaa siihen henkilön tarpeeseen, mejän henkilöstön tarpeeseen, ni tietenkin niin moni asia, niin kaikki ei kestä sitä vuosittain sitä, niin ku he sanoo, että semmonen jännitys. Vaikka mä olen sanonu, että jos työnsä tekee hyvin, niin jos sitä sittenkin joutuu pois, et sille täytyy olla joku isompi perustelu, joka yksikkö loppuu, tai tulee (--) fuusioita jotakin...

(Henkilöstöpäällikkö, pankki)

Työttömyysreitti oli sosiaalisesti hyväksytty optio työnantajalle, ja työntekijöille se tarjosi turvasataman tiukassa kustannustietoisuudessa, työn muu- toksessa ja oman kompetenssin säilyttämisen paineen alla.

LH4: Tämä eläkeputki johon pääsee 55 ja yks kuukautta, niin se on varmaan se tehny sitä, että aika monet varmaan tuossa viiskolmosena aattelee, että jes, kun mä täytän 55 ja yks niin minä otan ja lähen, et rupee olee niin kypsä tätä hommaa, eikä oo sillä tavalla intookaan.

(Luottamushenkilö, pankki)

Ajatus kolmannelta iästä heijastuu näiden kommenttien läpi: eläke kuvailtiin vapauden tilaksi ja ajaksi, jolloin pystyi toteuttamaan omia haaveitaan. Se sekä houkutti että pelotti samaan aikaan. Työ oli edelleen ilon lähde, mutta työn paineisuus ja epävarmuus ikään kuin jäytivät sisältä päin yhtäältä luottamusta työnantajaan ja toisaalta uskoa omiin kykyihin ja omaan pärjäämiseen työssä. Usein mainittiin työn paineisuus ja jatkuva uuden oppimisen tarve tekijöinä, jotka synnyttivät halukkuutta lähteä.

Myös lehtitalossa oli irtisanottu henkilöstöä lähimenneisyydessä. Työntekijöitä oli vähennetty erityisesti ulkoistamisen kautta, mutta myös työttömyyseläkeputken kautta. Tietyissä vaiheissa kaikille yli 55-vuotiaille oli lähetetty kirje ja kehoitettu tarttumaan tarjottuun mahdollisuuteen jättää työ työttömyysputken kautta. Jotkut tarttuivat tähän mahdollisuuteen, toiset eivät. Irtisanomiset olivat kuitenkin vähäisempiä ja työttömyysputkea ei oltu käytetty samassa mittakaavassa kuin pankissa. Työttömyyseläkeputki yhdessä yksilöllisen varhaiseläkkeen kanssa synnyttivät kuitenkin uuden suhtautumistavan työstä poistumiseen ennen eläkeikää. Kun varhaisesta poistumisesta uusien eläkereittien ja 1990-luvun laman kautta tuli aikaisempaa tavallisempaa, synnytti se myös täällä turvautumista tarjottuihin mentaaliin malleihin ja hakeutumista pois työstä. Institutionaaliset järjestelyt muuttivat käsitystä eläkkeelle jäämisen ”oikeasta” iästä.

HP8: (--) Sehän lähti se kehitys siitä, kun tuli tämä yksilöllinen varhaiseläke kahdeksankymmentäluvulla. Sillon lähti muotoutumaan se 55 vuoden eläkeikä, siis niin ku asenteellisesti ja se on aika tiukassa. (--) Et kyl hirvee siis asenteellinen pyrkiminen aikasemmin (eläkkeelle kuin 65 vuoden iässä AP) on selkeästi, selkeästi ja hyvin voimakasta ja nimenomaan kasvanut, lähti siitä, yksi oli se varhaiseläkkeen markkinoille tulosta ja sitten toisaalta ehkä lama, lamakauden myötä tyyli (--) , että menee tähän työttömyyseläkeputkeen muuttui. (--)

AP: Miten se muuttui?

HP8: Se muuttui sillä tavalla, että jos kahekskytluvulla ois sitä jollekii esittänyt (työstä poistumista AP), mä en muista millaset ne säännökset oli sillon, mutta jos jotain olis puhuttu, niin se ois ollu äärimmäisen suuri loukkaus... (--)...mutta se tänään ei ole.

AP: Onkse nyt joku...

HP8: Porkkana. (--) Kyllä siinä, kyllä sitä on. Mä luulen, että se on ihan yleisesti, se ei oo ollenkaan meidän ilmiö, vaan se on ihan yleisesti, että se on semmonen.

(Henkilöstöpäällikkö, lehtitalo)

Henkilöstöpäällikön näkemyksen mukaan syytä lähteä oli useita. Ensinnäkin lähtöhalukkuuteen oli vaikuttanut pelko siitä, että eläkejärjestelmään mahdollisesti tehtäisiin muutoksia, jotka myöhemmin vaikeuttaisivat varhaista työstä poistumista. Tämän vuoksi tarjolla oleviin mahdollisuuksiin tartuttiin ikään kuin ”etukäteen”, vaikka työssä olisikin vielä jonkin aikaa voinut jatkaa. Tämä koski erityisesti yksilöllistä varhaiseläkettä. Toiseksi työttömyyseläkeputken osalta syyt lähteä olivat lehtitalossa samantapaiset kuin muissakin taupausorganisaatioissa. Työttömyyseläkkeelle siirryttiin osin siksi, että sellainen mahdollisuus tarjottiin. Osin pakosta tai siksi, että koettiin, että vanhempien tulisi väistyä, jotta nuoremmat voisivat pitää työpaikkansa. Samoin kuin teollisuuden alan yrityksissä myös täällä esitettiin epäilyjä siitä, että ikääntyneitä henkilöstön vähentämistilanteissa olisi painostettu lähtemään.

AP: (--) Ajatteletteko niin, että tällästä pientä vihjailua olis niin ku jokin verran tuolla?

HP8: Nyt en, joo, nyt en tällä hetkellä tiedä, tiedä minkä verran on, että sen tiedän ihan henk... ihmisten omista kokemuksista, että (--) silloin kun oli se, se oli varmaan sitä laman, laman seutukuntaa kun, kun tuota oli henkilö, ihan juttelinkin jonkun kanssa, joka sano, että tuota kun hän ois halunnu vielä jatkaa ja ja sitten hänellä, sitten nuoremmat työntekijät huomautteli siitä, että sä oot liian vanha. (--)

(Henkilöstöpäällikkö, lehtitalo)

M11: No, se on semmosta sisään rakennuttua uhkaa, mutta (--) se on myöskin (--)...et ei se oo itsestään rakentunut, vaan siihen on ihan konkreettisia näyttöjä, että että tuota esimiehet ovat sanoneet, että nyt on niin vaikeet ajat, että jos et sää oo tolla tavalla ja tolla tavalla niin potkut sulle tulee. Ja sitten oli näitten lamasuosien aikana oli näitä (--) aktiivisia pyrkimyksiä eläkejärjestelyihin. Ja muistan senkin ajan, mä olin itse silloin vielä alta 55-vuotias, mut et kaikki mejän 55-vuotiaat saivat kirjeen, kirjeen tuota talon johdolta, jossa sanottiin, että olis kauheen hyvä, jos pyrkisit näihin, näihin eläkeputkiin ja tämmösiin ja sitten, sitten oli niin ku selvästi nähtävissä, että ne jotka oli, oli tän työyhteisön heikoimpia jäseniä joko, (--) fyysiseesti siis vähän sairaita tai tai sitten henkisesti, henkisesti parhaan vireytensä niin ku menettäneet niin heille niin ku sanottiin, että nyt sun on aika tarttua tähän mahdollisuuteen ja lähtee pois. Ja tottakai tämmönen, tämmönen ilmapiiri sitten sitten se heijastuu, heijastuu tuota kaikkeen muuhunkin, ja ja tulee semmosta ahdistusta ja pelkoja ja väsymistä. (--)

(Mies, lehtitalo)

Työttömyyseläkeputken ja muiden varhaisten työstä poistumisreittien erityisesti yksilöllisen varhaiseläkkeen kautta tuli normaaliksi jättää työ ennen 65 ikävuotta. Se, lähteekö enemmän vai myöhemmin perustui pääosin henkilökohtaisiin toiveisiin. Usein perusteluna oli pitkä 30–40 vuoden työura ja ajatus, että ”*kyllä minä oon jo työni tehny*” (HP8). Henkilöstöpäällikön kokemuksen perusteella myös työn kuluttavuus ja koko asenne siihen, että työn tekeminen ei ole itseisarvo sinänsä, nostettiin esille syinä siihen, että tartuttiin mahdollisuuteen jättää työ ennen vanhuuseläkeikää.

HP8: (--) Tuota yks mikä niin ku työ, taikka tästä niin ku yrityksestä päin lähtee, niin on, on sitten jos tulee tämmönen väsyminen alituiseseen muutokseen ja tuota välillä kuulee, että mä en jaksa enää opetella uutta, mutta minusta (--) kyllä tuntuu, että tää asennepuoli on erittäin kaiken kaikkiaan ja semmonen tietynlainen kokonaisajattelun muuttuminen taikka tää ei oo siis yksin meillä vaan yleisesti, et et helpommallakin voi, voi tuota elää. Ehkä (--) työn arvo, työ ei ole arvo sinänsä, mikä oli asenne vielä aikasemmin.

(Henkilöstöpäällikkö, lehtitalo)

Varhaiseläkereittien käyttöä voi näiden kahden yrityksen osalta pitää ikäistäväenä käytäntönä, jossa ikä tuli keskustelujen, henkilökohtaisten työn jättämisen tai sieltä poistumisen pohdintojen kautta näkyväksi. Samalla määriteltiin uudelleen ”työikäistä”. Lähtijöiden valintatilanteessa tietyn ominaisuus tuli helpommin määritellyksi ”eläkeikäiseksi” kuin ”työikäiseksi”.

Paikallisliikennefirmassa varhaiseläkereittien käyttö eroaa selkeästi muista yrityksistä. Vain kahdessa harvinaisessa tapauksessa työntekijä oli lähtenyt työttömyysputkea pitkin. Mitään laajoja irtisanomisia ei ollut ollut. Kaksi tapausta liittyy tiettyjen linjastojen lakkauttamiseen ja työntekijät olivat itse neuvotelleet itselleen irtisanomisen. Koska näistä kahdesta tapauksesta oli syntynyt työnantajalle merkittäviä kustannuksia, ei työnantaja kuitenkaan jatkossa suosinut työttömyysputken käyttöä. Paikallisliikenneyrityksessä pääasiallinen varhainen työstä poistumisen reitti oli työkyvyttömyyseläke. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen selitti 60-vuotiaiden alhaisen osuuden henkilöstöstä. Tulee toki muistaa, että tässä yrityksessä henkilöstö oli kaiken kaikkiaan varsin nuorta.

Vanhemmat kuljettajat puhuivat varsin paljon halukkuudestaan jättää työ. Pitkä työura ja rasittava työ olivat syitä, minkä vuoksi työnteko haluttiin lopettaa jo ennen 65 vuotta. Myös nuorten työttömyys toimi perusteluna työn jättämiselle ja oikeutti työstä poistumisen ennen vanhuuseläkeikää. Tässä mielessä linja-autonkuljettajat puhuivat samaan tapaan kuin elintarviketeollisuuden naiset työstä poistumisesta. Työväenluokkaiseen puheeseen varhaisesta työstä poistumisesta liittyy puhe nuorten työttömyydestä ja pitkästä työurasta perusteluna oikeudelle omalle työn jättämiselle. Näin julkausuttu sukupolvisopimus painotti nuorten velvollisuutta palkkatyöhön.

AP: No jos ite saisitte päättää, ni te jäisitte jo eläkkeelle?

M6: Minä oisin varmaan jo, kyllä oisin jääny kyllä, jos mä ite saisin sen (vaimo: saanko mä tuohon nyt sanna, että hän haluais jäähä siis oikeelle eläkkeelle) oikeelle eläkkeelle, eikä osa-aikaeläkkeelle (vaimo: kyllä hän niin ku sen tarpeessa on)

AP: Katotteko te, että teillä ois niin ku jo oikeus päästä eläkkeelle, eli niin pitkän työuran jälkeen, ni ois niin ku oikeen jo, että sais jäädä?

M6: No kyl mä nyt ainakin, no jos mä nyt ajattelen asiaa tällä tavalla, ni kyllä kai se nyt ois niin ku lähinnä jo kohtuus ainakin, että päästä tavallaan, että eihän meille nykyajan ihmisille, et ei tämmöstä työhistoriaa, ei tule!

(Mies, paikallisliikenne)

AP: Niin te oisitte kuitenkin niin ku valmis lähtemään ennen tota 65:ttä?

M5: Kyllä, vaikka heti! (painokkaasti)

AP: Onks siinä niin ku tämmöset, jos ajatellaan, että on tämmösiä vetäviä tekijöitä, et siellä on niinku kaikkee hommaa ja tekemistä ja pojan harrastusta niin ku siellä toisella puolella, ni mikä täällä työssä niin ku työntää pois sit, lähteen aikasemmin? M5: Ei, mä oon aatellu vaan sillä lailla, että ku tuossa on kuitenkin ruvennu sen verran väsymään ja väsyttämään, ja mä oon aatellu tota, että sais ton terveytensä pysymään vielä jonkunlaisen, että jos ajattelen sillai, että sitä ei piä polttaa loppuunsa, ei ole mitään iloa, kuusvitosena kaatua lattialle ku lähtee töistä, vaik pysyis kunnossa ja haluais tehdä nii, koska siit ei oo mitään hyötyä, niitä töitä jää yhtä paljon tekemättä, ku mä lähen täältä, joo, ei ne loppu siihen, ja antasin mielellään kyllä töitä nuoremmille, ku ei tarttis niitä tossa kävelyttää pitkin katuja.

(Mies, paikallisliikenne)

Tiivistetysti voidaan sanoa, että näiden kolmen palvelualan yrityksen joukossa yhdessä oli laajasti käytetty työttömyysreittiä, yhdessä työttömyysreittiä oli käytetty jossain määrin, mutta myös yksilöllinen varhaiseläke nousi keskusteluissa esille ja yhdessä työkyvyttömyysreitti oli pääasiallinen poistumisreitti. Tässä mielessä näillä yrityksillä ei ollut kovin paljoa yhteistä ikäpoliittisissa käytännöissään. Varhainen työstä poistuminen oli kuitenkin keskustelun alla oleva aihe.

Näissä kolmessa palvelualan yrityksessä eläkepolitiikka varhaiseläkeoptioineen, irtisanomisten pelko, uusi teknologia, terveys, paine jatkuvaan uuden oppimiseen ja epävarmuus eläkejärjestelmään tehtävistä muutoksista vaikuttivat kaikki työntekijöiden asenteisiin varhaista työstä poistumista kohtaan. Nämä tekijät loivat sen kontekstin, jonka puitteissa työssä pysymistä ja työstä lähtemistä arvioitiin. Eläkejärjestelmä, joka oli sisältänyt varsin laajan valikoiman varhaisia työstä poistumisen reittejä, loi samalla ilmapiiriä, jossa työn jättämisessä ei ollut enää kyse vapaamatkustajan ongelmasta, vaikka työstä poistuva olisikin ollut työhön kykenevä, tuottava kansalainen. Pikemminkin työn jättämisestä tuli henkilökohtaisen halukkuuden, työuran pituuden ja työn epävarmuuden perusteella tehtävä valinta. Tämän option käyttämistä voi tulkita myös psykologisen sopimuksen uudelleen neuvotteluna nimenomaan vanhimpien ikäryhmien toimesta. Kun työnantaja ei enää tarjoa varmaa työtä, miksi sitoutua työhön ja työpaikkaan? Kun työnantaja ei tee työoloista kohutuullisia ja sellaisia, että työnsä voi hoitaa kunnolla, miksi tehdä työtä?

Rekrytointi: nuorten suosimista

Siinä missä eläkereittien käytössä yrityksissä oli eroja, oli niillä sitä vastoin varsin yhtenäinen käytäntö rekrytoinnin suhteen: kaikki suosivat rekrytoinnissaan nuoria. Palkattujen määrässä oli kuitenkin suuria eroja. Pankissa uusia työntekijöitä palkattiin hyvin harvoin ja silloinkin rekrytoitiin pääkonttorin ohjauksessa nuoria harjoittelijoita. Paikallistasolla oli päätettävissä vain kesätyöntekijöiden palkkaaminen. Vanhan ikärakenteen vuoksi palkattiin nuoria samoista syistä kuin julkisella sektorillakin; jotta tietotaito saatiin siirrettyä eteenpäin ja jotta pystyttiin varautumaan tulevaan eläkelöitymisaaltoon, jonka vanha ikärakenne auttamattomasti tuli tuomaan eteen. Luottamushenkilö

huomaatti, että nuorten suosiminen rekrytoinnissa oli ”luonnollista”, ja että työnantajana hän itsekin palkkasi vain nuoria. Tästä käytännöstä huolimatta nuoria työntekijöitä oli hyvin vähän, koska rekrytointikin oli vähäistä.

Sitä vastoin lehtitalossa palkattiin uusia työntekijöitä laajassa mittakavassa. Nuoria palkattiin pääsääntöisesti siksi, että tarjolla oli usein vain määräaikaista työtä, joka miellettiin nuorten työsuhteeksi. Joskus oli kyllä myös vanhempia rekryttejä, jotka olivat jääneet taloon paikattuaan jonkun sapativapaata. Koska yritys ei ollut irtisanonut viime vuosien aikana ja rekrytointi oli jatkuvaa, ikärakenne pysytteli henkilöstöpäällikön mukaan varsin tasaisena, lähellä ideaalia Gaussin käyrää.

Paikallisliikenneyritys suosi rekrytoinnissa niin ikään nuoria. Tähän oli kolme syytä. Ensinnäkin nuoret olivat halvempia työntekijöitä. Toiseksi työkyvyttömyyseläkkeen ollessa yleisin työstä poistumisreitti, pyrittiin nuoria palkkaamalla minimoimaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrää ja siitä aiheutuvat kustannukset. Kolmanneksi kuljettajan työ nähtiin fyysisesti raskaana ja stressaavana ja katsottiin, että nuoret selviävät paremmin työstä. Nuoret olivat nopeita, pysyivät paremmin aikatauluissa ja olivat halukkaampia tekemään yötyötä. Jos vanhempia palkattiin, se tapahtui vain, jos nuorista työnhakijoista oli pulaa.

HP5: Ei, ei siinä oo mitään tämmösiä kiintiöitä, minkä mukaan pitää ottaa nuoria ja pitää ottaa vanhoja, vaan kyllä se on niin ku kokemuksen kautta tullu tuntuma siihen, että silloin kun jos ihminen vaihtaa alaa vanhemmalla iällä ja käy sitten kurssin jollekin toiselle alalle, niin varsinkin tämmöselle alalle, joka vaatii niin ku ihmiseltä hyvin paljon, niin se ei taho onnistua. Hyvin harvoin semmonen onnistuu. Toki meillä on semmosia kuljettajia, jotka on esimerkiksi yli 50-vuotiaina käyneet ammatillisen kurssikeskuksen kautta kuljettajaksi ja ovat tulleet meille töihin ja ovat pärjänneet hyvin. Mutta sanotaan, että suurempi riski on epäonnistua siinä kuin epäonnistua sitten tämmösen nuoren kaverin kanssa. (–) Nimenomaan siitä se johtuu, ei niinkään siitä, etteikö pystyis oppimaan niitä kaikkia asioita, vaan siitä, että se paineen sietokyky ei oo enää niin hyvä. Että kuitenkin osittain tämmönen stressinsietokyky ja paineen sietokyky ja tämmönen skarpina olo, niin se kuitenkin osaltaan myöskin kokemuksen kautta tulevaa. Et sitä ei sinällään pystytä opettaa missään. Että semmonen, joka on kokonaan tehnyt toisia hommia ja tulee sitten vanhemmalla iällä näihin varsinkin kuljettaja tehtäviin, niin suuremmat vaikeudet siinä on niin ku epäonnistua kuin siinä, että se olis nuori.

(Henkilöstöpäällikkö, paikallisliikenne)

Vähäistä panostusta hyviin ikäkäytäntöihin

Yhteistä henkilöstöpolitiikalle nuorten suosimisen lisäksi oli se, että näissä yrityksissä ei erityisesti kannustettu pitkiin työuriin. Pitkiä työuria tukevaan toimintaan ei ollut mitään erityistä kiinnostusta. Vaikka esimerkiksi paikallisliikenneyrityksessä työkyvyttömyyseläke oli pääasiallinen työstä poistumisen reitti, yritys ei tarjonnut omaa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työnantaja mahdollisti kyllä kuntoutusjaksoja omalla ajalla siten, että järjestettiin esimerkiksi pekkaspäivävapaita kuntoutusloman ajaksi, mutta mitään työkykytoi-

mintaa yrityksellä ei ollut. Tämä johtui henkilöstöpäällikön mukaan siitä, että jokainen työskenteli omissa autossaan, jolloin toimintaa oli vaikea järjestää.

Myös asenne osa-aikaeläkkeeseen oli ristiriitainen paikallisliikenneyrityksessä. Tällä hetkellä yrityksessä oli muutama osa-aikaeläkeläinen, mutta aikaisemmin kun siihen oli ilmaantunut halukkuutta, paikallinen ammattiosasto oli vastustanut sitä. Syy jää luottamushenkilöltä nimeämättä, mutta henkilöstöpäällikön mukaan liiton yleinen linjaus on vastustaa alan osa-aikaistumista. Osa-aikaeläke nähtiin liiton taholta työnantajan keinona tuoda osa-aikaisuutta alalle. Henkilöstöpäällikön arvio osunee oikeaan, sillä Auto- ja kuljetusalan ammattiliitto on vastustanut tiukasti työnantajapuolen tavoitteita lisätä osa-aikatyötä kuljetusalalla. Osa-aikakiista on ollut syy liiton paikallisliikennettä koskeviin lakkoihin 2000-luvulla.

Työnantajalle osa-aikaeläkeläiset toivatkin sen kaipaamaa joustavaa työvoimaa, vaikka osa-aikaeläke oli myös varsin jäykkä tähän tarkoitukseen. Se oli silti *"hyvä alku"* (HP5). Henkilöstöpäällikön kommentissa tulee hyvin esille se, että osa-aikaeläkettä ajateltiin enemmän työnantajan näkökulmasta saada osa-aikaisia työntekijöitä kuin työntekijän näkökulmasta keinona tukea työssä jaksamista. Osa-aikaisuus mahdollistaisi samanlaisen työvoiman käytön allokoinnin ruuhkahuippujen mukaan kuin mitä kaupan ja ravintola-alan yrityksissä jo tehtiin.

HP5: (--) Näitä osa-aikaeläkeläisiä olis ollut halukkaita aikaisemmin, mutta meillä jostain kumman syystä ammattiyhdistysliike ja luottamusmiehiä ei oo antanut siihen mahdollisuutta. He on olleet sitä mieltä, että tässä yrityksessä on ainoastaan kokopäivätoimisia työntekijöitä. (--) Nyt ainoastaan nyt vasta se on sitten niin ku saanut tulta purjeisiinsa ja se on ruvennut onnistumaan tuo osa-aikatyön tekeminen. (--) Myö toivottas, että...tai ei voi sanoa toivottas, mutta ne on hyviä, hyviä työntekijöitä meille. Me pystyttäs...Varsinkin, jos ne ois sillä tavalla vapaasti ohjailtavissa vielä tai niin ku vapaasti hyödynnettävissä, että pystyttäs teetättää niillä esimerkiksi kaksi viikkoo nytten ja sitten pitää kolme viikkoo poissa ja sitten vaikka kolme viikkoo töissä. Nyt niille on vielä ammattiyhdistysliike asettanut niin tiukat rajat, että kaksi viikkoo töitä ja kaksi viikkoo vapaata ja kaks viikko töitä. Tai sillai, että me pystyttäs sanomaan, että myö nyt kolmena päivänä tarvittas niitä ja sitten vois kolme päivää ollakii poissa. Ja seuraavalla viikolla tekiskin koko viikon ja sitten olis taas viikon pois. Et se olis meille vielä parempi systeemi, mutta hyvä näin, kun on saatu pää auki.

(Henkilöstöpäällikkö, paikallisliikenne)

Osa-aikaeläkkeen lisäksi paikallisliikenneyrityksellä ei ollut mitään muita toimia, jotka olivat edesauttaneet pitkiä työuria. Sen enempää henkilöstöpäällikkö kuin luottamushenkilökään eivät kertoneet työn muotoilusta tai työaikakäytännöistä, jotka olisivat suosineet ikääntyneitä. Työntekijät itse tosin mainitsivat, että he olivat päässeet helpommille ajoreiteille ja että nuoremmat hoitivat useimmiten yövuorot. Pitää kuitenkin muistaa, että yövuorot olivat myös rahakkaampia vuoroja ja ikääntyneillä itsellään saattoi olla kuitenkin halukkuutta tehdä yövuoroja. Kuten luottamushenkilö kuvailee, ikääntyneet olivat jokseenkin ongelmallinen ryhmä työnantajalle.

LH8: Oisko sillai kato, että jotka on alttiita, jotka on paljon sairaslomilla, niin semmosista, semmosista vähän tuntus, että että kun lähtis...mutta ei voida oikein poiskaan laittaa.

(Luottamushenkilö, paikallisliikenne)

Pankissakaan ei oltu käynnistetty mitään yleistä työkykyohjelmaa. Työnantaja oli järjestänyt kuntosalin alakertaan ja luottamushenkilö mainitsi jonkinlaisen TYKY-ohjelman olemassaolon, mutta henkilöstöpäällikön mukaan mitään ohjelmaa ei ollut. Luottamushenkilö antoi toisaalta varsin positiivisen kuvan työnantajasta: työnantaja oli kiinnostunut työtyytyväisyydestä, palkitseminen koski kaikkia ja paikallistoimistossa oli perustettu työryhmä keskustelemaan työn epäkohdista. Näistäkin toimista huolimatta luottamushenkilön mukaan vanhempia työntekijöitä ei arvostettu ja heidät mielihyvin vaihdettaisiin nuorempiin, jos vain voitaisiin. Osa-aikaeläkettä ei pankissa ollut, sillä yli 55-vuotiaita oli niin vähän, joten osa-aikaeläkkeelle jääminen ei olisi ollut mahdollista kovin monelle. Siten osa-aikaeläkkeestä ei juuri keskusteltukaan.

LH4: No, kaikkeahan me tehdään perässä mitä tuota on näitä trendejä tulossa tuolta maailmalla. No, nythän on uus trendi tulossa tämä, että aletaan ymmärtää tämmösiä, tämmönen kokemuksen tuoma arvo yritykselle, että kyllähän sekín meille tulee varmaan jossain vaiheessa, mutta ei vielä, kyllähän siis nytten, jos työnantajan sais tehdä niin ku se tekis sehän pistäs kaikki meijät vanhat pihalle ja ottas nuoria, 25, akateemisesti koulutettuja ihmisiä tänne, näinhän se tekis, aivan varmasti.

AP: Onko tuo ihan, onko tuo ihan niin ku sanottu vai tuleeks se vain jostain?

LH4: Ei ku, ei sitä varmaan ääneen oo kukaan sanonu, mutta kyllä se....

AP: Se on se viesti?

LH4: Kyllä mää oon sen niin ku ollu jotenkii ymmärtävinäni, että näinhän ne tekis, jos ei mitään lakeja olis olemassa niin kaikki vanhat akat pellolle ja...se on nyt minun kärjistetty mielipiteeni, mutta semmoselta musta joskus tuntuu.

(Luottamushenkilö, pankki)

Tilanne oli jossain määrin parempi lehtitalossa. Yrityksellä oli työkyky-ohjelma, joka oli avoin kaikille. Lisäksi ikääntyneiden työntekijöiden omaan aloitteeseen perustuen yrityksellä oli ollut erityinen yli 50-vuotiaille suunnattu risteily, jossa oli ollut ohjelmaa juuri teeman ”ikäntyminen ja työ” ympärillä. Tämä oli kuitenkin ollut poikkeuksellinen tilaisuus. Asenne osa-aikaeläkettä kohtaan oli positiivinen. Se nähtiin ihanteellisena tapana auttaa ikääntyneitä jaksamaan työssä: he olivat silti antamassa työpanostaan ja osaamistaan yritykselle.

HP8: (--) Tietyillä järjestelyillä todennäköisesti aika hyvin päästäis asioissa eteenpäin. Esimerkiks mää, ihan esimerkkinä kerron, että aika hyvä, hyvä kaiken kaikkiaan on tää osaeläkejärjestelmä, mihin, niihin tehtäviin mihin se onnistuu siis tän iän puolesta ja jotain, jotain tän tyyppisiä tuota. (--) Se tilanne mene positiivisena eteenpäin, siinä saa sen verran väljyyttä kuin siinä tarvitsee ja kuitenkin on jaksamassa sitä kokemusta mitä on vuosikymmenien aikana tullu.

(Henkilöstöpäällikkö, lehtitalo)

Huolimatta näistä positiivisista toimista yrityksillä ei ollut mitään erityistä tarvetta pidentää työuria, pikemminkin nähtiin hyväksi, jos yrityksen ikärakenne pysyttelisi lähellä Gaussin käyrää. Koska lehtitalon tuotteet oli suunnattu kaiken ikäisille, oli tärkeää, että myös työntekijöitä oli kaikenikäisiä. Siten kaiken kaikkiaan henkilöstöpolitiikka ei kannustanut pysymään pitkään työssä. Vanhuuseläkeikään saakka työssä pysyminen olikin poikkeuksellista henkilöstöpäällikön mukaan: *"Kyllä meillä sellasiakii ihmeitä on"* (HP8).

Yhteenvedoa: passivisuutta ja tilannesidonaisuutta

Edellä esitettyjen ikäkäytäntöjen pohjalta herää kysymys, mikä sitten oli yhteistä näille kolmelle yritykselle? Ensinnäkin kaikkien yritysten toimintaan oli vaikuttanut teknologinen muutos, vaikka tämä muutos ottikin hyvin erilaisen muodon ja sen vaikutus oli toisilla aloilla dramaattisempi (pankki) kuin toisilla (paikallisliikenneyritys). Yritykset olivat hyviä esimerkkejä siitä, kuinka intensiivisempi kontrolli ja aikapaine olivat tulleet arkipäiväiseksi asioiksi työpaikoilla. Nämä olivat työn piirteitä, joiden koettiin vaikeuttavan työssä pitkään pysymistä. Tiivistetysti voidaan esittää, että organisaatioiden ikäpoliittinen linja oli seuraavanlainen. Yritykset eivät erityisesti kannustaneet pitkiin työuriin ja ne suosivat nuoria rekrytoinnissa. Toisaalta ikääntyneitä ei kuitenkaan myöskään työnnetty aktiivisesti suurin määrin pois työstä, jos kohta pankin jokavuotinen resurssien tarkistus usein johti juuri ikääntyneiden työstä poistumiseen. Ikäpolitiikkaa leimasikin tietty välinpitämättömyys: ikäkäytännöt vaihtelivat tilanteen mukaan. Ikäpolitiikka oli passiivista ja tilannesidonaista. Nuorten suosiminen rekrytoinnissa nähtiin luonnollisena, eikä asian esittämistä problematisoitu samalla tavalla kuin julkisella sektorilla. Uskon, että näiden yritysten tietty passiivisuus iän suhteen kuvaa suurta osaa suomalaisia yrityksiä: iästä ei puhuta ja ikäsidonaisia päätöksiä tehdään ilman, että ne nähdään ikäsidonaisina. Ikä jää huomioimatta ja se nähdään luonnollisena.

Katson, että yrityksissä ei erityisesti kannustettu ikääntyneitä pitkiin työuriin, koska sille ei ollut mitään strategista tarvetta. Jos lehtitalossa olisi kannustettu pitkiin työuriin, se olisi jollakin aikavälillä muuttanut ikärakennetta ja silloin lehden yleisilmekin olisi muuttunut. Jos henkilökunta olisi tietyn ikäistä, *"[s]it se olis tietysti tietynikäisten lehtikii, jos se näin olis"* (LH8).

Niin ikään paikallisliikenneyrityksellä ei ollut mitään syytä investoida juuri ikääntyneisiin. Ammatilliset kurssikeskukset tuottivat nuorta työvoimaa, joka tuli vanhoja työntekijöitä halvemmaksi, eikä vanhemmilla näyttänyt olevan sellaista erityisosaamista, joka olisi tehnyt heistä halutumpaa työvoimaa.

Pankissa oli korkea keski-ikä eikä yrityksellä siten ollut mitään syytä nostaa keski-ikää entisestään palkkaamalla ikääntyneitä tai kannustamalla pitkiin työuriin. Toisin kuin julkisella sektorilla, ei pankissa ollut pelkoa tulevasta työvoimapulasta tai työvoimakilpailun häviämisestä. Siten täällä ei myöskään

ollut tarvetta pehmentää suurta eläkkeellesiirtymisvyöryä ottamalla käyttöön pitkiä työuria tukevia käytäntöjä. Kun pankissa joka vuosi tarkastettiin tarkkaan henkilöstön määrän suhdetta tulokseen ja tehtävien määrään, tarjosi eläkeputki väylän irtisanomisten toteuttamiseen silloin kun sille tuli tarvetta. Työnantajalle työttömyysreitin käyttö näyttäytyi strategisesti järkevältä niin sen työntekijälle tarjoaman turvatun toimeentulon kuin yrityksen korkean ikärakenteen takia. Jatkuva epävarmuus työn jatkumisesta ja työttömyysreitin olemassaolo näyttävät tekevän ikääntyneet hyvin tietoisiksi omasta iästään ja iän tuomasta työmarkkinariskistä. Institutionaalinen kehikko ohjasi niin työnantajien kuin työntekijöiden valintoja. Uhka työuran päättymisestä vaati ikäneuvottelua itsensä kanssa ja itsensä työikäiseksi tuottamista.

Yhteenvetona voi esittää, että näissäkin passiivista ikäpolitiikkaa harjoitettavissa yrityksissä politiikka oli yhteydessä kustannustehokkuuteen, palveluiden kohdentamiseen ja ikärakenteen optimointiin. Ikäpolitiikka oli siis yhteydessä kilpailustrategian toteuttamiseen.

OSA V

Yhteenveto

12 Ikä työorganisaatioissa

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on ollut yhteiskuntapoliittinen tavoite pidentää työuria ja lykätä varhaista työstäpoistumisikää. Tutkimuksessa on tarkasteltu laadullisen haastatteluaineiston avulla kuinka pidempien työurien tavoite otetaan vastaan työpaikkatasolla, yrityksissä ja julkisissa organisaatioissa. Erittelin tutkimuskysymykseni kolmeen alakohtaan. Kysyin ensinnäkin millaista sosiokulttuurista ikätietoa ikääntymiseen työssä sisältyy. Millaisia ikäkäsityksiä henkilöstöpäälliköillä oli ikääntyneistä ja oliko työpaikoilla koettu ikäsyrintää? Toiseksi tarkastelin organisaatioiden ikäpolitiikkoja; voiko organisaatioiden toiminnasta erottaa erilaisia ikäpoliittisia linjauksia ja jos, niin millaisia. Kolmanneksi tarkastelin ikäpolitiikkoja institutionaalisen kehyksen sisällä ja kysyin yhtäältä sitä, miten institutionaaliset reunaehdot rajaavat ja mahdollistavat niitä ikäpoliittisia päätöksiä, joita organisaatioissa tehdään. Toisaalta lähestyin kysymystä myös toisesta suunnasta ja tarkastelin aineistoani sen valossa, miten instituutiot vaikuttavat sosiokulttuurisen ikätiedon ja ikäkäsitysten muokkautumiseen. Samalla on tarkasteltu millainen on haastateltujen työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja henkilöstöpäälliköiden kuvailema suomalainen työelämä 2000-luvun alussa ja hahmoteltu millä tavoin uuden työn luonne on osa ikäkysymystä.

Olen käyttänyt sellaisia käsitteitä kuten ikäpolitiikka, sukupolvisopimus, ikäkäytännöt, ikäistävät käytännöt ja sosiokulttuurinen ikätieto jäsentämään tutkimusaineistoani. Työelämän luonnetta analysoidessani olen ottanut käyttöni sellaisia työelämän muutosta kuvaavia käsitteitä kuten työn subjektiivisuuden, tietoistumisen, estetisoitumisen ja työn epävarmuus.

Aihetta – työurien pidentämistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä – on tutkittu Suomessa runsaasti. Tutkimukseni on ollut poikkeus valtavirrasta kahdella tapaa. Ensinnäkin poikkeavaa on ollut se, että tutkimus on toteutettu laadullisin menetelmin. Kvantitatiivisten menetelmien yleinen käyttö aiheen tutkimuksessa on ollut hyvin perusteltua. Työurien pidentäminen on ollut eläke- ja työpoliittinen kysymys ja esimerkiksi eläkejärjestelmän muokkaaminen tavoitetta tukevaksi on vaatinut vankkaa kvantitatiivista näyttöä eri toimenpiteiden vaikutuksesta ikääntyneiden työllisyyteen. Laadullisen aineiston vähäisempi käyttö tutkimuskentässä on tästä näkökulmasta katsottuna ollut ymmärrettävää. Toiseksi tutkimukseni on ollut valtavirrasta poikkeavaa siten, että olen tarkastellut kysymystä organisaatioiden näkökulmasta käsin, kun pääsääntöisesti ikäkysymystä on tutkittu yksilölähtöisesti. Tutkimuksen lähtökohta on ollut ymmärtää työurien pidentäminen työyhteisö- ja työorganisaatiotason kysymyksenä. Kysyin, millä ehdoin yritykset ja julkiset organisaatiot toteuttavat yhteiskuntapoliittisesti toivottua ikäpolitiikkaa.

Ajattelen, että tutkimus poikkeaa ikätutkimuksen valtavirrasta myös sen osalta, mitä työssä pysymiseen ja sieltä poistumiseen vaikuttavia tekijöitä on

korostettu ja millaisin käsittein aineistoa on jäsennelly. Aikaisempi tutkimus on keskittynyt – aivan perustellusti – työolojen, eläkejärjestelmän, työntekijöiden terveyden, koulutustason, työnantajamaksujen tai toimialojen suhdanteiden vaikutukseen työssä pysymiseen. Tutkimus tuottaa osin tämän kanssa päällekkäistä tietoa, mutta painottaa organisaatiotason toimijoiden merkitystä ikäpoliittisen käänteen aikaansaamisessa. Niin ikään korostan tutkimuksessa työorganisaatioiden strategisten valintojen, institutionalisoidun elämäntavan ja sukupolvisopimuksen merkityksen vaikutusta eri toimijoiden valintoihin. Tutkimus tarkastelee myös millaisia prosesseja työstä poistumiseen liittyy ja kysyy *miksi* organisaatiotasolla tehdään tietynlaisia ikäpoliittisia ratkaisuja. Olen tarkastellut miksi ikääntyneitä ei palkata, miksi työttömyyseläkeputkea käytettiin saneerausväylänä ja pohtinut iän eri ulottuvuuksien merkityksiä työpaikoilla.

Suomalaisesta ikää, työssä pysymistä ja työstä poistumista tarkastelevasta tutkimuskentästä on uupunut organisaatiotason näkökulma; siis ikäyhtymyksen tarkastelu organisaatiokontekstissa. Keskustelussa on niin ikään jäänyt vähälle huomiolle yritysten tavoite tehokkaaseen, rationaaliseen ja strategisesti järkevään toimintaan. Työurien pidentämisen tavoitteen kannalta on kuitenkin perusteltua tutkia myös sitä, mikä on työnantajan motiivi työurien pidentämiseen. Tutkimukseni antaa vastauksia näihin teemoihin ja siten puoltaa paikkaansa aihealueen tutkimuskentässä.

Katson, että tämän tutkimuksen vahvuus on sen toteutustapa. Laadullisin menetelmin tehty tapaustutkimus antaa uutta tietoa organisaatiotason toimintatavoista. Työorganisaatiot luovat sen mikrokontekstin, jossa työn jättämisen ja työstä poistumisen päätökset tehdään kullekin organisaatiolle ominaisin reunaehdoin. Samalla tutkimuksen toteutustapa on kuitenkin myös sen heikkous. Laadullinen tutkimus ei mahdollista tulosten yleistettävyyttä kuin suurin varauksin, eikä se myöskään mahdollista sen tutkimista, mikä on eri tekijöiden painoarvon työstä poistumisen suhteen. Samalla äänivallan saa kussakin organisaatiossa varsin rajattu joukko (4–5 henkilöä), jolloin juuri heidän näkemyksensä saavat muiden näkemyksiä suuremman painoarvon. Laadullinen ote tuo kuitenkin hyvin esille sen, kuinka kompleksinen todellisuus on työorganisaatiotasolla työurien pidentämisen tavoitteen suhteen.

Tutkimukseni tulosten pohjalta erotan viisi keskeistä huomiota. Ensimmäinen huomio on se, että organisaatioiden ikäpolitiikat ovat luonteeltaan strategisia. Näihin eri strategioihin perustuvia ikäpoliittisia linjauksia erotin aineistostani neljä erilaista. Toinen huomio on se, että työstä poistumista ja työurien pidentämistä tulee tarkastella suhteessa hyvinvointivaltioon, elämäntavan institutionalisoitumiseen ja eläkejärjestelmän ”antamiin” lupauksiin. Kolmas huomio liittyy sosiokulttuuriseen ikätietoon. Ajattelen, että eläkejärjestelmän ikärajoilla on myös määritelty ”työikäisen” kronologista ikärajaa ja nämä institutionaaliset ikäraajat ovat tulleet osaksi sosiokulttuurista yhteisesti jaettua ikätietoa muokaten käsityksiä siitä, minkä ikäinen on

”työikäinen” ja ”eläkeikäinen”. Samalla niin vanha kuin uusi ikäpolitiikka ovat synnyttäneet epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia työn jättämisen ja työssä pysymisen/pitämisen suhteen. Neljäs huomio liittyy sukupolvisopimukseen ja työpaikkatason toimijoihin; työpaikoilla vallitsee tietty sukupolvisopimuksen suhteen, kenellä on ensisijainen oikeus ja velvollisuus palkkatyöhön. Tämän sopimuksen työpaikkatason vartijoita ovat paikalliset ammattiosastot. Tutkimus tuokin esille myös sitä, millaisia ikäpoliittisia toimijoita paikalliset ammattiosastot ovat. Viides huomioni liittyy ikäsyryntään. Organisaatioilla on tiettyjä ikäsyryviä käytäntöjä, koska se on niille rationaalista toimintaa. Näitä edellä esitettyjä huomioita voi pitää tutkimuksen tuottamina teoreettisina väitteinä.

Tarkastelen seuraavassa tarkemmin tutkimustuloksiani ja arvioin miten tutkimus pystyi vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin.

12.1 Kompleksinen ikä

Tutkimuksessa esitetyt ikääntyneisiin ja nuoriin liitetyt ikäkäsitykset ovat varsin samantapaisia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa löydetyt (esim. Airila 2007, Vaahtio 2002). Siten tutkimukseni ei tältä osin tuo juurikaan uutta tietoa. Työnantajien toimintaa ei kuitenkaan voi erottaa heidän ikäasenteistaan, joten ikäasenteiden tutkiminen on olennainen osa ikäpolitiikkojen hahmottamista, vaikkakaan pelkästään ikäasenteita tutkimalla ei välttämättä päästä kiinni työnantajien ikäperusteisen henkilöstöpolitiikan syihin.

Ikäkäsityksissä korostui iän yksilöllisyys. Vaikka nuoriin ja ikääntyneisiin liitettiin ryhminä erilaisia ominaisuuksia, oli asettamani määrittelytehtävä – *kuinka kuvailisit nuoria/ikäntyneitä?* – haastateltavilleni vaikea. Informantit halusivat korostaa iän yksilöllisyyttä; hehän tunsivat kaikenlaisia ikääntyneitä ja kokivat, että oli lopulta hyvin vähän tietyn ikäisiä kattavasti kuvaavia ominaisuuksia. Ikääntyneissä työntekijöissä oli paljon niitä, jotka miellettiin tehokkaiksi, työstään innostuneiksi ja aina valmiiksi oppimaan uutta, siis sosiaaliselta iältään nuoriksi. Kronologinen ikä ei määrittänyt yksilön ominaisuuksia, vaan työntekijä pystyi tuottamaan itsensä ”nuoreksi” olemalla tehokas ja innokas uudenoppija. Tällöin hän myös vastaa uuden työn ideaalityöntekijää.

Näyttää siis siltä, että se ikäkampanjoiden ja asiantuntijoiden korostama seikka, että ikä itsessään ei laske tuottavuutta ja että samanikäisten väliset erot ovat suuremmat kuin eri-ikäisten, on tiedostettu ruohonjuuritasolla – perustui tieto sitten ikäkampanjoihin tai haastateltavien omaan kokemukseen. Havainto herättää kaksi kysymystä. Ensinnäkin palautuuko työurien pidentäminen kysymykseksi siitä, kuinka yksittäinen työntekijä pystyy tuottamaan itsensä ”nuoreksi” ja siten halutuksi työvoimaksi? Toiseksi koskeeko kronologisen iän merkityksen väheneminen hyvää työntekijää kuvattaessa

vain niitä, jotka ovat onnistuneet säilyttämään työpaikkansa, mutta ei niitä, jotka hakevat työtä?

Eeva-Leena Vaahtio (2002) tutki väitöskirjassaan iän merkitystä rekrytoinnissa. Hän on esittänyt, että jokainen voi tehdä itsestään työhön kelpoisen ja ”työmarkkinaikäisen” kehittämällä osaamistaan ja pitämällä huolta terveydestään. Vaahtion haastatteleminen työnantajien silmissä kronologinen ikä menetti merkityksensä, jos henkilö oli muuten sopiva tehtävään ja viestitti olevansa sosiaaliselta iältään enemmän ”uraputkessa” kuin ”eläkeputkessa”. Vaahtio kuitenkin huomauttaa, että erityisesti yli 50-vuotiaat joutuvat tarkempaan syyniin. Itse kiinnitin Vaahtion tuloksissa huomion siihen, että vaikka kronologinen ikä sai työnantajien mukaan väistyä rekrytoinnissa sosiaalisen iän tieltä, ei hänen tutkimissaan yrityksissä ollut rekrytoitu yli 50-vuotiaita kuin vain ”muutama” (mt., 178). Voi olla, että harva viisikymppinen työnhakija pystyi osoittamaan olevansa sosiaaliselta iältään kronologista ikäänsä nuorempi ja tämä selittää heidän vähyyttään rekrytoitujen joukossa. Sanon silti, että Vaahtion tulosten perusteella kronologisella iällä näytti siis kuitenkin olevan suuri painoarvo rekrytoinnissa.

Oman tutkimukseni perusteella katson, että vaikka kronologinen ikä muutoin häipyi yksilön muiden ominaisuuksien alle, kronologinen ikä oli se, joka lopulta määrittää rekrytointikäytäntöjä. Vaikka ”ikä on asenne” ja ikä yksilöllistettiin, organisaatioiden oma ikärakenne, muut strategiset tekijät (esimerkiksi asiakaskunnan ikä), institutionalisoitunut elämäntapa (oletus eläkkeelle siirtymisestä) ja nuoriin liitetyt ominaisuudet kuten uusin tietotaito, tuottivat erityistä painoarvoa kronologiselle iälle. Sen taustalla, että ikääntyneitä sivuutettiin rekrytoinnissa, oli organisaatiotason tekijöitä ja nuoria suosiva rekrytointikäytäntö oli monelle organisaatiolle rationaalista toimintaa.

Kronologisen iän painoarvo korostuu niin ikään irtisanomistilanteissa. Silloinkin kun ikääntyneiden ominaisuuksia pidettäisiin hyvinä ja niillä olisi käyttöä organisaatiossa, institutionalisoitunut elämäntapa ja sukupolvisopi-mus ohjaavat ymmärtämään kuusikymppisten paikaksi eläkkeellä olon. Niin ikään irtisanomisten kohdentaminen ikääntyneisiin oli joissakin tapauksissa myös rationaalista toimintaa työpaikan toimintatapojen uudistumisen suosissa nuorta työvoimaa. Väitänkin, että *kronologinen ikä on työpaikkatason ikäsidonnaisissa valinnoissa lopulta päätöksiä eniten ohjaava iän ulottuvuus*.

12.2 Ikäpolitiikkojen strateginen luonne

Tutkimukseni päätulos on esitykseni neljästä erilaisesta ikäpoliittisesta linjasta. Esitän ne seuraavassa tiivistetysti.

Tapausorganisaatioihin kuuluvissa kahdessa teollisuuden toimialan yrityksessä oli tapahtunut selkeä käänne varhaiseläkereittejä suosivasta politiikasta pitkiin työuriin kannustavaan politiikkaan. Tähän ikäpolitiikan käänteeseen

oli neljä syytä. Ensinnäkin yritykset olivat heränneet ennustettuun työvoimapulaan ja pyrkivät uudella politiikalla tämän uhan torjuntaan. Toiseksi oli huomattu, että varhaiseläkereittien käytön kautta oli menetetty paljon hiljaista tietoa, joka oli kuitenkin tarpeen organisaatiolle nuorten tuoman uuden tietotaidon rinnalla. Kolmanneksi varhaiseläkereittien käyttö oli tullut yrityksille kalliiksi ja neljänneksi ikääntyneiden poistamiseen tähtäävä politiikka ei enää istunut yritysten imagoon tilanteessa, jossa julkinen ikäpolitiikka korosti pitkiin työuriin kannustavaa politiikkaa organisaatiosolulla. Aikaisemmin harjoitettu politiikka, jossa työttömyysputkea oli käytetty – ammattiosaston sitä halutessa – irtisanomisten yhteydessä, näyttäytyi nyt uudessa tilanteessa strategisesti huonolta ratkaisulta. Näissä yrityksissä eläke-reitin käyttö saneeraustilanteissa oli ollut kaikkein akuutein lähimenneisyysdessä ja työttömyysreitin käyttö nousi haastatteluissa keskeiseksi teemaksi. Ammattiosastot puolustivat sukupolvisopimusta, jossa nuorten työpaikkojen säilyminen katsottiin ensisijaiseksi tavoitteeksi. Kyse oli myös sukupolvisolidarisuudesta ja ammattiosaston tavoitteesta hallita sitä epävarmuutta, mitä jatkuva suhdanteiden muutoksiin ja kiristyneeseen kilpailutilanteeseen sopeutuminen tuottivat. Työttömyysreitin käyttö menneisyysdessä heijastui myös toisen ammattiosaston haastatteluhetken tavoitteisiin; pyrkimyksenä oli lupaus työnantajalta irtisanoa kaikki 55- tai 60-vuotiaat, jos nämä vain itse niin halusivat. Tässäkin törmätään ikäpolitiikkojen strategiseen luonteeseen. Työttömyysreitin käyttö ei ollut työnantajalle enää strategisesti järkevää, joten ammattiosaston toiveisiin ei suostuttu.

Julkisella sektorilla ikäpolitiikan voi tiivistää lauseeseen ”kokemusta arvoštava, nuoruutta kaipaava”. Julkisen sektorin organisaatioilla oli selkeimmin työssä pysymiseen kannustava julkilausuttu ikäpoliittinen linjanveto. Julkisen sektorin organisaatioiden ikärakenne oli tapausorganisaatioiden ryhmistä kaikkein vanhin ja organisaatioissa pyrittiin varautumaan tilanteeseen, jossa suuri osa henkilöstöstä siirtyisi lyhyen ajan sisällä vanhuuseläkkeelle. Työvoimapula oli todellisin uhka julkisen sektorin organisaatioille. Pitkiin työuriin kannustava ikäpolitiikka oli yksi keino torjua uhkaavaa henkilöstöpulaa. Ikäpolitiikka oli vahvasti pitkiin työuriin kannustavaa organisaatioissa jo työskenteleviä kohtaan. Sen sijaan julkisen sektorin organisaatiot keskittyivät kaikkein selkeimmin rekrytoinnissa nuorten palkkaamiseen. Tämä nähtiin organisatorisen tietotaidon eteenpäin siirtämisen ja vanhasta ikärakenteesta seuraavan ”eläkepommeiin” varautumisen kannalta tärkeänä osana henkilöstöpolitiikkaa. ”Vanha” ikärakenne esitettiin legitiiminä syynä nuoria suosivaan rekrytointipolitiikkaan.

Kolmannessa tapausorganisaatioiden ryhmässä yksityisissä palveluissa (ravintola- ja vähittäiskaupan alat) ikä tuli relevantiksi osana palvelun ja tuotteiden myyntiä. Ikä oli siis osa markkinointia ja yrityksissä harjoitettiin ikäsegmentaatiota: nuoret myyjät nuorille asiakkaille ja vanhemmat tarjoilijat vanhemmille asiakkaille. Kyse on myös työn subjektivoitumisen ja estetisöitumisen yhdestä ulottuvuudesta. Näillä aloilla ikärakenne oli muotoutunut

osa-aikaistumiskehityksen myötä nuoreksi eikä eri varhaiseläkereittien käyttö noussut ikäpoliittiseksi kysymykseksi haastatteluissa. Sen sijaan iän merkitys tuli esille rekrytoinnissa. Nuoria suosittiin rekrytoinnissa, mikäli asiakas-kunta oli nuorta. Vanhempia hakijoita suosittiin taas niissä tapauksissa, joissa asiakaskunnan keski-ikä oli korkeampi. Katson, että yritysten strateginen valinta vastata koventuneeseen kilpailuun työvoiman tarkalla allokoinnilla, mikä tarkoitti osa-aikatoiden määrän kasvua, oli myös ikäpoliittinen valinta, sillä osa-aikaistuminen työnsi jo nuoria keski-ikäisiä pois toimialoilta.

Neljännessä ryhmässä ikäpolitiikka otti ad hoc -luonteen: yritykset harjoittivat tilanneherkästi aina sellaista ikäpolitiikkaa mitä eteen tuleva tilanne vaati ilman pidemmän ajanjakson suunnitelmaa. Tätä ikäpolitiikkaa voi kutsua myös passiiviseksi ikäpolitiikaksi. Strategiseksi sen tekee reagoiminen eteen tuleviin tilanteisiin juuri kyseiseen hetkeen parhaiten sopivalla valinnalla. Ad hoc -luonnetta kuvaa se, että esimerkiksi pankissa ikääntyneitä irtisanottiin, mikäli juuri sinä vuonna oli tarve vähentää henkilöstöä. Haastateltavien kertoman perusteella yrityksissä ei ollut pidemmän aikavälin ikäpoliittista strategiaa. Esimerkiksi etukäteen ei harkittu kunkin poislähtijän mukanaan viemän tietotaidon tarpeellisuutta organisaatiolle. Paikallisliikenneyritys nojasi tapausorganisaatioista kaikkein selkeimmin nuoreen työvoimaan. Se suosi nuoria rekrytoinnissa säästääkseen palkkakustannuksissa ja koska se katsoi nuorten selviytyvän paremmin hektisestä työstä. Samanaikaisesti yritys ei kuitenkaan satsannut työkyvyn ylläpitoon, vaikka juuri työkyvyttömyysreitti oli merkittävin varhainen työstäpoistumisreitti. Lehtitalon ad hoc -ikäpolitiikka oli kaksijakoista. Yhtäältä ikääntyneitä kannustettiin pitkiin työuriin, toisaalta haluttiin pitää kiinni uudistuvasta lehdestä ja tasaisesta ikäjakaumasta.

Kaiken kaikkiaan tutkimusorganisaatioissa puhuttiin varsin vähän työkyvyttömyyseläkkeestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä. Näin siitäkin huolimatta, että Suomessa sairausajan palkoista ja työkyvyttömyyseläkkeistä työnantajille koituvien omavastuiden tulisi taata se, että työnantajat ovat kiinnostuneita pitämään huolta työntekijöidensä terveydestä (Hytti 2002a, 344).

Empiiristen havaintojen ja ylläesitetyn tiivistelmän perusteella argumentoin, että organisaatioiden ikäpolitiikat syntyvät osana strategisia valintoja. Selventääkseni tätä argumenttia käytän tässä yhteydessä analogiaa. Hanna Liikanen (1997) on tutkimuksessaan työpaikkojen työaikapolitiikasta osoittanut, että työaikapolitiikka, erityisesti työaikajoustot, perustuivat johdon kilpailustrategiaan ja strategiseen suunnitteluun. Kun valtio höllensi kontrolliaan työaikapolitiikkaan, siirtyi työaikapolitiikka konventionaalisilta politiikka-alueilta toisille alueille, enenevästi työpaikka- ja yritystasolle (mt., 22). Liikasen tutkimissa yrityksissä uudet työaikajärjestelyt tai normalityöajan deregulaatio nähtiin tietoisena työaikojen rationalisointina, mikä paransi yritysten kilpailukykyä. Työaikojen joustavuus oli osa yrityksen toimintaa ja tavoitteita, ei oma erillinen alueensa. Liikasen haastattelemat johdon edustajat eivät nähneet työaikakysymystä tärkeimpien asioiden joukossa, mutta silti työaika yhdistettiin

tehokkuuteen, asiakassuuntautuneisuuteen, nopeuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen eräänlaisena sekundäärinä/toissijaisena tekijänä (mt., 75).

Katson, että näitä kahta asiaa *työaikapolitiikkaa* ja *ikäpolitiikkaa* voidaan pitää analogisina tekijöinä, osana organisaation strategista suunnittelua. Omassa aineistossani ikä oli implisiittisesti osa *strategista henkilöstöjohtamista*, joissakin tapauksissa eksplisiittisesti. Lukuun ottamatta muutamaa poikkeusta ikäpolitiikat eivät olleet politiikkoja siinä mielessä, että ne olisivat olleet ohjelmallisia, harkittuja ja hyvin perusteltuja. Pikemminkin ikäpolitiikat muotoutuivat osana strategista päätöksentekoa, kun organisaatiot sopeuttivat toimintaansa muuttuneeseen toimintaympäristöön. Ikäpolitiikat voidaan tunnistaa organisaatioiden toiminnasta niiden tekemien ikäsidonnaisten valintojen, siis ikäkäytäntöjen kautta. Ikä sinänsä ei kuitenkaan ollut tärkeimpien asioiden joukossa. Ikäpolitiikat ovat osa organisaatioiden kilpailustrategiaa, osa tehokkuuden tavoittelua, työn muutokseen sopeutumista ja pitkän tähtäimen henkilöstöressurssien suunnittelua. Ikäpolitiikkoja ei siten voida erottaa omaksi erityisalueekseen organisaation sisällä, vaan ne muotoutuvat osana yleistä työelämän muutosta, toimintaympäristön ja kilpailutilanteen muutokseen sopeutumista. Siten jos tavoitteena on analysoida ikää organisaatiossa, täytyy tutkia myös organisaation toimintalogiikkaa.

Ikäpolitiikat voi ymmärtää strategisten valintojen yhtenä sivujuonena sen faktan kautta, että voidakseen toteuttaa kilpailu- ja operationaalista strategiaansa menestyksekkäästi, yritys tekee sen ensisijaisesti henkilöstönsä kautta. Henkilöstön iällä ja ikärakenteella on tärkeä rooli siinä, kuinka hyvin organisaatio pystyy toteuttamaan operationaalista suunnitelmaansa. Siis kuinka hyvin organisaatio pystyy pitämään henkilöstönsä, jota se tarvitsee (teollisuusyritykset, julkinen sektori), kuinka hyvin se pystyy siirtämän tietoa eteenpäin (julkinen sektori) ja kuinka hyvin se pystyy vastaamaan asiakkaiden toiveisiin ja tuottamaan sellaista palvelua tai tuotetta, jota asiakkaat haluavat (yksityiset palvelut).

Organisaatioiden ikäpolitiikkojen muotoutumiseen vaikuttavat ennen kaikkea yleinen taloudellinen tilanne ja suhdannevaihtelut, muutokset työmarkkinoilla (esimerkiksi työvoimapulan uhka), organisaation tämän hetkinen ikärakenne ja palveluiden ikäsegmentointi. Pitkiin työuriin kannustavan ikäpolitiikan ehto on, että se hyödyttää yritystä itseään kilpailustrategian toimeenpanossa. Ne organisaatiot, joiden omaa strategiaa pitkiin työuriin kannustava politiikka tukee, toteuttavat kaikkein todennäköisimmin sellaista henkilöstöpolitiikkaa, jota yhteiskuntapoliittisesti yritysten toivotaankin toteuttavan.

Otin aikaisemmin esille Colin Duncanin (2001) nelikentän, jossa hän jaoteli yritysten suhtautumista ikääntyneisiin. Duncanin mukaan tämän hetkinen ortodoksia ikäperusteista syrjintää ja työnantajien politiikkaa kohtaan on seuraavanlainen: "Vanhempien työntekijöiden syrjintää, ei ainoastaan poistumiskäytäntöjen [*exit policies*] vaan myös rekrytoinnin ja koulutusta koskevien rajoitusten osalta, pidetään sekä irrationaalisena että kaupallisesti vahingolli-

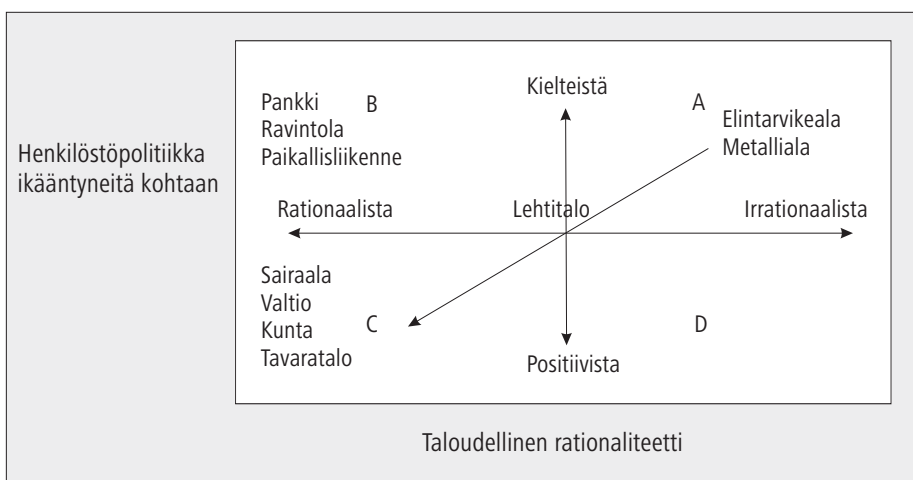
senä. Tämä näkemys on niin laajalti jaettu, että vaikuttaa lähes mahdottomalta yrittää kiistää sitä” (mt., 35). Duncan kysyykin: mitä jos ikäsyriävä politiikka on rationaalista yrityksille? Tätä tarkoitusta varten Duncan esitti viisi erilaista mahdollista työnantajapolitiikkaa. Alla olevaan kuvioon 13 olen lisännyt omat tapausorganisaationi; onko kyseessä olevan yrityksen politiikka ollut negatiivista vai positiivista ikääntyneitä kohtaan, ja onko tämä harjoitettu politiikka ollut organisaation näkökulmasta rationaalista vai irrationaalista.

Tutkimistani tapausorganisaatioista teollisuuden yritykset ovat tyyppiä A → C eli ne siirtyivät ikääntyneitä poistyöntävästä politiikasta myönteiseen ikäpolitiikkaan. Tämä siirtyminen johtui siitä, että entisenlainen politiikka nähtiin haastatteluhetkellä irrationaaliseksi ja työssä kiinnipitävä politiikka organisaation tavoitteita tukevaksi. Ravintola-ala edustaa tässä tyyppin B organisaatiota: ikäpolitiikasta oli vaikea löytää mitään kovin ikämyönteistä, vaikka joihinkin tiettyihin palvelutyyppeihin organisaatiossa haluttiinkin palkata juuri keski-ikäisiä. Työn kovuus ja huonot työolot olivat jotain, jota ei katsottu voitavan muuttaa ja näin helpottaa työssä pysymistä. Tähän joukkoon luen myös pankin ja paikallisliikenneyrityksen. Niiden politiikkaa voi pitää varsin ikäkielteenä; pankissa irtisanomisten uhka leijui koko ajan ilmassa ja paikallisliikenteessä nuoret nähtiin selkeästi ikääntyneitä parempina työntekijöinä; jaksoivathan nämä paremmin kuormittavaa työtä. Lehtitalon sijoitan keskelle, politiikka oli varsin ikäneutraalia. Muut organisaatiot sijoittuvat kategoriaan C: niiden ikäpolitiikka oli ikämyönteistä ja tämä toimintatapa oli niille rationaalista.

Iän ja strategisten valintojen yhteys tulee esille myös työvoiman käytön joustoissa. Erityisesti työvoiman käytön määrällinen jousto on tapausorganisaatioissa ollut selkeästi ikäsidonnaista. Teollisuusyrityksissä tarve vähen-

Kuvio 13.

Ikäpolitiikan neljä linjaa.



Lähde: Duncan 2001 pohjalta.

tää työvoimaa toteutettiin pääsääntöisesti vähentämällä varhaiseläkereittien kautta vanhimpia työntekijöitä. Vastaavasti julkisen sektorin tiukka henkilöstöpolitiikka rekrytoinnissa esti uusien virkojen ja toimien täyttämisen ja johti määräaikaisten työsuhteiden laajaan käyttöön. Se taas johti ikärakenteen vanhenemiseen ja heijastui työmarkkinoille laajemminkin nuorten työmarkkinaepävarmuuden kasvuna. Tämäkin on ikäsidonnainen henkilöstöpoliittinen käytäntö. Yksityisissä palvelualan yrityksissä tärkein keino vähentää työvoimakustannuksia on ollut työsuhteiden osa-aikaistaminen. Tämä johti alan nuorenmiseen osa-aikatyön ollessa haluttu työaikamuoto nuorten, erityisesti opiskelijoiden keskuudessa, mutta ei enää niinkään enää hieman vanhemmilla osa-aikatyön alhaisen tulotason vuoksi. Toimialojen erilaiset työvoiman määrällisen jouston tavat ja erilaiset strategiset henkilöstöpoliittiset valinnat ovat tuottaneet erilaiset ikärakenteet eri toimialoille.

Näissä tavoissa toteuttaa työvoiman määrällistä joustoa on silmiinpistävää juuri sen ikäsidonnaisuus; se ei siis ole ollut sukupuolisidonnaista tai etnisyyteen/rotuun sidottua – seikka, joka on ollut hyvinkin yleinen ilmiö monessa muussa maassa. Koska Suomi on pitkään ollut etnisesti melko homogeeninen ja maahanmuutto on ollut vähäistä, kiinnittyy huomio siihen, ettei työvoima ole määrällisesti joutanut sukupuolen mukaan siten, että juuri naisia olisi vedetty ja työnnetty työmarkkinoille ja sieltä pois työvoiman tarpeen mukaan. Osa-aikaisuus ja määräaikaaisuus ovat toki koskeneet enemmän naisia kuin miehiä (Lehto & Sutela 2008, Pärnänen & Sutela 2009, Hulkko & Pärnänen 2006) ja siten naisille on tyypillisempää olla niin sanottua reunatyövoimaa. Osa-aikaisuuden osalta on tosin todettava se, ettei alan osa-aikaistuminen ole tehnyt siitä naisvaltaista, vaan nämä alat ovat jo muutoinkin olleet naisvaltaisia³⁹. Yhtä kaikki naisten laaja työmarkkinoille osallistuminen, työmarkkinoiden sukupuolenmukainen segregatio ja vahva kokoaikatyönkuluttuuri molemmille sukupuolille selittävät työmarkkinajousten varsin vähäistä sukupuolisidonnaisuutta.

12.3 *Instituutiot ja sukupolvisopimus*

Kolmas aineistolleni esittämäni kysymys koski instituutioita ja ikäkäsityksiä. Kysyin, miten instituutiot rajaavat ja mahdollistavat organisaatioissa tehtäviä ikäpoliittisia päätöksiä. Toisaalta lähestyin kysymystä instituutioista myös

39 Tosin alan naisvaltaisuus saattaa selittää osa-aikaistumista. Miesvaltaiset palvelualat kuten kuljetusala, erityisesti paikallisliikenneala, ovat pystyneet torjumaan työnantajataholta tulevat osa-aikaistamispaaineet aktiivisen ammattiyhdistystoiminnan kautta. Luultavasti kyse on myös siitä, että miehet pitävät kiinni tiukemmin ”miespalkasta” siis kokoaikatyönpalkasta kuin naiset, mutta se lienee vain yksi selitys asialle. Ammattiliittojen vaikutusmahdollisuuksissa on myös eroja. Tarkoitin tässä erityisesti pääkaupunkiseudun bussiliikennettä, missä työnantajataho on jo pitkään halunnut lisätä osa-aikatyötä. Syynä tähän ovat olleet aivan samat seikat kuin kaupan ja ravintola-alallakin; ruuhkahuiput ja asiakasvirran epätasaisuus. Auto- ja kuljetusalan liitto on työtaistelutoimilla kuitenkin torjunut tämän osa-aikaistumispaaineen.

toisesta näkökulmasta: miten eläkejärjestelmä vaikuttaa sosiokulttuurisen ikätiedon ja ikäkäsitysten muokkautumiseen? Millaisia ikäkäsityksiä eläkejärjestelmä pitää sisällään ja millainen tekijä instituutiot ovat sukupolvisopimuksen muotoutumisessa?

Aineistosta on luettavissa kolme erilaista sukupolvisopimusta iän ja palkkatyön suhteesta. Ensimmäinen sukupolvisopimus painottaa nuorten ensisijaisuutta palkkatyöhön. Se on muotoa: ”Nuorilla on ensisijainen oikeus työhön, jos työstä tulee pula. Nuorilla on myös ensisijainen velvollisuus palkkatyöhön”. Toinen näkökulma nojaa ikätasa-arvoon. Sen sisältö on muotoa: ”Ikä ei saa olla peruste työstä poistamiselle, vaan yksilön kompetenssin ja halun työhön tulee mennä ikäkriteerin edelle.” Tämä näkemys on se, jota uusi ikäpolitiikka painottaa. Kolmas näkemys korostaa hyvinvointivaltion kansalaisen oikeutta työstä vapaaseen elämänvaiheeseen. Se on muotoa: ”Kaikilla ikääntyneillä tulisi olla sama oikeus lähteä varhain työstä – jos niin haluaa”. Tällöin yhtenä perusteluna tuodaan esille pitkä työura. Näkemys korostaa ikätasa-arvoisuutta työstä lähtemisen suhteen: kaikkia tulisi kohdella ikänsä perusteella samalla tavalla eikä eläkejärjestelmän tulisi mahdollistaa varhaista työstä poistumista vain toisille, tosin työkyvyttömyys tekee tästä poikkeuksen. Sukupolvisopimuksen sisällöstä on siis eriäviä näkemyksiä. Voi olettaa, että erilaiset käsitykset eri-ikäisten oikeudesta ja velvollisuudesta työhön heijastuvat myös työmarkkinoille siten, että eri-ikäiset ovat eri asemassa työn saamisen ja työn jättämisen suhteen. Pohdin seuraavassa miten nämä näkökulmat ovat yhteydessä eläkejärjestelmään ja sukupolvisopimukseen.

Raija Gould ja Laura Saurama (2003) ovat analysoineet muutoksia Suomen eläkejärjestelmässä ja paikantaneet siinä kolme paradigman muutosta. Kahden ensimmäisten vaiheen aikana 1970- ja 1980-luvuilla joitakin vanhoja sosiaaliturvan muotoja muutettiin varhaiseläkejärjestelyiksi ja uusia varhaisen työstä poistumisen reittejä luotiin. Tämän politiikan seurauksena varhainen työstä poistumisen politiikka saavutti huippunsa 1980-luvun lopulla. Kolmas vaihe alkoi 1990-luvun alusta, kun politiikka muuttui ja varhaiseläkereittejä alettiin tukkia ja luoda uutta työhön kannustavaa politiikkaa. Tämän politiikan muutoksen Gould ja Saurama tiivistävät huomioon siitä, että eläkejärjestelmän varhaiseläkettä sosiaalisena oikeutena korostava politiikka on vaihtunut paradigmaan, jossa korostetaan yhtäältä velvollisuutta työhön ja toisaalta yksilöllistä joustoa. Erityisesti vuoden 2005 eläkeuudistus piti sisällään voimakkaita työssä pysymisen kannustimia. Lisäksi varhaiseläkkeelle pääsyä kiristettiin lakkauttamalla joitakin varhaiseläkkeitä ja nostamalla ikärajoja. Eläkejärjestelmän muutosten voi siten tulkita olevan osa sitä suurempaa paradigman muutosta kohti työhön kannustavaa sosiaalipolitiikkaa, mitä muutokin on toteutettu. (Julkunen 2001, van Gerven 2008.)

Harjoitetulla varhaiseläkepolitiikalla on ollut kahdensuuntaisia seurauksia. Ensinnäkin on syytä kysyä, onko varhaiseläke sosiaalisena oikeutena -paradigma jäänyt elämään eläkepoliittisista muutoksista huolimatta? Väitän,

että varhaiset työstä poistumisen reitit ovat vahvistaneet ajatusta ”kolmannesta iästä”, sosiaalisesti konstruoidusta elämänvaiheesta, jolloin on viimein aikaa itsensä toteuttamiselle, pakopaikkana kiireisestä työelämästä. Varhaiseläkkeet ovat tehneet kolmannesta iästä sekä taloudellisesti mahdollisen että sosiaalisesti hyväksytyyn ”työstä vapaan” elämänvaiheen ennen vanhuuden riippuvuutta ja haurautta – tai vähintäänkin ratkaisevasti pidentäneet tuota ajanjaksoa. Ainakin tapausorganisaatioissa, mutta rohkenen väittää, että myös yleisemmin Suomessa varhaiseläkkeiden yleistyessä, työstä pois jääminen yhä nuorempana tuli sekä sosiaalisesti hyväksytyimmäksi että synnytti odotuksen varhaisesta työstä poistumisesta. Varhaiset työstä poistumisen reitit ja niiden laaja käyttö olivat organisaatiokohtaisesti synnyttäneet kollektiivisen kokemuksen varhain poistumisesta nimenomaan sosiaalisena oikeutena, jonka moraalikoodiin kuului se, että ikänsä perusteella kaikille tulisi antaa samat mahdollisuudet poistua varhain. Tähän toki sisältyi ehto siitä, että työntekijän tuli itse haluta lopettaa työnteko, ei niin, että työnantaja olisi saanut luvan harjoittaa ikäsyrjintää.

Toinen seuraus on ikääntyneiden työn epävarmuuden kasvu. Instituutionaaliset ehdot ja siihen limittyvät moraalisäännöt (sukupolvisopimus/solidarisuus) ohjasivat yrityksiä paikallisten ammattiosastojen tuella varhaiseläkkeiden käyttöön ja siten suuntasivat irtisanomiset ikääntyneisiin. Tätä kautta varhaisesta työn jättämisestä tuli tietyn ikäpolven yleinen, jaettu kokemus. Enää pitkä kokemus, halukkuus työhön tai oma osaaminen eivät takaa työssä pysymistä vanhuuseläkkeelle saakka, vaan iästä on tullut työmarkkinariski myös työuran loppupäässä. Syrjäytyminen työmarkkinoilta koskee myös ikääntyneitä uudelleentyöllistymisen ollessa tämän ikäisille hyvin vaikeaa. Varhaiseläkepolitiikan synnyttämän odotuksen rinnalla on syytä korostaa myös tätä politiikan syrjivää luonnetta, sillä iso osa työstä varhain poistuneista on tehnyt sen vastentahtoisesti tai hyväksynyt sen vähiten huonona vaihtoehtona. Surveytulosten mukaan työttömyyden kautta varhain työstä poistuneista noin puolet koki, ettei lähtö ollut vapaaehtoinen (Saurama 2004).

Täytyy muistaa, että varhaiseläkkeillä, erityisesti työnantajavetoisella työttömyysreitillä on kaksi puolta. Yhtäältä se kohdistaa irtisanomiset ikääntyneisiin, syrjäyttää heitä työmarkkinoilta ja laskee pysyvästi heidän tulotasoaan. Toisaalta varhaiset työstä poistumisen reitit voidaan nähdä palkkiona pitkästä työurasta. Varhaiseläke vapauttaa työstä aikaisempaa nuorempana, nauttimaan kolmannesta iästä, johon on varaa vain tarpeeksi rikkaalla hyvinvointivalttiolla.

Ymmärrän, että julkilausumaton sukupolvisopimus on kirjoitettu sisään jo institutionaaliin ratkaisuihin. Työttömyysreitti luotiin, jotta pystyttiin ratkaisemaan työttömyyden ongelma ja se neuvoteltiin kolmikannassa järjestöjen kesken (Gould 1999). Yhtäältä tavoite oli vähentää työvoiman tarjontaa ja toisaalta ratkaisu tuki työmarkkinoiden rakenteellista muutosta, kun vähemmän koulutettu vanhempi sukupolvi vedettiin pois työmarkkinoilta (Gould 2002, Hytti 1998). Kun työttömyysreitti luotiin ratkaisuna raken-

teellisten muutosten luomaan työttömyysongelmaan, se samanaikaisesti julkilausui moraalisaännön nuorten ensisijaisesta oikeudesta ja velvollisuudesta palkkatyöhön. Työttömyysreitin käytön lisääntyminen 1990-luvun laman aikaan vahvisti tätä näkemystä. Työssä pysyminen tuli moraalisesti kyseenalaiseksi ikääntyneille (ks. myös Gould 1994).

Yhtä kaikki harjoitettu varhaiseläkepolitiikka on muuttanut käsitystä sekä ”työikäisestä” että ”ei-työikäisestä”/”eläkeikäisestä”. Elämänvaiheet ovat relationaalisia. Kun käsitys yhden elämänvaiheen ominaisuuksista ja sen sisällössä muuttuvat, muuttuvat käsitykset muistakin elämänvaiheista. Kun yhä nuoremmat ovat poistuneet työstä, on käsityksemme eläkeikäisestä muuttunut siten, että mielikuvassa se piirtyy aktiivisena elämänvaiheena, jossa hyväkuntoisena – siis työhön kykenevänä – vielä toimitaan harrastusten ja auttamisen parissa. Vastaavasti se kuva millainen ja minkä ikäinen on ”työikäinen” on saanut nuoremmat kasvot. Väitän, että se minkä ikäinen mielletään ”työikäiseksi” on nuorentunut niin varhaiseläkepolitiikan kuin työn muutoksen kautta erityisesti työnantajien silmissä. Nimenomaan *työpaikoilla käydään rajanmäärittelyä siitä kuka ja minkä ikäinen on työkelppoinen ja ”työikäinen”*. Rajanmäärittelyä tehdään erityisesti irtisanomistilanteissa; kenen tulee luopua työstä kenenkä hyväksi. Keitä pidetään työikäisinä? Toki tämän lisäksi rajanmäärittelyä työikäisestä tehdään myös vanhuuseläkkeelle jäämisen osalta nykyisen 63–68 vanhuuseläkeiän mahdollistaessa työn teon aina 68 ikävuoteen saakka. Onko 68-vuotias työikäinen? Työnantajien ja työntekijöiden käsitykset siitä, kenen tulisi jatkaa työssä, voivat olla hyvinkin ristiriidassa keskenään.

Ajattelen, että koko suomalaisessa eläkepolitiikkaa koskevassa keskustelussa on pohjimmiltaan kyse juuri ”työikäisen” uudelleen määrittelystä. Toki vuosien 2009–2010 aikana Suomessa käydyssä eläkepoliittisessa keskustelussa, on ollut kyse myös julkisen talouden kestävyysvajeesta sekä eläkepolitiikkaa koskevasta päätäntävallasta. Mutta pohjimmiltaan kysymyksessä oikeasta eläkeiästä on kyse siitä, minkä ikäisten katsomme olevan työikäisiä eli minkä ikäisille katsomme palkkatyön tekemisen kuuluvan.

Iän tutkiminen työorganisaatiossa pakottaa kysymään, missä on kuusi-kymppisen paikka? Kun uusi ikäsopimus yrittää neuvotella ikääntyneen paikaksi työn, se kohtaa niin organisaatioiden strategiset valinnat kuin sukupolvisopimuksen moraalisen ulottuvuuden. Siten pyrittäessä määrittämään työikäinen aina 68-vuotiaaksi saakka, politiikan tulee onnistuakseen pystyä muuttamaan sosiokulttuurisia ikäkäsityksiä eri-ikäisten paikoista sekä vaikuttamaan käsityksiin siitä, mitä pidetään oikeudenmukaisena työn jättämisen ikänä. Toisin sanoen sen tulee nostaa uudelleen keskusteluun mitä hyvinvointivaltion tulee tarjota kansalaisilleen ja mitä ei, eli murtaa ”varhaiseläke sosiaalisenä oikeutena” -paradigma.

Aineiston keruuhetkellä 55–65 ikävuoden aikajänne muodostui työn jättämisen ja siellä pysymisen suhteen harmaaksi vyöhykkeeksi, jossa oli epäselvää mikä oli ”oikea” ikä jättää työ. Tämä työstä poistumisen ajankohdan

destandardisoituminen herätti haastatelluissa hämmennystä; minkä ikäisen kuuluu olla ansiotyössä? Kenties institutionaalisten järjestelmien, siis eläke- ja työttömyysturvan määrittellessä työstä poistumisikää koetaan sopivaksi, että tähän elämänvaiheeseen siirtyminen olisi iällisesti yhdenmukaisempaa. Työstä poistuminen kun on toisille oikeus ja toisille velvollisuus, yhtäältä se on lahja, toisaalta syrjintää. Tällöin institutionaalisten ikärajojen liukuminen epäselviksi herättää myös kysymyksiä oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta.

Eläkeiän nostoa perustellaan sillä, että eliniän noustessa ja terveydentilan kohotessa työvuosia on lisättävä. Eläkkeelläolovuosia ei yksinkertaisesti ole varaa kasvattaa. Valtioneuvoston ikääntymisen vaikutuksia ja varautumisen riittävyttä arvioivassa Ikääntymisraportissa (2009) pohditaan eri toimenpiteitä ikääntymisen aiheuttamiin muutoksiin varautumisesta ja todetaan, että ”yleisemminkin on syytä kriittisesti pohtia, tulisiko pidemmällä aikavälillä ottaa tavoitteeksi ’työikäisen väestön’ ja siihen liittyen eläkeiän uudelleen määrittely siten, että pysyvä työstä vetäytyminen eläkejärjestelmien kautta olisi mahdollista vasta siinä iässä, jossa terveys ja toimintakyky keskimäärin olennaisesti heikkenevät” (mt., 221). Ajattelen, että uuden ikäpolitiikan tausta-ajatus on työhön kannustavuuden kautta kytkeä uudelleen työn jättäminen kyvyttömyyteen tehdä työtä, siis ”palauttaa” vanha kytkös työkyvyttömyyden ja oikeuden eläkkeeseen välille. En tarkoita tällä sitä, että eläkeikää nostettaisiin niin korkealle, että suurin osa ikäluokasta olisi jo työkyvyttömiä (kuten Bismarckin Saksassa). Tarkoitan, että jokaisen velvollisuudeksi on tullut harkita omaa työssä jatkamistaan oman terveyden ja työkyvyn kysymyksenä. Olenko vielä työkykyinen, siis työikäinen? Miten ylläpidän työkykyäni ja huolehdin terveydestäni?

Korostan vielä sitä seikkaa, että jos ymmärretään instituutioiden ja yksilöiden käytös kahdensuuntaisena suhteena, silloin eivät vain instituutiot vaikuta käsityksiin oikeasta ja väärästä, vaan instituutiot itsessään tulee ymmärtää heijastumana siitä, mitä käsitetään oikeana ja vääränä, oikeudenmukaisena ja epäoikeudenmukaisena. Instituutiot, tässä eläke- ja työvoimapolitiikka, eivät ota jotain tiettyä muotoa itsekseen. Koska ihmiset rakentavat instituutiota, olemassa olevat moraalikäsitukset ovat osa tuota järjestelmää.

Selventääkseni tätä kahdensuuntaista suhdetta, käytän hyväkseni analogi-aa sukupuoleen. Naisten asema työmarkkinoilla on ollut pitkään hyvinvointivaltiotutkijoiden kiinnostuksen kohteena. Ominaista pohjoismaisille hyvinvointivaltioille on ollut naisten laajamittainen palkkatyöhön osallistuminen. Tämän kehityksen moottorina on nähty sosiaalipolitiikka, joka mahdollistaa naisten ansiotyön vanhempainvapaiden ja julkisen päivähoidon avulla. Jotkut tutkijat (Allén 1992, Ruggie 1984) ovat korostaneet naisen aseman riippuvuutta koko pohjoismaisesta toimintatavasta ja katsovat, että naisten osallistumien työmarkkinoilla on sosiaalikorporatistimin sivutuote. Raija Julkunen (1993) on esittänyt tähän vasta-argumentin. Hän on samaa mieltä siitä, että naisten asema on yhteydessä taloudelliseen kasvuun, työvoiman

kysyntään, hyvinvointivaltion instituutioihin ja sosiaalikorporatismiin. Mutta Julkusen mukaan “sukupuolijärjestelmän ja mallin vuorovaikutuksessa ei voi olla kysymys siitä, että jokin sukupuolesta riippumaton malli tuottaisi sukupuolten suhteet. Sukupuolten suhteet ovat osa mallin dynamiikkaa” (mt., 284). Julkunen väittää, että sukupuolten suhteet ovat muovanneet suomalaisen yhteiskunnan modernisaation tapaa. Jatkan tästä hieman: laaja naisten työssäkäynti ja sitä tukevat institutionaaliset rakenteet eivät voisi olla mahdollisia, jos käsitys naisesta palkkatyössä kodin ulkopuolella olisi meille mahdoton ja ei-hyväksyttävä ajatus ja jos äidin ja vaimon roolit nähtäisiin ainoina “oikeina” paikkoina naisille.

Ajattelen, että vastaavasti ikääntyneiden työmarkkina-asema on yhteydessä työvoiman kysyntään, taloudelliseen kasvuun, hyvinvointivaltion instituutioihin ja sosiaalikorporatismiin, mutta – tämä on karkea imitaatio – *jokin iästä ja eri ikäisten välisistä suhteista riippumaton malli ei voi tuottaa sukupolvien välisiä suhteita työmarkkinoilla*. Hyvinvointivaltiolliset instituutiot pitävät itsessään sisällä sukupolvisopimuksen. Samoin kuin ne pitävät sisällään oletuksia sukupuolten paikoista, ne sisältävät oletuksia eri-ikäisten, eri sukupolvien ”oikeista” paikoista. Eivät vain sukupuolten väliset suhteet, vaan myös *sukupolvien väliset suhteet ovat osa mallin dynamiikkaa*.

Ottamalla käyttöön sukupolvisopimuksen käsitteen haluan tähdentää eläkejärjestelmään sisältyvän sopimuksen eri-ikäisten paikasta. Tutkimukseni korostaakin instituutioiden vaikutusta organisaatiotason päätöksen tekoon. Samalla se osoittaa, että varhainen työstä poistuminen on harvoin yksittäisen työntekijän päätösvallassa. Kun työkyvyttömyysreitti on lääkärikunnan ja vakuutuslaitosten vartioima, on työttömyysreitin käyttö ensisijaisesti työnantajan päätösvallassa, vaikka ammattiosasto tosin pystyy siihen ratkaisevasti vaikuttamaan.

Työnantajan päätösvalta tulee esille myös vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeisessä tilanteessa. Eläkeuudistushan mahdollistaa työssä jatkamisen aina 68 ikävuoteen saakka ja tämän tulisi olla työntekijän päätösvallan alla. Työnantajat katsovat kuitenkin, että myös heillä tulee olla päätösvaltaa työssä jatkamisen suhteen. Tuomisen ym. (2004) tutkimuksen mukaan työnantajat ovat kuitenkin melko yksimielisiä siitä, että työssä jatkamisesta päätetään yhdessä. Reilu 70 prosenttia kyselyyn vastanneista työnantajista katsoi, että päätös tehdään yhdessä, noin 14 prosenttia, että päätös kuuluu työntekijälle ja 7 prosenttia, että se kuuluu yksin työnantajalle. Samaisessa kyselyssä tuli ilmi, että noin puolet työnantajista katsoi, että työssä voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi saakka ja 22 prosenttia, että työssä voi hyvin jatkaa 68-vuotiaaksi saakka. Työnantajilla oli siis varsin positiivinen kuva työntekijöiden jatkamismahdollisuuksista 65 vuoteen saakka. Silti työnantajat haluavat päästä vaikuttamaan siihen, kuka jatkaa työssä pitkään. Mielenkiintoista onkin se suullinen tieto, jota joiltain eri alojen työntekijöiltä olen kuullut. Minulle on kerrottu, että työnantajat ovat tarjonneet palkkiota, mikäli työntekijät ovat allekirjoittaneet

lupauksen lähteä 63 vuoden iässä. Tälläkin tavoin työnantajat ovat pyrkineet vaikuttamaan siihen, että eläkeuudistuksen hengestä huolimatta päätävältä työurien pituudesta säilyy heillä. Toki täytyy ottaa huomioon, että työntekijöille suunnatussa kyselyssä vain muutama prosentti aikoi pysyä työssä aina 68 vuoteen saakka (Tuominen & Pelkonen 2004, 17, 36).

12.4 Kohti uutta sukupolvisopimusta?

John Myles (2002) kirjoittaa artikkelissa *A new social contract for the elderly*, että varhainen työstä poistuminen on ollut ”policy induced”, yritysten ja hallitusten harjoittaman politiikan aikaansaamaa. Hän korostaa instituutioiden vaikutusta varhaiseen työstä poistumiseen. Maiden välisiä eroja ikääntyneiden työllisyysasteissa kun ei voi selittää vain kansallisilla eroilla elintasossa, terveydessä, työvoiman kysynnässä tai kulttuurisissa preferensseissä. Siten syitä eroihin tulee hakea juuri institutionaalisista rakenteista. Hän lisää, että instituutiot kyllä muokkaavat merkittävästi kulttuurisia preferenssejä. Siten ”kun käsitys siitä, että ‘normaali eläkkeelle jääminen’ tapahtuu 55 tai 60 vuoden iässä on kertaalleen vakiintunut, sitä voi olla äärimmäisen vaikea muuttaa” (mt., 131). Myles ihmettelee miten nopeasti alemmat eläkeiät institutionalisoituivat. Pikemminkin kuin, että ne olisivat olleet väliaikainen pysähdyskeino sopeutua laskusuhdanteisiin, niistä tuli pian pysyviä rakenteellisia käännekohtia molemmille työmarkkinaosapuolille. Anne Marie Guillemard (2001) huomioi, että tällaisen normin muuttaminen vaatii muutakin kuin vain varhaisen työstä poistumisen insentiivien leikkausta. Muutoksen aikaansaamiseksi tarvitaan myös positiivisten kannustimien luomista sekä työntekijöille että työnantajille, sillä molemmilla on taipumus luoda sekä taloudellisia että sosiaalisia odotuksia oletetun eläkeiän ympärille.

Korostaessani tutkimuksessani institutionalisoitunutta elämäntapaa ja varhaisen työstä poistumisen vaikutusta käsityksiin ”oikeasta” eläkeistä, olen halunnut osoittaa, kuinka varhaisen työstä poistumisen mahdollistavat järjestelyt eivät vaikuta vain työntekijöiden valintoihin, vaan myös yritysten toimintaan rekrytoinnissa, koulutuksessa, irtisanomisissa.

Uskon, että pysyvä ikäpoliittinen käänne edellyttää mentaalista muutosta. Niin työnantajien kuin ikääntyneiden ja nuorten työntekijöiden tulisi siirtää eläkevaihe ikäajanalla eteenpäin. Työnantajien tulisi aidosti nähdä viisikymppiset työntekijät henkilöinä, joilla on 15–18 vuoden työura vielä edessä ja joissa on vielä potentiaalia. Työntekijöiden olisi mielletävä työura aikaisempaa pidemmäksi ja ymmärrettävä varhainen työstä poistuminen historiallisena poikkeuksena. Kolmanneksi työyhteisöissä on luotava ilmapiiri, jossa on moraalisesti lupa olla työssä pitkään. Siis käsityksen siitä, kuka on ”eläkeikäinen”, tulisi muuttua. Tämä vaatii myös nuorempien työntekijöiden ajattelutavan muuttumista. Mikäli työuria halutaan pidentää, työpaikkatason sukupolvi-

sopimukset, joissa nuorilla oli ensisijainen oikeus palkkatyöhön, tulevat uudelleenneuvoteltaviksi. ”Työikäisen” olisi tultava kronologiselta iältään vanhemmaksi. Yhtäältä tätä ajatusta tukee niin työvoiman kuin kuluttajakunnan ikääntyminen (vrt. ikä markkinatekijänä). Nuorta työvoimaa ei tule olemaan samalla lailla saatavana. Toisaalta on helppo olla samaa mieltä John Mylesin kanssa siitä, että vakiintuneita malleja on vaikea muuttaa.

Tällaisesta ikäpoliittisesta käänteestä on kuitenkin jo merkkejä. Ensinnäkin ikääntyneiden työllisyysasteet ovat olleet jo pitkään nousussa, kuten tutkimukseni alussa otin esille. Niin ikään 64–74-vuotiaiden työllisyys on kehittynyt positiivisesti. Vaikka tämän ikäryhmän työllisyysaste on edelleen hyvin alhainen (7,2, prosenttia vuonna 2009), on osuus yli kaksinkertaistunut vuodesta 1996 (SVT: Työllisyys ja... 2010). Lisäksi työurien pidentämistä tukee myös yleinen koulutustason kohoaminen, sillä korkeakoulutus lisää todennäköisyyttä pysyä työssä aina vanhuuseläkkelle saakka (Järnefelt 2010).

Toiseksi uskon, että eläkepolitiikan paradigman muutos pitkiä työuria tukeväksi on jo muuttanut suomalaisten työpaikkojen toimintatapaa. Kun verrataan 1990-luvun laman ja vuosien 2008 ja 2009 taitteessa alkaneen taantumän vaikutuksia työllisyyteen, huomataan seuraavaa. Siinä missä 1990-luvun lamassa työllisyyden lasku kohdistui nuoriin ja ikääntyneisiin, on käsillä olevan taantumän työllisyyden heikkeneminen kohdistunut pääsääntöisesti vain nuoriin. Ikääntyneiden työllisyys sen sijaan ei juuri ole laskenut. (SVT: Työllisyys ja ...2010.) Vaikka ikäpoliittisen käänteen ja työttömyysreitin ikärajan noston vaikutusta tähän ei voi kuin arvailla, on työttömyysputken ikärajan nosto yksi varteenotettava selitys ikääntyneiden työllisyytilanteen hyvänä pysymiseen. Tosin tulee huomata, että käsillä olevassa taantumassa työllisyys ei kaiken kaikkiaan ole laskenut samassa suhteessa kuin 1990-luvun alun lamassa ja sen työllisyysvaikutukset kohdistuivat tiettyihin toimialoihin. Siihen nähden, että bruttokansantuote laski vuonna 2009 ennätykselliset 7,8 prosenttia (SVT: Kansantalouden tilinpito 2009), työllisyysvaikutukset jäivät rajatuiksi. On kuitenkin esitetty, että yritykset tulevat rationalisoimaan työvoimaansa vuosien 2010–2011 aikana (Kiander 2010).

Kolmas merkki ikäpoliittisesta käänteestä löytyy surveytuloksista. Viime vuosien suomalaiset surveytutkimukset kertovat ikääntyneiden halukkuudesta tehdä töitä eläkeiän jälkeen. Kun vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan 16 prosenttia palkansaajista katsoi, että olisi sekä halukas jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen että uskoo sen olevan mahdollista, oli vastaava osuus vuonna 2008 jo 24 prosenttia. (Lehto & Sutela 2010). Myös kuntien eläkkeen saajissa on aikaisempaa enemmän niitä, jotka työskentelevät eläkkeellä ollessaan (Halmeenmäki & Lybäck 2008, Lybäck 2010). Vakuutusyhtiö Eteran teettämän kyselyn mukaan työssäkäyvistä vastaajista 78 prosenttia haluaisi edelleen jatkaa joustavaa työntekoa eläkkeellä ollessaan. Kyse oli juuri sellaisesta työskentelystä, jossa henkilö itse saa päättää työn määrän ja ajankohdan. Samaan aikaan vastaajat kuitenkin vastustavat eläkeikän nostamista (63 prosenttia piti

eläkeiän nostamista vääränä). (Työssä...2010.) Samantapaiseen ristiriitaiseen tulokseen ovat tulleet OECD:n tutkijat (2001). Vaikka ihmiset haluavat eläkkeelle, suurin osa eläkkeellä olevista preferoi osa-aika- tai jopa kokoaikatyötä. OECD:n tutkijat arvioivat tämän johtuvan siitä, että eläkeläiset ajattelivat luultavasti hypoteettisia, hyvin haluttuja, juuri heille sopivia työpaikkoja, joita on kuitenkin rajoitetusti saatavilla. Eläkeiän jälkeen työskentelevien voi ajatella lisäävän työvoiman tarjontaa ja helpottavan työvoiman pulan uhkaa, vaikka eläkkeen ansaitsijoina he myös lisäävät eläkemenoja.

Millainen on tai olisi sitten se työelämä, jossa työssä pysyttäisiin pitkään kansallisten ja EU-tason ikäpoliittisten linjausten mukaisesti? Kysyin edellä palautuuko työurien pidentäminen kysymykseksi siitä, kuinka yksittäinen työntekijä pystyy tuottamaan itsensä ”nuoreksi” ja siten halutuksi työvoimaksi? Tämä kysymys liittyy työelämän muutokseen; onko uudessa työssä tilaa myös ei-niin-tehokkaille, hitaammin tekeville tai vähemmän tuottaville, joita ikääntyneissäkin on? Onko realistista ajatella, että työprosessia ja toimenkuvia voidaan muokata ikääntyneille sopiviksi nykyisessä työelämässä ja sen tiukkaan puristetussa työtahdissa?

Nykyinen ikädiskurssi korostaa iän huomioon ottamista työssä. Ensinnäkin se korostaa iän tuomien muutosten huomioimista työssä; se siis kehoittaa työtehtävien muotoiluun, mahdollistamaan aikaa oppimiseen, korostaa taukojen tärkeyttä työstä palautumiseen ja muotoilemaan ikääntyneille sellaisia työnkuvia, jossa he voivat siirtää osaamista eteenpäin. Mentorointi on myös yksi esille nostettu työelämän käytäntö. Tämä kaikki kuulostaa hyvältä, mutta siihen liittyy pohtimisen arvoisia näkökulmia. Kun nykyinen työelämä kuvataan edellä esitetyn tapaiseksi, kuinka realistista on odottaa mahdollisuutta erityisten työnkuvien muotoiluun juuri iän perusteella? Tai kun henkilöstöstä iso osa on juuri ikääntyneitä, miten huomioida massa erityisenä? Entä kuinka tähän keskusteluun asettuu se seikka, että monet ikääntyneet itse eivät halua olla osa erityisryhmää eli tulla kohdelluiksi jonkun sellaisen ryhmän jäsenenä, jotka tarvitsevat helpotusta työhönsä?

Katson, että on toki hyvää ja suotavaa, jos työnantaja ikään kuin palkitsee pitkän linjan työntekijöitään osa-aikaeläkemahdollisuudella, työnkuvan muotoilulla tai järjestää jotain erityisiä kunto-, virkistys- tai vastaavia viikonloppukursseja ja seminaareja. Tällaisista työntekijät nauttivat. Niin ikään ikääntyneet selvästi kaipaavat arvostusta – siis kiitosta tekemästään työurasta, panostuksestaan ja lojaalisuudestaan työnantajaa kohtaan. Katson kuitenkin, että erityisen kohtelun sijaan tärkeämpää on se, että luodaan hyvät työolot kaikille ikään katsomatta. Lisäksi – tätä haluan korostaa – työpaikoille tulee luoda sellainen ilmapiiri, jossa työelämän ”vanhoilla” on moraalinen oikeus työhön siinä missä nuoremmillakin.

Raija Julkunen (2008) esittää että, jos aikaisemmin työprosessidebatti teoretisoi kontrollin, suostumuksen ja vastarinnan välisiä dynaamisia suhteita, aktualisoi jälkifordistinen työ työntekijän arvostuksen ja arvokkuuden.

Niinpä tunnustuksen hakeminen ja vastarinnan osoittaminen ovat jälkifordistisen subjektiviteetin akselit. Vanhassa työssä ikä ja iän mukaan karttunut kokemus antoi sinänsä arvostusta ja uskon, että tätä iän tuomaa arvostusta ikääntyneet odottavat vieläkin saavansa. Uusi, jatkuvasti muuttuva työ kuitenkin kyseenlaistaa iän mukanaan tuoman kokemuksen ja ammattitaidon arvon ja siten iästä on tullut haavoittava ominaisuus työelämässä. Arvelen, että tästä syystä erityisesti juuri ikääntyneet kaipaavat arvostusta ja tunnustusta työstään. Ikääntynyt ja ikä tulee myös konstruoida positiiviseksi, jotta voidaan kommunikoida ikärajojen yli kunnioittavasti.

Ne työelämän reunaehdot, joiden raamien sisällä työolot muodostuvat, eivät näytä antavan paljoa pelivaraa leppoisamman työelämän luomiselle. Henkilöstöpäälliköiden, työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kuvaama työelämä vaatii paljon. Se ei armahda osatyökykyistä ja mahdollisuudet järjestää joidenkin ikääntyneiden kaipaamaa helpotusta työhön ovat rajalliset. Sijoittajia kuunnellaan aikaisempaa tarkemmin ja suuryritysten paternalistiset piirteet työntekijöitä kohtaan ovat häipyneet taka-alalle (vrt. Tainio & Lilja 2005). Lohdullisen kuvan tuovat jo aikaisemmin siteeraamani Juha Antilan ja Pekka Ylöstalon tutkimus, jossa todetaan, että kaikilta toimialoilta löytyy niin hyviä kuin huonoja työpaikkoja eikä toimialan kilpailutilanne yksistään määritä työoloja tietynlaisiksi (myös Hautaniemi 2009). Hyvissä työoloissa kyse on työn organisoinnista, työntekijöiden kuuntelemisesta ja työn arvon osoittamisesta ja kaikkea tätä voidaan tehdä tiukassakin kilpailullisessa tilanteessa.

Euroopan työ- ja elinolojen tutkimussäätiön raportin mukaan yli 50-vuotiaat muodostavat EU-alueen työvoimasta yhden viidesosan ja piakkoin tämä luku nousee siten, että tämän ikäiset muodostavat jo yhden neljäsosan EU-maiden työvoimasta. Niinpä kun työmarkkinoille tulevien nuorten osuus laskee, haasteeksi nousee vanhimpien työntekijöiden työssä pysyminen. Kun eurooppalaiset työnantajat joutuvat vielä kilpailemaan Yhdysvaltojen ja Aasian nuoremman työvoiman kanssa, eurooppalaisilla työnantajille on erityinen haaste pitää yllä vanhenevan työvoiman työkykyä ja tuottavuutta. Raportin mukaan työnantajilla ei tule olemaan muuta vaihtoehtoa kuin hyväksyä ikääntyvä työvoima ja muuttaa työoloja ja toimintatapojaan tätä vastaavaksi. (Naegele & Walker 2006.)

Tutkimukseni nostaakin esille tarpeen palata takaisin organisaatiotasolle. Millaisia ikäpoliittisia käytäntöjä organisaatioissa on nyt, uuden taantuman aikana? Kun aineistoni on kerätty vuosikymmenen alussa, yksi uusi tutkimusaihe olisikin tarkastella millaisia sosiokulttuurisia ikäkäsityksiä työpaikoilla tänä päivänä vallitsee. Onko sukupolvisopimus muuttumassa – ja jos, niin mihin suuntaan?

13 Lopuksi

Vaikka iästä on tullut samanlainen poliittisen korrektiuden alue työorganisaatioiden toiminnassa kuin sukupuolesta, on se edelleen neutraalimpi ominaisuus kuin sukupuoli. Tämä ”neutraalius” näkyy vaikkapa siinä, kun matkapuhelimia valmistava Eriksson ilmoitti keväällä 2006 tarjoavansa lähtöpakettia kaikille yli 35-vuotiaille tai kun Nokia tarjosi vastaavanlaista pakettia kaikille yli 15 vuotta talossa työskenneille syksyllä 2008, ilmoitukset herättivät kyllä keskustelua, mutta ei sen suurempaa kohua. Kohu sen sijaan olisi varmasti syntynyt, jos yritykset olisivat tarjonneet poislähtemisen mahdollisuutta kaikille naisille.

Mistä tällaiset Nokian ja Erikssonin kaltaiset päätökset sitten kertovat? Ensinnäkin ne kertovat siitä, että pitkä työura ei ainakaan tietotekniikka-alan yrityksissä ole arvostettu ominaisuus, vaan pikeminkin merkki paikalleen jämähtämisestä. Toiseksi ne kertovat siitä, että yritysten toiminta ei ole ikäneutraalia.

Alussa esittämäni sitaatti dokumentista *Kone 17* kuvaa hyvin kuinka *ikäväritynyttä* henkilöstöpoliittiset valinnat ovat. Vaikka katsonkin, että ikäpolitiikat syntyvät toiminnan sopeuttamisen sivujuonena, *ikä* on kaikkea muuta kuin sivuseikka organisaatioissa. Vaikka ikä ei olisikaan saanut niin suurta painoarvoa henkilöstöpolitiikassa, että ikäpoliittiset linjaukset olisi kirjattu ylös, on ikä olennainen osa henkilöstöpoliittisia valintoja ja strategista päätöksentekoa. Todellakin, organisaatiot ovat se dynaaminen voima, jossa lopulta tehdään päätökset työssä pysymisen ja sieltä poistumisen suhteen kullekin organisaatiolle ominaisin reunaehdoin.

Siten ikää tulee tarkastella ja se tulee ymmärtää osana työorganisaatioiden toiminnan ja työmarkkinoiden muotoutumisen dynamiikkaa.

Lähteet

- Aapola, Sinikka (1999) *Murrosikä ja sukupuoli. Julkiset ja yksityiset ikämäärittelyt.* Suomalaisen kirjallisuuden seura, Helsinki.
- Acker, Joan (1990) *Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations.* *Gender & Society*, vol. 4, 2/1990, 390–407.
- Acker, Joan (1992) *Gendering organizational theory.* Teoksessa Mills, Albert J. & Tancred, Peta (toim.) *Gendering Organizational Analysis.* Sage, London.
- Aho, Simo & Österman, Päivi (1999) *Ikääntyvien työssäkäynti, työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen 1987–1996.* Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus julkaisuja 1999:7, Helsinki.
- Ahonen, Kati (2004) *Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä.* Teoksessa Tuominen, Eila (toim.) *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet.* Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Ahonen, Kati (2006) *Työnantajan lisäeläketurva – pitoa työelämään vai työntöä eläkkeelle? Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita, 2006:1.* Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Airila, Auli (2007) *Iän diskurssit ja argumentointikeinot hoito-, opetus- ja pelastusalalla.* Teoksessa Airila, Auli & Kauppinen, Kaisa & Eskola, Kaisa: *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus ja pelastusalalla.* MONIKKO-hanke. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Airila, Auli & Kauppinen, Kaisa & Eskola, Kaisa (2007) *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus ja pelastusalalla.* MONIKKO-hanke. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Aitta, Ulla (2006) *Ylemmät toimihenkilöt työ- ja aikapaineiden ristiaallokossa.* Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta.* Tilastokeskus, tutkimuksia 244. Helsinki.
- Alanen, Leena (2001) *Polvesta polveen. Sukupolvi sosiologisena käsitteenä ja tutkimuskohteena.* Teoksessa Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa.* Vastapaino, Tampere.
- Alanen, Leena & Bardy, Marjatta (1990) *Lapsuuden aika ja lapsuuden paikka. Tutkimus lapsuudesta yhteiskunnallisena ilmiönä.* Sosiaalihuollon tutkimuskeskus julkaisuja 12. Valtion painatuskeskus, Helsinki.
- Alasoini, Tuomo (2006) *Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005: työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi.* Tykes-raportteja 45. Työministeriö, Helsinki.
- Alasoini, Tuomo (2007) *Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä?* Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa.* Työterveyslaitos, Helsinki.
- Allén, Tuovi (1992) *The Nordic model of gender equality. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, tutkimuslauseita 116,* Helsinki.
- Andersen, Torben M. & Holmström, Bengt & Honkapohja, Seppo & Korkman, Sixten & Söderström, Hans Tson & Vartiainen, Juhana (2007) *The Nordic Model. Embracing globalization and sharing risks.* The Research Institute of Finnish Economy, ETLA, Helsinki.

- Andrews, Molly (1999) The seductiveness of agelessness. *Ageing and Society*, vol. 19, 9/1999, 301–318.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2002) Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 239. Työministeriö, Helsinki.
- Anttonen, Anneli (1997) *Feminismi ja sosiaalipolitiikka*. Tampere University Press, Tampere.
- Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) (1994) *Naisten hyvinvointivaltio*. Vastapaino, Tampere.
- Anttonen, Anneli & Lempiäinen, Kirsti & Liljeström, Marianne (toim.) (2000) *Feministejä – aikamme ajattelijoita*. Vastapaino, Tampere.
- Ariès, Philippe (1962) *Centuries of childhood. A social history of family life*. Jonathan cape, London.
- Armingeon, Klaus & Beyeler, Michelle (toim.) (2004) *The OECD and European welfare states*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Auer, Peter & Fortuny, Mariàngels (2000) *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*. Employment paper 2000/2, Employment Sector, International Labour Office, Geneva. [viitattu 16.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.globalaging.org/agingwatch/events/agencies/oecd.pdf>](http://www.globalaging.org/agingwatch/events/agencies/oecd.pdf).
- Baltes, Paul B. & Smith, Jacqui (1990) *Toward a psychology of wisdom*. Teoksessa Stenberg, Robert J. (toim.) *Wisdom: its nature, origins, and development*. Cambridge University Press, New York.
- Barcelona European Council. Presidency conclusion. Barcelona 15th–16th March 2002. [viitattu 15.12.2001] Saatavana [www-muodossa: <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf>](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf).
- Beck, Ulrich (1986) *Risikogesellschaft. Auf dem weg in eine andere modern*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Beck, Ulrich (2000) *The brave new world of work*. Polity Press, Cambridge.
- Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) (2009) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Gaudeamus*, Helsinki University Press, Helsinki.
- Blom, Raimo & Mamia, Tero & Ketola, Tanja (2006) *Tuloksellisuus ja hyvinvointi tietoyhteiskunnan työorganisaatioissa*. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.) *Kenen ehdoilla työ joutaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työpoliittinen tutkimus 413. Työministeriö, Helsinki.
- Blöndal, Sveinbjörn & Scarpetta, Stefano (1998a) *The retirement decision in OECD countries*. Organisation for Economic Co-operation and Development, Economics Department Working Paper no. 202. OECD, Paris.
- Blöndal, Sveinbjörn & Scarpetta, Stefano (1998b) "Retire early, stay at work?" *The OECD Observer*, Number 212, June–July 1998.
- Bradley, Harriet (1996) *Fractured identities. Changing patterns of inequality*. Polity Press, Cambridge.
- Bradley, Harriet & Erickson, Mark & Stephenson, Carola & Williams, Steven (2000) *Myths at work*. Polity Press, Cambridge.

- Brewster, Chris (1994) The integration of human resource management and corporate strategy. Teoksessa Brewster, Chris & Hegewisch, Ariane (toim.) Policy and practice in European human resources management: The Price Waterhouse Cranfield survey. Routledge, London.
- Brewster, Chris & Hegewisch, Ariane (toim.) (1994) Policy and practice in European human resources management: The Price Waterhouse Cranfield survey. Routledge, London.
- Broadbridge, Adeline (2001) Ageism in retailing: myth or reality? Teoksessa Glover, Ian & Branine, Mohamed (toim.) Ageism in work and employment. Stirling Management Series, Ashgate, Aldershot.
- Brückner, Hannah & Mayer, Karl Ulrich (2005) The De-standardization of the life course: what it might mean? And if it means anything, whether it actually took place? *Advances in Life Course Research*, vol. 9/2005, 27–53.
- Burchell, Brendan & Fagan, Colette & O'Brien, Catherine & Smith, Mark (2007) Working conditions in the European Union: The gender perspective. European Foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin. [viitattu 18.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf>](http://www.muodossa:<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf>).
- Burkhauser, Richard V. & Quinn, Joseph F. (1990) Economic incentives and the laborforce participation of older workers. *Research in labor economics*, vol. 11, 159–179.
- Butler, Judith (1990) *Gender trouble. Feminism and the subversion of identity*. Routledge, New York.
- Butler, Robert (1969) Age-ism: another form of bigotry, *The Gerontologist*, vol. 9, 4/1969, 243–246.
- Butler, Robert (1987) Ageism. Teoksessa Maddox, George L. (toim.) *The Encyclopedia of aging*. Springer, New York.
- Börsch-Supan, Axel (2005) The 2005 pension reform in Finland. Finnish Centre for Pensions Working papers 2005:1. Finnish Centre for Pensions, Helsinki.
- Casey, Catherine (1995) *Work, self and society. After industrialism*. Routledge, London & New York.
- Castel, Robert (2007) *Sosiaalinen turvattomuus. Mitä on olla suojattu?* Kansaneläkelaitos, Helsinki.
- Cavendish, Ruth (1982) *Women on the line*. Routledge & Kegan, London.
- Charpentier, Sari (2004) Vanheneminen, postmoderni lähestymistapa ja erot. Teoksessa Jokinen, Eeva & Kaskisaari, Marja & Husso, Marita (toim.) *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö*. Vastapaino, Tampere.
- Charpentier, Sari (2006) Kiukku vaihdevuosioreena: vaihdevuosien yksilöllistäminen työelämässä. *Sosiologia*, vol. 43, 3/2006, 181–195.
- Charpentier, Sari & Järnefelt, Noora (2002) Kiire ja vanheneminen työelämässä – ikääntyminen työntekijöille tarjoutuvana tulkintatapana. *Gerontologia*, vol. 16, 2/2002, 62–73.
- Chiu, Warren, C.K. & Chan, Andy W. & Snape, Ed & Redman, Tom (2001) Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an East-West comparison. *Human relations*, vol. 54, 5/2001, 629–661.

- Christiansen, Niels Finn & Petersen, Klaus & Edling, Nils & Haave, Per (toim.) (2006) *The Nordic model of welfare. A historical reappraisal.* Museum Tusulanum Press, University of Copenhagen, Copenhagen.
- Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and the Economic and Social Committee - Supporting national strategies for safe and sustainable pensions through an integrated approach /* COM/2001/0362 final */ (2001) [viitattu 30.01.2006] Saatavana [www-muodossa: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0362:EN:HTML>](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0362:EN:HTML).
- Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: Europe's response to World Ageing. Promoting economic and social progress in an ageing world. A contribution of the European Commission to the 2nd World Assembly on Ageing. (2002) [viitattu 7.3.2006] Saatavana [www-muodossa: <http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0143en01.pdf>](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0143en01.pdf).
- Denzau, Arthur T. & North, Douglas C. (1994) Shared mental models: ideologies and institutions. *Kyklos*, vol. 47, 17/1994, 3–31.
- Duncan, Colin (2001) Ageism, early exit, and the rationality of age-based discrimination. Teoksessa Glover, Ian & Branine, Mohamed (toim.) *Ageism in work and employment.* Stirling Management Series, Ashgate, Aldershot.
- Duncan, Colin (2003) Assessing anti-ageism routes to older worker re-engagement. *Work, employment & society*, vol. 13, 1/2003, 101–120.
- Duncan, Colin & Loretto, Wendy (2004) Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, work and organization*, vol. 11, 1/2004, 95–115.
- Duncan, Colin & Loretto, Wendy & White, Phil (2000) Ageism, early exit, and British trade unions. *Industrial relations journal*, vol. 31, 3/2000, 220–234.
- Eläkekomitean esitys joustavasta eläkeiästä (1983). Eläkekomitean mietintö, Helsinki.
- Eläkkeellesiirtymisiän nousu tasaantui – ikääntyvien työssäkäynti yhä yleisempää. Eläketurvakeskuksen tiedote 12.2.2008. [viitattu 31.1.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=40904&Item=61654>](http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=40904&Item=61654).
- Eläkkeellesiirtymisiän nousu tasaantunut. Eläketurvakeskuksen tiedote 23.2.2009. [viitattu 16.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=40904&Item=63674>](http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=40904&Item=63674).
- Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä (2005). Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 1/2005. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä (2006). Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 5/2006. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Eläkkeen laskutavasta sopimus – työeläkkeiden rahoitukseen lisää kestävyyttä. Eläketurvakeskuksen tiedote 5.9.2002. [viitattu 13.10.2008] Saatavana [www-muodossa: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41252>](http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41252).
- Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Communities, Brussels.
- Employment in Europe 2008. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Communities, Brussels.
- Eräsaari, Leena (2002a) Moderni mummo. *Gerontologia*, vol. 16, 1/2002, 10–20.

- Eräsaari, Leena (2002b) Julkinen tila ja valtion yhtiöittäminen. Gaudeamus, Helsinki.
- Eräsaari, Leena (2006) New Public Management on julkisen sektorin vääryyksien isä. Teoksessa Helne, Tuula & Laatu, Markku (toim.) Vääryyskirja. Kansaneläkelaitos, Helsinki.
- Eräsaari, Risto & Rahkonen, Keijo (toim.) (1995) Hyvinvointivaltion tragedia. Gaudeamus, Helsinki.
- Esping-Andersen, Gösta & Gallie, Duncan & Hemerijck, Anton & Myles, John (2002) Why we need a new welfare state. Oxford University Press, Oxford.
- Esping-Andersen, Gösta & Sarasa, Sebastian (2002) The generational conflict reconsidered. Journal of European social policy, vol. 12, 7/2002, 5–21.
- Estes, Carroll L. (1999) Critical gerontology and the new political economy of aging. Teoksessa Minkler, Meredith & Estes, Carroll L. (toim.) Critical gerontology. Perspectives from political and moral economy. Baywood publishing company, Amityville, New York.
- Estes, Carroll, L. (2001) Social policy and aging. A critical perspective. Sage publications, Thousand Oaks, London.
- Estes, Carroll, L. & Biggs, Simon & Phillipson, Chris (2003) Social theory, social policy and ageing. A critical introduction. Open University Press, Berkshire.
- European employment observatory review 2004. Recent trends and prospects. European Commission.
- Eurostat, Labour Force Survey. Taulukko Employment rate of older workers by gender, [tsiem020]. [viitattu 31.1.2010] Saatavana [www.muodossa:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem010&plugin=1>](http://www.muodossa.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem010&plugin=1).
- Ewald, Francois (1995) Vakuutusyhteiskunta. Teoksessa Eräsaari, Risto & Rahkonen, Keijo (toim.) Hyvinvointivaltion tragedia. Gaudeamus, Helsinki.
- Ezzy, Douglas (2002) Qualitative analysis: practice and innovation. Allen&Unwin, Crows Nest.
- Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the high level group chaired by Wim Kok, November 2004, European communities.
- Featherstone, Mike & Wernick, Andrew (1995) (toim.) Images of aging. Cultural representations of later life. Routledge, Lontoo, New York.
- Financial Times. Managing age at the workplace. Lehtiartikkeli, julkaistu 5.7.2005.
- Forma, Pauli (1999) Interest, institutions and the welfare state. Studies on public opinion towards the welfare state. National research and development centre for welfare and health, research report 102, Helsinki.
- Forma, Pauli (2010) Työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla 2003, 2006, 2009. Teoksessa Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Väänänen, Janne (toim.) Jaksako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forma, Pauli & Harkonmäki, Karoliina & Saari, Pirjo & Väänänen, Janne (toim.) (2008) Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

- Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Väänänen, Janne (2010b) Kuntatyöntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi vuosina 2003, 2006, 2009, Teoksessa Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Väänänen, Janne (toim.) Jaksaa jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Väänänen, Janne (toim.) (2010c) Jaksaa jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Saarinen, Arttu & Toni, Pekka (2010a) Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla vuosina 1984–2008. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) Työolot ja työssä jaksaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina & Väänänen-Tomppo, Irma (2006) Sukupuoli ja eläkeikä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 244. Helsinki.
- Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo Irma (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Tuominen, Eila (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne (2003) Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. Yhteiskuntapolitiikka, vol. 68, 5/2003, 443–453.
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne (2004) (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Forss, Simo (2001) Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Teoksessa Forss, Simo & Karisalmi Seppo & Tuuli, Pirjo (toim.) Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:26. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- General Intellect (2008) Vasemmisto etsii työtä. Like, Helsinki.
- van Gerven, Minna (2008) Sosiaalipoliittisten reformien voittajat ja häviäjät Euroopassa. Työttömyysturvalain muutokset ja kohdistuminen Isossa-Britanniassa, Alankomaissa ja Suomessa 1980–2006. Yhteiskuntapolitiikka, vol. 73, 6/2008, 595–608.
- Gherardi, Silvia & Jacobsson, Bengt (2000) Managerialese as the Latin of our Times: reforming Italian public sector organizations. Scandinavian Journal of Management, vol. 16, 4/2000, 349–355.
- Gilleard, Chris & Higgs, Paul (2002) The third age: class, cohort or generation? Ageing & Society, vol. 22, 2002, 369–382.
- Glaser, Barney (1978) Theoretical sensitivity. Sociology Press, Mill Valley.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm (1967) Discovery of grounded theory. Aldine, Chicago.
- Glover, Ian & Branine, Mohamed (toim.) (2001a) Ageism in work and employment. Stirling Management Series, Ashgate, Aldershot.
- Glover, Ian & Branine, Mohamed (2001b) "Do not go gently into that good night": some thoughts on paternalism, ageism, management and society. Teoksessa Glover, Ian & Branine, Mohamed (toim.) Ageism in work and employment. Stirling Management

- Series, Ashgate, Aldershot.
- Gould, Raija (1994). Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990–1993. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1994:3. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould, Raija (1999) Varhaisen työmarkkinoilta poistumisen reitit. Eläketurvakeskuksen monisteita 1999:26. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould, Raija (2001) Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould, Raija (2002) Lisääkö yksilöllisen varhaiseläkkeen lakkauttaminen työssä jatkamista? Teoksessa Takala, Mervi & Uusitalo, Hannu (toim.) Varhaiseläkkeet muuttuvat – mutta miten? Arvioita yksityisalojen eläkkeiden kehittämistä koskevan periaatesopimuksen vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:30. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (toim.) (2006) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Gould, Raija & Nyman, Heidi (2002) Työkyvyttömyyseläkkeet 1990–2001. Eläketurvakeskuksen monisteita 38. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould, Raija & Saurama, Laura (2003) From early exit culture to the policy of active ageing – the case of Finland. Finnish Centre for Pensions, Working papers 4: 2003. Finnish Centre for Pensions, Helsinki.
- Gubrium, Jaber F. & Holstein, James, A. (toim.) (2000) Aging and everyday life. Blackwell, Malden, Oxford.
- Guillemard, Anne Marie (toim.) (1983) Old age and the welfare state. Sage Studies in international sociology 28. SAGE, London.
- Guillemard, Anne Marie (2001) Continental welfare states in Europe confronted with the end of career inactivity trap: A major challenge to social protection in a ageing society. Paper prepared for the conference Rethinking social protection: Citizenship and social policy in the global age at the Minda de Gunzburg Center for European Studies, Harvard University, 26–28 January 2001. [viitattu 14.12.2010] Saatavana www-muodossa: <<http://www.ces.fas.harvard.edu/publications/docs/pdfs/Guillemard.pdf>>.
- Haataja, Anita & Nurmi, Kaarina (2000) Työnjako 1990-luvulla. Naiset työelämässä – ja sen ulkopuolella. Tasa-arvon työraportteja 2000:3. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Helsinki.
- Hagfors, Robert & Hellsten, Katri & Ilmakunnas, Seija & Uusitalo, Hannu (toim.) (2003) Eläkeläisten toimeentulo 1990-luvulla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2003:1. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Hakola, Tuulia & Määttänen, Niku (2007) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin. Arviointia stokastisella elinkaarimallilla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2007:1. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Hakola, Tuulia & Uusitalo, Roope (2001) Let's Make a Deal - the Impact of Social Security Provisions and Firm Liabilities on Early Retirement, VATT-keskustelualoitteita 206. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Hakola, Tuulia & Uusitalo, Roope (2004) Not So Voluntary Retirement Decisions?

- Evidence from a Pension Reform. Finnish Centre for Pensions, Working Papers 9. Finnish Centre for Pensions, Helsinki.
- Hakola, Tuulia & Uusitalo, Roope (2005) Eläkevakuutusmaksujen vaikutus rekrytointeihin ja irtisanomisiin. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:2. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Hall, G. Stanley (1922) *Senescence: the last half of life*. Appleton, New York.
- Hallituksen strategia-asiakirja 2004. Hallituksen poikkihallinnolliset politiikkaohjelmat ja politiikat. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 11/2004. Edita, Helsinki.
- Hallituksen strategia-asiakirja 2006. Hallituksen poikkihallinnolliset politiikkaohjelmat ja politiikat. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 3/2006. Edita Prima, Helsinki.
- Hallitusohjelma. Pääministeri Paavo Lipponen II hallituksen ohjelma, 15.4.1999. [viitattu 14.12.2010] Saatavana www-muodossa: <<http://www.valtioneuvosto.fi/tietoa-valtioneuvostosta/hallitukset/hallitusohjelmat/vanhat/lipponenII/fi.jsp>>.
- Hallitusohjelma. Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma, 24.6.2003. [viitattu 15.12.2001] Saatavana www-muodossa: <<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/ohjelma/fi.jsp>>.
- Halmeenmäki, Tuomo & Lybäck, Katinka (2008) Eläkkeelle siirtyminen ja työssä jatkaminen eläkeuudistuksen näkökulmasta. Teoksessa Forma, Pauli & Harkonmäki, Karoliina & Saari, Pirjo & Väänänen, Janne (toim.) *Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntien eläkevakuutus*, Helsinki.
- Hancock, Philip & Tyler, Melissa (2000) *The Look of Love: Gender and The Organization of Aesthetics*. Teoksessa Hassard, John & Holliday, Ruth & Willmott, Hugh (toim.) *Body and Organization*. SAGE, Lontoo.
- Hareven, Tamara K. (1995) *Changing images of aging and the social construction of the life course*. Teoksessa Featherstone, Mike & Wernick, Andrew (toim.) *Images of aging. Cultural representations of later life*. Routledge, Lontoo, New York.
- Hautaniemi, Ari (2009) *Arvot ja työpaikan arki*. Teoksessa Blom, Raimo & Hautamäki, Ari (toim.) *Työelämä muuttuu, muuttuuko hyvinvointi? Gaudeamus*, Helsinki University Press, Helsinki.
- Haveri, Arto (2002) *Uusi julkisjohtaminen kunnallishallinnon reformeissa*. Hallinnon tutkimus, vol. 21, 1/2002, 4–19.
- Hay, Colin & Lister, Michael & Marsh, David (toim.) (2006) *The State. Theories and issues*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Hellsten, Katri (1993) *Vaivaishoidosta hyvinvointivaltion kriisiin. Hyvinvointivaltiokehitys ja sosiaaliturvajärjestelmän muotoutuminen Suomessa*. Helsingin yliopisto, sosiaalipolitiikan laitoksen tutkimuksia 2. Helsingin yliopisto, Helsinki.
- Hellsten, Katri (1998) *Varttuneet työntekijät ja hyvinvointivaltion muutospaineeet*. Teoksessa Rajavaara, Marketta (toim.) *Työtä, eläkettä vai työttömyyttä? Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seurantatutkimuksen osaraportti 4*. Kansaneläkelaitos, Helsinki.
- Hellsten, Katri & Savioja, Hannele (2000) *Työssä vai eläkkeellä? Suuret ikäluokat uudessa elämänvaiheessa*. *Työeläke* 3/2000, 20–22.
- Helve, Helena (2010) *Nuorten pätkätyöeläisyys, muuttuvat arvot ja maailmankuvat*. Esitys Näkökulmia nuorisotyöttömyyteen -seminaarissa 5.5.2010, Tieteiden talo, Helsinki.

- Hietanen, Juha (2001) Social partners agree pension and unemployment insurance reforms. European industrial relation observatory on-line. European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin. Saatavana [www-muodossa: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/inbrief/fi0112120n.htm>](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/inbrief/fi0112120n.htm).
- Hietanen, Juha (2002) Dispute over pension calculation method unresolved. European industrial relation observatory on-line. European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin. [viitattu 18.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/feature/fi0112170f.htm>](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/feature/fi0112170f.htm).
- Hildén, Riitta & Iivari, Ulpu (2008) Suuret ikäluokat luokkakuvassa. Mitä meistä tuli? Ajatus kirjat, Jyväskylä.
- Hirdman, Yvonne (1990) Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport. Statens offentliga utredningar 1990:44. Statsrådsberedningen, Stockholm.
- Hochschild, Arlie (1997) The time bind. When work becomes home and home becomes work. Metropolitan books, New York.
- Hoikkala, Tommi (1993) Katoaako kasvatus, himmeneekö aikuisuus? Aikuistumispuhe ja kulttuurimallit. Gaudeamus, Helsinki.
- Holmila, Marja & Metso, Leena & Österberg, Esa (2003) Pitkät aukioloajat lisäävät juopottelua, Dialogi 8/2003. [viitattu 17.02.2003] Saatavana [www-muodossa: <http://www.stakes.fi/dialogi/03/dia82003/16.htm>](http://www.stakes.fi/dialogi/03/dia82003/16.htm).
- Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (1995) The active interview. Sage, London.
- Honkala, Satu (2004) sukupuoli ja johtajuus teollisuustyöpaikkojen tietoteknisessä murroksessa. Teoksessa Lavikka, Riitta (toim.) Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoistuminen ja sukupuolen pysyvyys. Tampere University Press, Tampere.
- Horppu, Ritva (2007) Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työterveyslaitos, työ ja ihminen, tutkimusraportti 32, Helsinki.
- HS, Helsingin Sanomat. Helsingin yliopisto harkitsee stipendejä nopeille opiskelijoille. Lehtiartikkeli, julkaistu 17.4.2009.
- Hulkko, Laura & Tossavainen, Pekka (2009) Työttömyys ennen ja nyt. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat, Tilastokeskus, Helsinki.
- Hulkko, Laura & Pärnänen, Anna (2006) Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tieto&trendit 4/2006, 40–44.
- Huttunen, Kristiina & Pirttilä, Jukka & Uusitalo, Roope (2010) Matalapalkkatuki: hyvä idea, mutta ei toimi käytännössä. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2010, 53–59.
- Hytti, Helka (1998) Varhainen työstä poistuminen – Suomen malli. Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32, Helsinki.
- Hytti, Helka (1999) Voidaanko ikääntyvien poistumiseen työelämästä vaikuttaa? Työpoliittinen aikakauskirja, vol. 42, 3–4/1999, 39–43.
- Hytti, Helka (2000) Ikääntyvien työllisyys paranee – toteutuuko hallitusohjelman tavoite? Työeläke 4/2000, 12–14.
- Hytti, Helka (2002a) Miksi ruotsalaiset ovat sairaita mutta suomalaiset työttömiä? Yhteiskuntapolitiikka, vol. 68, 4/2002, 333–345.
- Hytti, Helka (2002b) Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. Central Pension Security Institute, Working Papers 2002:2. Helsinki.

- Hytti, Helka & Nio, Ilkka (2004) Työllisyysohjelman seuranta ja työssäoloajan pituus. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2004, 51–80.
- Ikonen, Anna-Kaisa (2009) Työttömyyseläkejärjestelmä ja muuttuvat intressit. Tutkimus työttömyyseläkejärjestelmän ohjausvaikutuksen kehityksestä ja sosiaalipoliittisen roolin muutoksesta. Acta Universitatis Tamperensis 1476, Tampereen yliopistopaino, Tampere.
- Ikäohjelman monet kasvot (2002). Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009. Yliopistopaino, Helsinki.
- Ilmakunnas, Seija (2007) Työllisyys parani – missä ja millä eväin? Kansantaloudellinen aikakauskirja, 103. vsk., 3/2007, 340–350.
- Ilmakunnas, Seija & Rantala, Juha (2005) Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikääntyneiden paremman työllisyyden taustalla? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2005, 74–81.
- Ilmarinen, Juhani (1999) Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa – tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistävyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, työministeriö, Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani (2001) Ikääntyminen on työelämän haaste seuraavan sukupolven ajan. Työterveiset 1/2001, 4–6. [viitattu 4.1.2010] Saatavana [www.muodossa: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2001-01/02.htm>](http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2001-01/02.htm).
- Ilmarinen, Juhani (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani & Lähteenmäki, Satu & Huuhtanen, Pekka (2003) Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Talentum, Helsinki.
- Ilmonen, Kaj (toim.) (1993) Kestävyyskoe. Kirjoituksia 90-luvun Suomesta. Vastapaino, Tampere.
- Immergut, Ellen (1998) The theoretical core of the new institutionalism. Politics and society, vol. 26, 1/1998, 5–34.
- Irni, Sari (2008) Puolustautumista ja varmuutta: ”Ikääntyvä työntekijä” tutkimusprosessissa ja työorganisaatioiden sukupuolistavissa käytännöissä. Gerontologia, vol. 22, 2/2008, 60–70.
- Irni, Sari (2009) Cranky old women? Irritation, resistance and gendering practices in work organizations. Gender, work and organization, vol. 16, 6/2009, 667–683.
- Irni, Sari (2010) Ageing apparatuses at work: transdisciplinary negotiations of sex, age and materiality. Åbo Akademi University Press, Åbo.
- Jacobs, Klaus & Kohli, Martin & Rein, Martin (1991) Testing the industry-mix hypothesis of early exit. Teoksessa Kohli, Martin & Rein, Martin & Guillemard, Anne Marie & Van Gunsteren, Herman (toim.) (1991) Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labour force. Cambridge University Press, Cambridge.
- Jacobsson, Kerstin (2004) Soft regulation and the subtle transformation of states: the case of EU employment policy. Journal of European Social Policy, vol. 14, 4/2004, 355–370.

- Jakonen, Mikko & Peltokoski, Jukka & Virtanen, Akseli (toim.) (2008) Uuden työn sanakirja. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Jallinoja, Riitta (2006) Perheen vastaisku. Familistista käännettä etsimässä. Gaudeamus, Helsinki.
- Janatuinen, Esa (2001) Miksi enneaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Valtiokonttori, Helsinki.
- Janhonen, Sirpa & Latvala, Eila (2003) Hoitaminen sosiaalisessa yhteydessään: Grounded theory -tutkimusmetodologia. Teoksessa Janhonen, Sirpa & Nikkonen, Merja (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteissä. WSOY, Helsinki.
- Janhonen, Sirpa & Nikkonen, Merja (toim.) (2003) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteissä. WSOY, Helsinki.
- Jokinen, Eeva & Kaskisaari, Marja & Husso, Marita (toim.) (2004) Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (1987) Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (1993) Suomalainen sukupuoli. Esimoderni, moderni, toisenlainen moderni vai liian moderni. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.) Kestävyyskoe. Kirjoituksia 90-luvun Suomesta. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (1994) Suomalainen sukupuolimalli –1960-luku käänteenä. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (2001) Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (2003) Kuusikymmentä ja työssä. SoPhi, Jyväskylä.
- Julkunen, Raija (2006) Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Stakes, Helsinki.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (2009) Ikäpolitiikka – kuinka työuran pidentämisestä tuli keskeinen sosiaalipolitiikan tavoite? Teoksessa Kananen, Johannes & Saari, Juho (toim.) Ajatuksen voima. Ideat hyvinvointivaltion uudistamisessa. SoPhi & Minerva, Jyväskylä.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994) Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1997) Työn jakaminen. Moraali, talous, politiikka. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005) Uusi ikäsopimus. SoPhi, Jyväskylä.
- Juuti, Pauli (2001) Ikäjohtaminen. Ikäohjelma 1998–2002. JTO-tutkimuksia nro 13. Työministeriö, Helsinki.
- Juvonen, Tuula (2002) Varjoelämää ja julkisia salaisuuksia. Vastapaino, Tampere.

- Jyrkämä, Jyrki (1995) ”Rauhallisesti alas illan lepoon?” Tutkimus vanhenemisen sosiaalisuudesta neljässä paikallisyhteisössä. *Acta Universitatis Tamperensis*, ser A, vol. 449. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Järnefelt, Noora (1999) Syrjitäänkö ikääntyneitä työhönnotossa? Hyvinvointikatka 3/1999, 20–21.
- Järnefelt, Noora (2003) Ikääntyvien työuran päättyminen lamavuosina ja nousukaudella. *Työmarkkinat 2003:10*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Järnefelt, Noora (2010) Education and Longer Working lives: A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees in Finland. *Finnish Centre for Pensions, Studies 2010:1*. Finnish Centre for Pensions, Helsinki.
- Järvensivu, Anu (2006) Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä. *Acta Universitatis Tamperensis 1199*. Tampere University Press, Tampere. [viitattu 31.1.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6800-7.pdf>](http://www.muodossa.com/acta.uta.fi/pdf/951-44-6800-7.pdf).
- Kallinen, Kaija (2009) Kommenttipuheenvuoro. Sosiaaliturvan hyvinvointikäsitykset puntarissa -seminaari 23.9.2009, Sosiaalipoliittinen yhdistys, Säätytalo, Helsinki.
- Kananen, Johannes & Saari, Juho (toim.) Ajatuksen voima. Ideat hyvinvointivaltion uudistamisessa. SoPhi & Minerva, Jyväskylä.
- Kangas, Ilka (1997) Naisten vaihdevuosien ja vanhenemisen tulkinnat. Gaudeamus, Helsinki.
- Kangas, Ilka & Nikander, Pirjo (toim.) (1999) Naiset ja ikääntyminen. Gaudeamus, Helsinki.
- Kangas, Olli (2000) Muurahaiset ja heinäsiirkka. Australianlaisten ja suomalaisten mielipiteet oikeudenmukaisista sosiaalieduista. *Yhteiskuntapolitiikka*, vol. 65, 5/2000, 406–421.
- Kangas, Olli (2001) Instituutiot ja ajoitus – lainsäädäntötavan vaikutus sosiaalivakuutuksen ajoitukseen. Teoksessa Saari, Juho (toim.) Instituutiot ja sosiaalipolitiikka. Johdatus institutionaalisen muutoksen tutkimukseen. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Kannisto, Jari & Klaavo, Tapio & Rantala, Juha & Uusitalo, Hannu (2003) Missä iässä eläkkeelle? Raportti työeläkkeelle siirtymisiestä ja sen mittaamisesta. *Eläketurvakeskuksen raportteja 2003:32*. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Kantola, Anu (2002) Markkinakuri ja managerivalta. Poliittinen hallinta Suomen 1990-luvun talouskriisissä. *Viestinnän julkaisuja 6*, viestinnän laitos, Helsingin yliopisto. Loki-kirjat, Helsinki.
- Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät (2008) Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhtenäistämistä. *Naistutkimus 2/2008*, 6–20.
- Kari, Matti & Kattelus, Mervi & Saari, Juho (2008) Sosiaalinen Eurooppa murroksessa. Euroopan unionin sosiaali- ja terveyspolitiikka. *Ulkoasiainministeriön Eurooppatiedotus 191/2008*. Ulkoasiainministeriö, Helsinki.
- Kari, Matti & Saari, Juho (2005) Sosiaalinen Eurooppa. Euroopan unionin sosiaalipolitiikka. *Eurooppa-tiedotus*, Ulkoasiainministeriö, Helsinki.
- Karikallio, Hanna. & Volk, Raija (2009) Suomen matalapalkkatuen kohdentuminen ja työllisyysvaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 63/2009, Helsinki

- Karisalmi, Seppo & Seitsamo, Jorma (2003) Ikästereotyytiat metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan työyhteisöissä. Eläketurvakeskuksen monisteita 44. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Karisto, Antti (2002) Mitä on kolmas ikä? Käsitteestä ja sen käytöstä. *Gerontologia*, vol. 16, 3/2002, 138–142.
- Karisto, Antti & Takala, Pentti & Haapola, Ilkka (1988) Elintaso, elämäntapa, sosiaalipolitiikka – suomalaisen yhteiskunnan muutoksesta. WSOY, Helsinki.
- Karp, David A. (2000) A decade of reminders: Changing age consciousness between fifty and sixty years old. Teoksessa Gubrium, Jaber F. & Holstein, James, A. (toim.) *Aging and everyday life*. Blackwell, Malden, Oxford.
- Kasvio, Antti (1994) Uusi työn yhteiskunta: suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus, Helsinki.
- Kasvio, Antti (2007) Työn muutos globaalien kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) (2007) *Työ murroksessa*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kaufman, Sharon R. (2000/1986) The ageless self. Teoksessa Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. (toim.) *Aging and everyday life*. Blackwell, Malden, Oxford.
- Kauppi, Hannu (2002a) Avoimen koordinaation menetelmän soveltaminen Euroopan työllisyysstrategiassa. Teoksessa Saari, Juho (toim.) *Euroopan sosiaalinen malli*. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Kauppi, Heikki (2002b) Eläkeuudistus – miksi AKAVA vastusti? *Tekniikan Akateemiset* 7/2002, 4–5.
- Kautto, Mikko (2004a) Ikääntyminen resurssina, ikääntyminen mahdollisuutena. Teoksessa Kautto, Mikko (toim.) *Ikääntyminen voimavarana – Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004. Edita Prima, Helsinki.
- Kautto, Mikko (toim.) (2004b) *Ikääntyminen voimavarana – Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004. Edita Prima, Helsinki.
- Keinänen, Päivi (2009a) Elinkeinorakenteen muutos – maatalousvaltaisuudesta palkansaajien ja palveluiden yhteiskuntaan. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Työmarkkinat, Tilastokeskus, Helsinki.
- Keinänen, Päivi (2009b) Palkansaajien työajan muutokset ja työaikamuodot. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Työmarkkinat, Tilastokeskus, Helsinki.
- Keinänen, Päivi (2009c) Viisi vuosikymmentä työvoiman tilastointia. *Työvoimatutkimuksen historiakatsaus*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Kellehear, Allen (1993) *The unobtrusive researcher: a guide to method*. Allen & Unwin, Sydney.
- Kiander, Jaakko (2010) Työmarkkinat ja elvytyspolitiikan mahdollisuudet Suomessa vuoden 2009 kriisin jälkeen. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 1/2010, 26–36.
- Kiander, Jaakko & Sauramo, Pekka & Tanninen, Hannu (2009) Suomalainen tulopolitiikka poliittisena vaihdantana: sosiaalinen pääoma ja sosiaalisen palkan kehittyminen. *Yhteiskuntapolitiikka*, vol. 74, 3/2009, 256–267.

- Kinnunen, Kaisa & Saarinen, Paavo: Vähittäiskaupan aukioloajat – myymälähenkilöstön mielipiteitä. Kuluttajatutkimuskeskus, julkaisuja 3:2005 [viitattu 14.11.2005] Saatavana [www-muodossa: <http://www.kuluttajatutkimuskeskus.fi/files/4715/julkaisu_2005_3_aukioloajat.pdf>](http://www.kuluttajatutkimuskeskus.fi/files/4715/julkaisu_2005_3_aukioloajat.pdf).
- Kochan, Thomas A. & Dyer, Lee (1992) Managing transformational change: the role of human resource professionals. Center for Advanced Human Resource Studies Working paper Series, paper 290. [viitattu 16.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1289&context=cahrswp>](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1289&context=cahrswp).
- Kohli, Martin (1986) The Life we forgot: a historical review of the life course. Teoksessa Marshall, Victor, W. (toim.) Later life. The social psychology of aging. Sage, London.
- Kohli, Martin & Albertini, Marco (2007) The generational contract in the family. Explaining regime differences in transfers from parents to children in Europe. DEMOSOC Working Papers, 24. Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Kohli, Martin & Rein, Martin (1991) The changing balance of work and retirement. Teoksessa Kohli, Martin & Rein, Martin & Guillemard, Anne Marie & Van Gunsteren, Herman (toim.) Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labour force. Cambridge University Press, Cambridge.
- Kohli, Martin & Rein, Martin & Guillemard, Anne Marie & Van Gunsteren, Herman (toim.) (1991) Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labour force. Cambridge University Press, Cambridge.
- Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (2002) Labour flexibility: a factor of economic and social performance of Finland in the 1990s. Tampere University Press, Tampere.
- Koivusalo, Meri (2003) Terveyspalvelut ja kilpailuttamisen kansainväliset ulottuvuudet. Teoksessa Ollila, Eeva & Ilva, Minna & Koivusalo, Meri (toim.) Kilpailuttaminen sosiaali- ja terveystieteiden näkökulmasta. Stakes, raportteja 276. Stakes, Helsinki.
- Komiteamietintö (1981). Eläkekomitean osamietintö II, Komiteamietintö 1981:33, Helsinki.
- Komiteamietintö (1996). Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Komiteamietintö 1996:14. Työministeriö, Helsinki.
- Kone 17. Dokumenttielokuva. Ohjaus: Issu Huovinen, Leo Märkälä, Heta Partanen, Ilona Reiniharju, Eija Romppanen, Mika Suikkanen, Pentti Taipale.
- Korhonen, Anna-Reetta & Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miika (2009) Paskaduunista barrikadille – Prekariaatin julistus. Into kustannus, Helsinki.
- Korkeakoulujen opintoaikojen lyhentämisen toimenpideohjelma. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2003:27. [viitattu 22.5.2006] Saatavana [www-muodossa: <http://www.minedu.fi/julkaisut/koulutus/2003/tr27/tr27.pdf>](http://www.minedu.fi/julkaisut/koulutus/2003/tr27/tr27.pdf).
- Korvajärvi, Päivi (1998) Gendering dynamics in white-collar work organizations. Acta Universitatis Tamperensis 600. Tampere University Press, Tampere.
- Korvajärvi, Päivi (1999) Ikäsyrynnän kokemukset ja käytännöt työelämässä. Teoksessa Kangas, Ilka & Nikander, Pirjo (toim.) Naiset ja ikääntyminen. Gaudeamus, Helsinki.
- Korvajärvi, Päivi (2004) Tietotekniikan lumoama ja sukupuolen rajoittama palvelutyö. Teoksessa Lavikka, Riitta (2004) Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoisuus ja sukupuolen pysyvyys. Tampere University Press, Tampere.

- Korvajärvi, Päivi (2007) Paikallinen ja ruumiillinen sukupuoli työssä. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (1996a) Lopuksi: työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino, Tampere.
- Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (toim.) (1996b) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino, Tampere.
- Koskela, Suvi & Virtanen, Petri (2010) Henkilöstön uudelleensijoittuminen työelämän muutostilanteessa – case Helsingin kaupunki. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2010, 28–42.
- Koskinen, Seppo & Sainio, Päivi & Martelin, Tuija & Gould, Raija & Järvisalo, Jorma (2006) Onko väestön työkyky parantunut? Teoksessa Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kosonen, Pekka (2004) Finland: considering OECD guidelines but within national institutional settings. Teoksessa Armingeon, Klaus & Beyeler, Michelle (toim.) The OECD and European welfare states. Edward Elgar, Cheltenham.
- Kouvonen, Anne (1999) Ikäyrjintäkokeemukset työssä ja työhönotossa. Työpoliittinen tutkimus 203. Työministeriö, Helsinki.
- Kuosmanen, Annika (2004) Henkilöstön työssä kehittyminen ja psykologinen sopimus. Pro gradu -tutkielma, taloustieteiden tiedekunta, Jyväskylän yliopisto. [viitattu 7.5.2010] Saatavana www-muodossa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8448/URN_NBN_fi_jyu-200583.pdf?sequence=1>.
- Laitinen-Kuikka, Sinikka (2002) Avoimen koordinaation menetelmän soveltaminen eläkepolitiikassa. Teoksessa Saari, Juho (toim.) Euroopan sosiaalinen malli. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Lallukka, Kirsi (1993) Lasten paikka sukupolvijärjestelmässä. Koettu lapsuus 9-vuotiaiden näkökulmasta. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita n:o 80. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Lallukka, Kirsi (2003) Lapsuusikä ja ikä lapsuudessa. Tutkimus 6–12-vuotiaiden sosiokulttuurisesta ikätiedosta. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 215. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Laslett, Peter (1989) A fresh map of life: the emergence of the third age. Weidenfeld and Nicolson, London.
- Lassila, Jukka & Valkonen, Tarmo (2005) Kommentti Pekka Parkkisen artikkeliin. Yhteiskuntapolitiikka, vol. 70, 1/2005, 93–95.
- Lavikka, Riitta (2004a) Johdanto: pysyvyydestä ja muutoksesta. Teoksessa Lavikka, Riitta (toim.) Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoisuus ja sukupuolen pysyvyys. Tampere University Press, Tampere.
- Lavikka, Riitta (2004b) Sopeudu ja vaikuta. organisaatiokulttuuri, työn tietoisuus ja sukupuoli työpaikoilla. Teoksessa Lavikka, Riitta (toim.) Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoisuus ja sukupuolen pysyvyys. Tampere University Press, Tampere.
- Lavikka, Riitta (2004c) Teollisuuden muutos osana arkista kiirettä. Teoksessa Lavikka, Riitta (toim.) Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoisuus ja sukupuolen pysyvyys. Tampere University Press, Tampere.

- Lavikka, Riitta (2004d) Teollisuustyön tietoistuminen ja joustavuuden rajat. Teoksessa Lavikka, Riitta (toim.) *Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoistuminen ja sukupuolen pysyvyys*. Tampere University Press, Tampere.
- Lavikka, Riitta (toim.) (2004e) *Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoistuminen ja sukupuolen pysyvyys*. Tampere University Press, Tampere.
- Lee, Kye Woo & Cho, Kisuk (2005) Female labour force participation during economic crises in Argentina and the Republic of Korea. *International Labour Review*, vol. 144, 4/2005, 423–449.
- Lehto, Anna-Maija (1996) Työolot tutkimuskohteena. *Tilastokeskus, tutkimuksia 222*, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (1999) Naiset Suomen työelämässä. Teoksessa *Suomalainen nainen*. Otava, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (2004) Pelastusta työssä pysymiseen? *Hyvinvointikatsaus 4/2004*, 39–42.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa. Työterveyslaitos*, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (2009) Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) *Työelämän suurten muutosten viisi vuosikymmentä. Työmarkkinat, Tilastokeskus*, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (2010) Ovatko työurat muutoksessa? *Talous & yhteiskunta 1/2010*, 5–14.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2003) Mahdollisuuksia ja uhkia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. *Tilastokeskus*, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2007) Tasa-arvo työn takana. *Työmarkkinat, Tilastokeskus*.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. *Tilastokeskus*, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2010) Ikääntyvien työpanos vahvassa kasvussa. *Tieto & trendit 2/2010*, 18–22.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (2006) (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 244*, Helsinki.
- Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (toim.) (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” : seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. *Työministeriö*, Helsinki.
- Leinikki, Sikke (2009) Pelon ja toivon välissä. *Pätkätyöläisen urakerronta. TJS Työelämäjulkaisut. Yliopistopaino*, Helsinki.
- Leinonen, Anu (2007) Tuottava ikääntyminen: käsitteestä käyttömahdollisuuksiin. *Yhteiskuntapolitiikka*, vol. 72, 3/2007, 295–308.
- Lewis, Jane (1992) Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European social policy*, vol. 2, 3/1992, 159–173.
- Liikanen, Hanna (1997) Työajan alapolitiikkaa korkean teknologian teollisuudessa. *Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä*.
- Liikeaikalaki (2001) Laki vähittäiskaupan sekä parturi- ja kampaamoliikkeen aukioloajoista 28.12.2000/1297. *Voimaantulo 15.1.2001*.

- Lilja, Kari (toim.) (2005) The national business system in Finland. Structure, actors and change. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-60, Helsinki.
- Lilja, Kari & Taino, Risto (2005) The nature of the typical Finnish firm. Teoksessa Lilja, Kari (toim.) The national business system in Finland. Structure, actors and change. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-60, Helsinki.
- Liljeström, Marianne (2004a) Feministinen metodologia – mitä se on? Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta. Vastapaino, Tampere.
- Liljeström, Marianne (2004b) (toim.) Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta. Vastapaino, Tampere.
- Lisbon European Council. Presidency conclusion. Lisbon 23rd–24th March 2000. [viitattu 15.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/PRESIDENCY_CONCLUSIONS_Lissabon.pdf>](http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/PRESIDENCY_CONCLUSIONS_Lissabon.pdf).
- Loretto, Wendy & Duncan, Colin & White, Phil J. (2000) Ageism and employment: controversies, ambiguities and younger people's perceptions. *Ageing and Society*, vol. 20, 3/2000, 279–302.
- Loretto, Wendy & White, Phil (2006) Employers' attitudes, practices and policies towards older workers, *Human Resource Management Journal*, vol. 16, 3/2006, 313–330.
- Lybäck, Katinka (2010) Kuntatyöntekijöiden eläköityminen ja työssäjatkaminen tilastollisten mittareiden valossa. Teoksessa Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Väänänen, Janne (toim.) Jaksako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Maatalousyrittäjien eläkelaitos. Tilastot 1970–2009 (2009). [viitattu 7.5.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.mela.fi/julkaisut/til70_09_a4.pdf>](http://www.mela.fi/julkaisut/til70_09_a4.pdf).
- Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.) (2006) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö, Helsinki.
- Mandl, Irene & Dorr, Andrea & Oberholzner, Thomas (2006) Age and employment in the new Member States. European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.
- Marin, Marjatta (2001) Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen. Teoksessa Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Vastapaino, Tampere.
- Marshall, Victor, W. (toim.) (1986) *Later life. The social psychology of aging*. Sage, London.
- Mayer, Karl Ulrich (1986) Structural constraints on the life-course. Teoksessa Sørensen, Aage B. & Weinert, Franz E. & Sherrod, Lonnie R. (toim.) *Human development and the life course: multidisciplinary perspectives*. Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Mayer, Karl Ulrich & Müller, W. (1986) The state and the structure of the life course. Teoksessa Sørensen, Aage B. & Weinert, Franz E. & Sherrod, Lonnie R. (toim.) *Human development and the life course: multidisciplinary perspectives*. Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- McGoldrick, Ann E. & Arrowsmith, James (2001) Discrimination by age: the organizational response. Teoksessa Glover, Ian & Branine, Mohamed (toim.): *Ageism in work and employment*. Stirling Management Series, Ashgate, Aldershot.

- McMullin, Julie (1991) Theorizing age and gender relations. Teoksessa Arber, Sara & Ginn, Jay (toim.) gender and later life. A sociological analysis of resources and constraints. Sage, London.
- Melasniemi-Uutela, Heidi (2007) Osa-aikatyö – vapaaehtoista vai pakkoa? Hyvinvointikatsaus 3/2007, 58–61.
- Melin, Harri (2008) Mitä Voikkaa opetti? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2008, 35–43.
- Melin, Harri (2009) Luokat ja työ. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Gaudeamus, Helsinki University Press, Helsinki.
- Melin, Harri & Mamia, Tero (2006) Suomalaiset työpaikat – tutkimuspaikkojen peruskuvaukset. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314/2006. Työministeriö, Helsinki.
- Minkler, Meredith & Cole, Thomas R. (1999) Political and moral economy: getting know on another. Teoksessa Minkler, Meredith & Estes, Carroll L. (toim.) Critical gerontology. Perspectives from political and moral economy. Baywood publishing company, Amityville, New York.
- Minkler, Meredith & Estes, Carroll L. (toim.) (1999) Critical gerontology. Perspectives from political and moral economy. Baywood publishing company, Amityville, New York.
- Morley, John & Ward, Terry (2008) ERM case studies: Good practice in company restructuring. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. [viitattu 4.1.2010] Saatavana www.muodossa.com: <<http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn0903016s/tn0903016s.pdf>>.
- Mustakallio, Sinikka & Saari, Milja (2002) Tasa-arvotyö työpaikoilla tasa-arvokonsultin näkökulmasta. Teoksessa Holli, Anne Maria & Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. WSOY, Helsinki.
- Myles, John (2002) A new social contract for the elderly? Teoksessa Esping-Andersen, Gösta & Gallie, Duncan & Hemerijck, Anton & Myles, John: Why we need a new welfare state. Oxford University Press, Oxford.
- Myrskylä, Pekka (2009) Suomalaisten työhön osallistuminen. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (2009) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat, Tilastokeskus, Helsinki.
- Myrskylä, Pekka (2006) Opiskelijat ovat myllertäneet työmarkkinat. Tieto&trendit 5/2006.
- Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) (2006) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Naegele, Gerhard & Walker, Alan (2006) A guide to good practice in age management. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Naschold, Frieder & de Vroom, Bert (toim.) (1994) Regulating employment and welfare. Company and national policies of labour force participation at the end of worklife in industrial countries. Walter de Gruyter, Berlin, New York.
- Neugarten, Bernice L. & Daton, Nancy (1973) Sociological perspectives on the life cycle. Teoksessa Baltes, Paul B. & Schaie, Warner, K. (toim.) Life span development psychology: personality and socialization. Academic Press, New York.

- Nickson, Dennis & Warhurst, Chris & Witz, Anne & Cullen, Anne-Marie (2001) The importance of being aesthetic: work, employment and service organization. Teoksessa Strudy, A. & Grugulis, I. & Willmott, H. (toim.) Customer service. Palgrave, Basingstoke.
- Nieminen, Mauri (2005) Eurooppa eläköityy eri tahtiin. *Tieto & trendit*, 1/2005, 45–49.
- Nieminen, Pia & Forma, Pauli (2005) "Nyt on varaa tuhlata aikaa" – Osa-aikaeläkkeelle siirtyminen haastatteluaineiston valossa. *Janus*, vol. 13, 2/2005, 117–136.
- Niilola, Kari & Pulkkinen, Matti & Riipinen, Toni & Leminen, Seppo & Kiuru, Pertti (2003) Vähittäiskaupan kansainvälistyminen ja sen vaikutukset Suomessa. LTT-Tutkimus, sarja B 168. Helsinki.
- Niiniluoto, Ilkka (1980) Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteen- ja teorianmuodostus. Otava, Helsinki.
- von Nordheim, Fritz (2004) Responding well to the challenge of an ageing and shrinking workforce. European union policies in support of member state efforts to retain, reinforce & re-integrate older workers in employment. *Social policy and society*, vol. 3, 2/2004, 145–153.
- Nordic Statistical Yearbook 2005. Nordic Council of Ministers, Stockholm
- Noro, Arto (2000) Aikalaisdiagnoosi sosiologisen teorian kolmantena lajityyppinä. *Sosiologia*, vol. 37, 4/2000, 321–329.
- NOSTE -ohjelma. [viitattu 7.1.2011] Saatavana [www-muodossa: <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/default.asp>](http://www.noste-ohjelma.fi/fin/default.asp).
- Nätti, Jouko & Kinnunen, Ulla & Mäkinen, Petri & Loikkanen, Eija & Mauno, Saija & Virolainen, Maarit (1995) Työn epävarmuus ja hyvinvointi: työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita, no. 92, Jyväskylä.
- Oakley, Ann (1981) Interviewing women. A contradiction in terms. Teoksessa Roberts, Helen (toim.) *Doing feminist research*. Routledge, London.
- Oden, Birgitta (1996) Arbete, medelålders och äldre – en historisk översikt. Teoksessa Aronsson, G & Kilbom Å (toim.) *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre in arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet, Helsingborg.
- OECD (2001) Ageing and income. Financial resources and retirement in 9 OECD countries. Organization for economic co-operation and development, Paris. [viitattu 4.1.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8101121E.PDF>](http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/browseit/8101121E.PDF).
- OECD (2004) Ageing and Employment Policies in Finland. Organization for economic co-operation and development, Paris.
- OECD (2006) Live Longer, work longer. Organization for economic co-operation and development, Paris.
- OECD (2008) OECD Economic Surveys: Finland 2008. Organization for economic co-operation and development, Paris.
- Oinas, Elina (2004) Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa. Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Vastapaino, Tampere.
- Oinonen, Tero (2005) Sosiaalisen pääoman ylläpitämisen vaikeus uudessa julkisjohtamisessa. *Työelämän tutkimus*, 3. vsk, 3/2005, 142–152.

- Okkonen, Kaisa-Mari & Miettinen, Arto (2009) Nuorilla miehillä on suurin riski joutua työtapaturmaan. Hyvinvointikatsaus 3/2009, 20–23.
- Opintotukeen korotuksia ja opintolainavähennys käyttöön. Opetusministeriön tiedote 8.6.2005. [viitattu 15.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2005/6/opintotukeen_korotuksia_ja_opintolainavahennys_kayttoon?lang=fi&extra_locale=fi>](http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2005/6/opintotukeen_korotuksia_ja_opintolainavahennys_kayttoon?lang=fi&extra_locale=fi).
- Oulasvirta, Lasse (1996) Kuntien valtionapujärjestelmä. Vertaileva arviointitutkimus kahdesta valtionapujärjestelmästä. Acta universitatis Tamperensis ser A, vol. 494, Tampereen yliopisto, Tampere.
- Paanetoja, Jaana & Ruponen, Ilkka (2007) Työehtosopimukset ja syrjintäkiellot. Raportteja, työministeriö, Helsinki. [viitattu 15.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoehtosop_syrjinta.pdf>](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoehtosop_syrjinta.pdf).
- Paavolainen, Pentti (2002) Taiteen tutkimuksen itsenäisyys ja sitoutuminen. Tapaus: teatteri. Virkaanastujaisesityelmä 16.10.2002. [viitattu 20.4.2006] Saatavana [www-muodossa: <http://www.teak.fi/ihmiset/paavolainen/Virkaanastujaisesitysma.htm>](http://www.teak.fi/ihmiset/paavolainen/Virkaanastujaisesitysma.htm).
- Pajamäki, Osku (2006) Ahne sukupolvi. Suurten ikäluokkien perintö. Ajatus kirjat, Jyväskylä.
- Palo, Lea (2009) Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 1964–2007. Työperäisten sairauksien rekisteri, Työterveyslaitos, Helsinki. Sähköpostitse saatu powerpoint-kuvio.
- Palola, Elina (2003) Kuinka vanhoista hyvinvointivaltioista tuli illuusioita – uusin keinoin kohti uutta eurooppalaista paradigmaa. Janus, vol. 11, 3/2003, 224–238.
- Palola, Elina (2005) ”Unohtuiko” hyvinvointi unionin uudesta sosiaalipoliittisesta ohjelmasta? Sosiaali- ja terveysviesti 3/2005.
- Paloniemi, Susanna (2004) Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylä Studies on Education, Psychology and Social Research. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Parkkinen, Pekka (2004) Verotulot lakisääteisistä eläkemenoista sekä julkisista terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelumenoista. Yhteiskuntapolitiikka, vol. 69, 5/2004, 459–471.
- Parkkinen, Pekka (2005) Eivät meitä uhkaa vanhuusmenopommit. Yhteiskuntapolitiikka, vol. 70, 1/2005, 95–97.
- Past it at 40? A grassroot view of ageism and discrimination in employment. (2002) A report undertaken for Third Age Foundation by SMA Associates. The Policy Press, Bristol.
- Pekka, Toni (2010) Keitä ne on ne työssä jatkajat? – Tutkimus eläkeaikeista ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Teoksessa Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Väänänen, Janne (toim.) Jaksaaiko jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Pelkonen, Janne (2005) Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1. Eläketurvakeskus, Helsinki.

- Peltokoski, Jukka (2006) Prekariaatti, palkitsematon elämä. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Salasuo, Mikko (toim.) Prekaariruoska? Portfoliosukupolvi, perustulo ja kansalaistoiminta. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisu, 21–26. [viitattu 31.1.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/prekaariruoska.pdf>](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/prekaariruoska.pdf).
- Pensions in Europe 2002: expenditure and beneficiaries (2005). Eurostat, Statistics in Focus, Population and social conditions, 11/2005. [viitattu 7.5.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-011/EN/KS-NK-05-011-EN.PDF>](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-011/EN/KS-NK-05-011-EN.PDF).
- Phillipson, Chris (1983) The state, the economy and retirement. Teoksessa Guillemard, Anne Marie (toim.) Old age and the welfare state. Sage Studies in international sociology 28, Sage, London.
- Phillipson, Chris (1998) Reconstructing Old Age. New Agendas in Social Theory and Practice. Sage, Lontoo.
- Phillipson, Chris (1999) The social construction of retirement: perspectives from critical theory and political economy. Teoksessa Minkler, Meredith & Carroll, L. (toim.) Critical gerontology. Perspectives from political and moral economy. Baywood publishing company, Amityville, New York.
- Phillipson, Chris (2004) Review Article. Older Workers and Retirement: Critical Perspectives on the Research Literature and Policy Implications. Social Policy & Society, vol. 3, 2/2004, 189–195.
- Piispa, Minna & Huuhtanen, Pekka (1992) Työnantajien käsityksiä varhaiseläkkeistä. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisu 5:1992, Helsinki.
- Pollert, Anna (1988) The flexible firm: fixation or fact? Work, employment and society, vol. 2, 3/1988, 281–316.
- Puhakka, Mikko & Viren, Matti (2005) Eikö eläkepommia tulekaan? Yhteiskuntapolitiikka, vol. 79, 1/2005, 92–93.
- Pulkkinen, Tuija (2000) Judith Butler – Sukupuolen suorittamisen teoreetikko. Teoksessa Anttonen, Anneli & Lempiäinen, Kirsti & Liljeström, Marianne (toim.) Feministejä – aikamme ajattelijoita. Vastapaino, Tampere.
- Purhonen, Semi (2008) Johdanto: suuret ikäluokat sukupolvena? Teoksessa Purhonen, Semi & Hoikkala, Tommi & Roos, J.P. (toim.) Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina. Gaudeamus, Helsinki University Press, Helsinki.
- Purhonen, Semi & Hoikkala, Tommi & Roos, J.P. (toim.) (2008) Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina. Gaudeamus, Helsinki University Press, Helsinki.
- Pyy-Martikainen, Marjo (2000) Työhön vai eläkkeelle? Ikääntyvien työttömien valinnat työmarkkinoilla. VATT-tutkimuksia 66. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Pyöriä, Pasi (2007) Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Päihdetilastollinen vuosikirja 1997. Alkoholi ja huumeet. Stakes, sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, SVT Sosiaaliturva 1997:2, Helsinki.
- Päihdetilastollinen vuosikirja 2004. Alkoholi ja huumeet. Stakes, sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, SVT Sosiaaliturva 2004, Helsinki.

- Pärnänen, Anna (2004) Näkökulmia ikäsyrintään. Hyvinvointikatsaus 4/ 2004, 33–35.
- Pärnänen, Anna (2005) Työmarkkinat uusissa ja tulevissa EU-maissa. Hyvinvointikatsaus 3/2005, 34–40.
- Pärnänen, Anna & Kontiainen, Noora (2007) Vanhat, nuoret ja ikäsyrintä. Konferenssiesitys Työelämän tutkimuspäivät 8.– 9.11. 2007, Tampere. Julkaisematon konferenssipaperi.
- Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (2009) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat, Tilastokeskus, Helsinki.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Epätyypilliset työsuhteet kolmena vuosikymmenenä. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat, Tilastokeskus, Helsinki.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2010) Uusi kotiäitiys? Äitien työmarkkinakäyttäytyminen Suomessa 1989–2008. Julkaisematon artikkelikäsitkirjoitus.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna & Mahler, Susan (2005) Combining family and full-time work. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. [viitattu 15.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0510TR02/TN0510TR02.pdf>](http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0510TR02/TN0510TR02.pdf).
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma, 19.4.2007. Edita Prima, Helsinki. [viitattu 14.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.aka.fi/Tiedostot/Strategiat/hallitusohjelma2007.pdf>](http://www.aka.fi/Tiedostot/Strategiat/hallitusohjelma2007.pdf).
- Quality and viability of pensions – Joint report on objectives and working methods in the area of pensions. (2001) European council 14098/01.
- Rahikainen, Marjatta (2000) Kaksi vuosisataa ikäsyrintän historiaa. Janus, vol. 8, 1/2000, 45–55.
- Rahikainen, Marjatta (2007) Johtolankoja naisten työttömyyden ja työllistämisen historiaan. Teoksessa Ajankohta 2007. Poliittisen historian vuosikirja. Yliopistopaino, Helsinki.
- Rahikainen, Marjatta & Räisänen, Tarja (toim.) (2001) ”Työllä ei oo kukkaan rikastunna.” Naisten töitä ja toimeentulokeinoja 1800- ja 1900-luvulla. Tietolipas 176. Suomalaisen kirjallisuuden seura, Helsinki.
- Rantala, Irma (1999) NVivo, grounded theory ja kvalitatiivinen tutkimus. Teoksessa Eskola, Jari (toim.) Hegelistä Harreen, narratiivista Nudistiin. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 10, Kuopio. [viitattu 12.4.2006] Saatavana [www-muodossa: <http://www.uku.fi/~irantala/nvivo.htm>](http://www.uku.fi/~irantala/nvivo.htm).
- Rantala, Juha (2002a) Ikääntyvien työttömyys ja työttömyyseläke. Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:28. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Rantala, Juha (2002b) Työttömyyseläkeuudistuksen työllisyysvaikutukset. Teoksessa Takala, Mervi & Uusitalo, Hannu (toim.) Varhaiseläkkeet muuttuvat – mutta miten? Arvioita yksityisalojen eläkkeiden kehittämistä koskevan periaatepäätöksen vaikutuksista. Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:30. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Rantala, Juha (2008) Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:1. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Rantala, Juha & Romppanen, Antti (2004) Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja 2004:35. Eläketurvakeskus, Helsinki.

- Rantalaaho, Liisa (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa. Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Vastapaino, Tampere.
- Rantamaa, Paula (2001) Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Vastapaino, Tampere.
- Rautiainen, Antti (2004) Kuntien suorituksen mittaaminen ja tuloksellisuuskäsitteistö: arviointi ja kehittäminen. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja N:o 140. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Rissanen, Tapio (1999) Perhevapaat ja naisten työllisyysaste 1990-luvulla. Työpoliittinen aikakauskirja, vol. 42, 3–4 /1999, 44–50.
- Rokkanen, Miikka & Uusitalo, Roope (2010) Katosivatko elinikäiset työpaikat? Talous & yhteiskunta 1/2010, 16–21.
- Romppanen, Antti (2000) Ikääntymisen vaikutuksista työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2000:12. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Ronkainen, Suvi (1999) Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus. Gaudeamus, Helsinki.
- Rothstein, Bo (1998) Just institutions matter. The moral and political logic of the universal welfare state. Cambridge University Press, Cambridge.
- Rothstein, Bo (2000) Trust social dilemmas and collective memories. Journal of theoretical politics, vol. 12, 4/2000, 477–501.
- Rubery, Jill (toim.) (1988) Women and recession. International library of economics. Routledge & Kegan Paul, Lontoo.
- Ruggie, Mary (1984) The state and working women. A comparative study in Britain and Sweden. Princeton University Press, Princeton N.J.
- Ruoholinna, Tarita (2006) Ikääntyvänä muuttuvilla työmarkkinoilla. Teoksessa Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Ruotsalainen, Kaija (2009) Ulkomaalaisten tilapäisen työteon tilastointi on hajanaista ja puutteellista. Hyvinvointikatsaus 3/2009, 33–36.
- Saari, Juho (2001a) Johdanto. Teoksessa Saari, Juho (toim.) Instituutiot ja sosiaalipolitiikka. Johdatus institutionaalisen muutoksen tutkimukseen. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Saari, Juho (2001b) Instituutioiden muotoilun politiikkaa – esimerkkinä sosiaaliturvan uudistusehdotus. Teoksessa Saari, Juho (toim.) Instituutiot ja sosiaalipolitiikka. Johdatus institutionaalisen muutoksen tutkimukseen. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Saari, Juho (2001c) (toim.) Instituutiot ja sosiaalipolitiikka. Johdatus institutionaalisen muutoksen tutkimukseen. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Saari, Juho (2002a) Euroopan sosiaalinen malli – johdanto. Teoksessa Saari, Juho (toim.) Euroopan sosiaalinen malli. Sosiaalipoliittinen näkökulma Euroopan integraatioon. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Saari, Juho (toim.) (2002b) Euroopan sosiaalinen malli. Sosiaalipoliittinen näkökulma Euroopan integraatioon. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry, Helsinki.
- Saari, Juho (2009) Harvinainen hetki – tammikuu 2009 ja suomalaisen sosiaalipolitiikan tulevaisuus. Yhteiskuntapolitiikka, vol. 74, 3/2009, 239–255.

- Saari, Juho & Sailas, Raija (2006) Miten Suomi selviytyy Euroopassa? Hyvinvointikatsaus 1/2006, 42–49.
- Saari, Pirjo (2008) Mistä kuntatyöntekijöiden lisääntyneet eläkeaikomukset johtuvat? Teoksessa Forma, Pauli & Harkonmäki, Karoliina & Saari, Pirjo & Väänänen, Janne (toim.) Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Salonen, Janne & Takala, Mervi (2010) Osa-aika-eläkeläiset rekisteritietojen valossa. Eläketurvakeskuksen keskustelunaloitteita 2010:10, Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (2001a) Esipuhe. Teoksessa Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Vastapaino, Tampere.
- Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (toim.) (2001b) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Vastapaino, Tampere.
- Saurama, Laura (2004) Experiences of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark 1999–2000. Finnish Centre for Pension, Studies 2004:2. Finnish Centre for Pension, Helsinki.
- Savtschenko, Ritva (2002) Saavuttamaton tavoite? Näkökulmia työelämän tasa-arvoon. Teoksessa Holli, Anne Mari & Saarikoski, Terhi & Sana, Elina (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, WSOY, Vantaa.
- Scrutton, Steve (1990) Ageism – The foundation of age discrimination. Teoksessa McEwen, Evelyn (toim.) Age – the unrecognised discrimination. Age Concern, Lontoo.
- Schmidt, Vivien (2006) Institutionalism. Teoksessa Hay, Colin & Lister, Michael & Marsh, David (toim.) The State. Theories and issues. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Sennet, Richard (1998) The corrosion of character. The personal consequences of work in new capitalism. New York, W.W. Norton & Co.
- Sennet, Richard (2003) Respect in a world of inequality. W. W. Norton, New York.
- Sennet, Richard (2006) The culture of the new capitalism. Yale University Press, New Haven & London.
- Sennet, Richard (2008) The craftsman. Allen Lane, London.
- Sihto, Matti (2005) Uuden ikäpolitiikan saavutukset ja rajat. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2005, 65–80.
- Siitonen, Juha (1999) Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Acta Universitatis Ouluensis. [viitattu 12.4.2006] Saatavana [www-muodossa: <http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/html/>](http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/html/).
- Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava, Helsinki.
- Sjöberg, Ola (2004) The role of family policy institutions in explaining gender-role attitudes: a comparative multilevel analysis of thirteen industrialized countries. Journal of European Social Policy, vol. 14, 2/2004, 107–123.
- Social Protection in the European Union. (2005) Eurostat, Statistics in Focus, Population and social conditions, 14/2005. [viitattu 18.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-014/EN/KS-NK-05-014-EN.PDF>](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-014/EN/KS-NK-05-014-EN.PDF).
- Sopimus yksityisalojen työeläkkeiden kehittämisestä 2001. Eläketurvakeskuksen tiedote. [viitattu 13.10.2008] Saatavana [www-muodossa: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41250>](http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41250).

- Sosiaaliturvan suunta 2005–2006. (2006) Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2006:1, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Helsinki. [viitattu 7.5.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4072.pdf>](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4072.pdf).
- Standing, Guy (1986) Labour flexibility and older worker marginalization: the need for a new strategy. *International labour review*, vol. 126, 3/1986, 329–348.
- Stenberg, Robert J. (toim.) (1990) *Wisdom: its nature, origins, and development*. Cambridge University Press, New York.
- Stockholm European Council. Presidency conclusion. Stockholm 23rd–24th March 2001. [viitattu 3.2.2011] Saatavana [www-muodossa: <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.%20ann-r1.en1.html>](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.%20ann-r1.en1.html).
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1990) *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (toim.) (1997) *Grounded Theory in practise*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (1998) *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. 2nd Edition. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Suomalainen nainen (1999) Otava, Helsinki.
- Suoranta, Anu (2001) Lama iski – naiset töihin! 1930-luvun lama ja naisten työmarkkina-asema. Teoksessa Rahikainen, Marjatta & Räisänen, Tarja (toim.) ”Työllä ei oo kukkaan rikastunna.” Naisten töitä ja toimeentulokeinoja 1800- ja 1900-luvulla. Tietolipas 176, Suomalaisen kirjallisuuden seura, Helsinki.
- Suoranta, Anu (2009) Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Vastapaino, Tampere.
- Sutela, Hanna (2006) Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tilastokeskus, Tutkimuksia 244. Helsinki.
- Sutela, Hanna (2007) Työ, hoiva ja perhe. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna: *Tasa-arvo työn takana. Työmarkkinat*, Tilastokeskus.
- SVT: Aikuiskoulutustutkimus. Aikuisten koulutukseen osallistuminen yleistä Pohjoismaissa. Tilastokeskus 24.4.2009. [viitattu 18.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/aku/2006/04/aku_2006_04_2009-04-24_tie_001_fi.html>](http://www.tilastokeskus.fi/til/aku/2006/04/aku_2006_04_2009-04-24_tie_001_fi.html).
- SVT: Kansantaloudentilinpito. Kansantalouden tilinpito 2009. Tilastokeskus, Helsinki. [viitattu 10.5.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.stat.fi/til/vtp/2009/vtp_2009_2010-03-01_fi.pdf>](http://www.stat.fi/til/vtp/2009/vtp_2009_2010-03-01_fi.pdf).
- SVT: Kuolemansyyt (2003). 0–85-vuotiaan odotettavissa oleva elinikä (elinajanodote) vuosina 1983 ja 2003. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 1.2.2011]. Saatavana [www-muodossa: <http://tilastokeskus.fi/til/ksyyt/2003/ksyyt_2003_2004-11-02_tau_001.html>](http://tilastokeskus.fi/til/ksyyt/2003/ksyyt_2003_2004-11-02_tau_001.html).
- SVT: Suomen yritykset 1997 (1999). Yritykset 1999:3, Tilastokeskus, Helsinki.
- SVT: Työtapaturmat. Työtapaturmat 2007 (2009). Tilastokeskus, Helsinki. [viitattu 31.1.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.stat.fi/til/ttap/2007/ttap_2007_2009-11-30_fi.pdf>](http://www.stat.fi/til/ttap/2007/ttap_2007_2009-11-30_fi.pdf).

- SVT: Työvoimatilasto. Tietoja työllisyydestä, työttömyydestä ja työvoimasta vuosilta 1960–1991. Työmarkkinat 1993:7. Tilastokeskus, Helsinki.
- SVT: Työvoimatilasto 1995. (1996) Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1980–1995. Työmarkkinat 1996:9, Tilastokeskus, Helsinki.
- SVT: Työvoimatilasto 2000. (2001) Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1991–2000. Työmarkkinat 2001:15, Tilastokeskus, Helsinki.
- SVT: Työvoimatilasto 2005. (2006) Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1996–2005. Työmarkkinat 2006, Tilastokeskus, Helsinki.
- SVT: Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2000–2009. Työmarkkinat, Tilastokeskus, Helsinki.
- SVT: Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2009. (2010) Työvoimatutkimus, Tilastokeskus. [viitattu 16.2.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2009/tyti_2009_2010-02-16_fi.pdf>](http://www.muodossa:www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2009/tyti_2009_2010-02-16_fi.pdf).
- SVT: Yritysrekisteri. Yritysrekisterin vuosilasto (2001). Taulukko: Yritykset toimialoittain ja henkilöstön suuruusluokittain. [viitattu 6.1.2011] Tiedot saatavana [www-muodossa: <http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/yri/syr/010_yr_tol02/010_yr_tol02_fi.asp>](http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/yri/syr/010_yr_tol02/010_yr_tol02_fi.asp).
- SVT: Yritysrekisteri. Yritysten määrä lisääntyi edelleen vuonna 2008. Suomen yritykset 2008. (2009) Tilastokeskus. [viitattu 18.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/syr/2008/syr_2008_2009-11-27_tie_001_fi.html>](http://www.muodossa:www.tilastokeskus.fi/til/syr/2008/syr_2008_2009-11-27_tie_001_fi.html).
- Sädevirta, Jukka (2006) Henkilöstövoimavarojen johtamisen arviointi organisaation strategisena henkilöstötyönä. Teoksessa Suurnäkki, Timo (toim.) Strateginen henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi – kirjoituksia arvioinnista ja kehittämisestä. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.
- Sørensen, Aage B. & Weinert, Franz E. & Sherrod, Lonnie R. (toim.) (1986) Human development and the life course: multidisciplinary perspectives. Hillsdale, NJ, Erlbaum.
- Tainio, Risto & Lilja, Kari (2005) The Finnish business system in transition: outcomes, actors and their influence. Teoksessa Lilja, Kari (toim.) The national business system in Finland. Structure, actors and change. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-60. Helsingin kauppakorkeakoulu, Helsinki.
- Takala, Mervi (2001) Yritykset ja osa-aikaeläke. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:33. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Takala, Mervi (2002) Osa-aikaeläke ja varhennettu vanhuuseläke muuttuvat – nouseeko eläkeikä? Teoksessa Takala, Mervi & Uusitalo, Hannu (toim.) Varhaiseläkkeet muuttuvat – mutta miten? Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:30. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Takala, Mervi & Uusitalo, Hannu (2002) Varhaiseläkkeet muuttuvat – mutta miten? Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:30. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Tammelin, Mia (2009) Working time and family time: Experiences of Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 355. University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Taylor, Phillip (2001) Older workers and the cult of youth: ageism in public policy. Teoksessa Glover, Ian & Branine, Mohamed (toim.) Ageism in work and employment. Stirling Management Series, Ashgate, Aldershot.
- Taylor, Phillip (2004) Age and work: international perspectives. Social Policy & Society, vol. 3, 2/2004, 163–170.

- Taylor, Phillip & Tissley, Christine & Beausoleil, Julie & Wilson, Robert & Walker, Alan (2000) Factors affecting retirement behavior – a Literature review. Book 1: introduction, overview and conclusion. Nottingham, DfEE.
- Taylor, Phillip E. & Walker, Alan (1994) The ageing workforce: employers' attitudes towards older people. *Work, employment & society*, vol. 8, 4/1994, 569–591.
- Tedre, Silva (2003) Ikä poliittisena ja sosiaalipoliittisena kysymyksenä. *Janus*, vol. 11, 2/2003, 133–139.
- Tilastokeskuksen työvoimatilastoinnin muutokset 1997–1998. Uuden tilastointitavan mukaisia aikasarjoja vuodesta 1989. *Työmarkkinat* 1999:3, Tilastokeskus, Helsinki.
- Tornstam, Lars (2006) Complexity of ageism. *International journal of ageing and later life*, vol. 1, 1/2006, 43–68.
- Towards a Europe for All Ages. Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity. (1999) Communication from the Commission. Commission of the European Communities. [viitattu 14.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com221_en.pdf>](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com221_en.pdf).
- Towards a European society of all ages. Age statement for the European year of equal opportunities for all 2007. (2006) The European older people's platform. [viitattu 14.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.age-platform.org/EN/IMG/Brochure_Society_EN_final.pdf>](http://www.age-platform.org/EN/IMG/Brochure_Society_EN_final.pdf).
- Trommel, Willem & de Vroom, Bert (1994) The Netherlands: The Loreley-effect of early exit. Teoksessa Naschold, Frieder & de Vroom, Bert (toim.) *Regulating employment and welfare. Company and national policies of labour force participation at the end of worklife in industrial countries*. Walter de Gruyter, Berlin, New York.
- Träskelin, Maija (2010) Työelämän muutos ja hyvinvointi – kokemuksia työelämän muutoksesta vanhustyössä. Teoksessa Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Väänänen, Janne (toim.) *Jaksaako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla*. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Tuomi K (toim.) (1997) Eleven-year follow-up of aging workers. *Scandinavian Journal of work, environment and health*, vol. 23, 1/1997, 1–71.
- Tuomi, Kaija (2007) Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa. Työterveyslaitos*, Helsinki.
- Tuominen, Eila (2004a) (toim.) *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Tuominen, Eila (2004b) *Eläkeuudistus suuntaa tutkimusta työssä jatkamiseen ja työolojen tutkimiseen*. Teoksessa Tuominen, Eila (toim.) *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Tuominen, Eila (2007) The role of pension policy in promoting longer working careers of older people. Finnish centre for pensions, Working papers 3/2007. Finnish Centre for Pensions, Helsinki.
- Tuominen, Eila & Pelkonen, Janne (2004) *Joustava eläkeikä -tutkimus*. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Tuominen, Eila & Takala, Mervi (2006) Ageing workforce and employer's attitudes to employment of older persons. Finnish centre for pensions, Working papers 2006:5. Finnish Centre for Pensions, Helsinki.

- Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (2009) (toim.) Työolot ja työssä jaksaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Tuominen, Kristiina (2004) Työnantajat ja joustava vanhuuseläke. Eläketurvakeskuksen monisteita 51. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Työeläkeasenteet 2007. Tela. [viitattu 15.5.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.tela.fi/data/userpdf/Tyoelakeasenteet_2007.pdf >](http://www.tela.fi/data/userpdf/Tyoelakeasenteet_2007.pdf).
- Työmarkkinajärjestöjen sopimus 12.11.2001 (2001) Sosiaalipaketti, neuvottelutulos 12.11.2001. Eläketurvakeskuksen tiedotteita [viitattu 7.5.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41250>](http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41250).
- Työssä eläkkeellä -tutkimus: 80 prosenttia eläkelöityivistä haluaisi työskennellä eläkkeellä. (2010) Lehdistö tiedote 25.3.2010.[viitattu 1.4.2010] Saatavana [www-muodossa: <https://www.etera.fi/fi/tietoa_eterasta/uutiset/Sivut/Toissa_elakkeella_tutkimus.aspx>](https://www.etera.fi/fi/tietoa_eterasta/uutiset/Sivut/Toissa_elakkeella_tutkimus.aspx).
- Työttömyys ja työllisyys tilastoissa. Tilastokeskuksen ja Työministeriön tilastojen vertailua. (1997). Työmarkkinat 1997:3. Tilastokeskus, Helsinki.
- Työttömyys ja työllisyys tilastoissa. Tilastokeskuksen ja Työministeriön tilastojen vertailua (2002) Työmarkkinat 2002:17. Tilastokeskus, Helsinki.
- Täydennys sopimus 5.9.2002 (2002) Eläkkeen laskutavasta sopimus – työeläkkeiden rahoitukseen lisää kestävyyttä. Eläketurvakeskuksen tiedotteita, Helsinki. [viitattu 7.5.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41252>](http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41252).
- Uusitalo, Hannu (2007) Miten työssä pysyminen on kehittynyt? Onnistuuko pidempi työura -seminaarin esitys 28.11.2007, Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Uusitalo, Hannu & Sallila, Seppo & Hagfors, Robert (2003) Eläkeläiskotitalouksien toimeentulo. Teoksessa Hagfors, Robert & Hellsten, Katri & Ilmakunnas, Seija & Uusitalo, Hannu (toim.) Eläkeläisten toimeentulo 1990-luvulla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2003:1. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Uusitalo, Roope (2008) Onko pätkätöitten yleistyminen totta vai tilastoharhaa? Yhteiskuntapolitiikka, vol. 73, 1/2008, 5–11.
- Vahtio, Eeva-Leena (2002) Ikä, rekrytointi ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus 244. Työministeriö, Helsinki.
- Walker, Alan (1996) (toim.) The new generational contract. Intergenerational relations, old age and welfare. UCL, London.
- Walker, Alan (1997) Combating age barriers in employment. European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.
- Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko eduskunnalle 27.4.2006. [viitattu 22.5.2006] Saatavana [www-muodossa:<http://www.minedu.fi/opm/koulutus/pdf/Koulutuspoliittinen_selonteko.pdf>](http://www.minedu.fi/opm/koulutus/pdf/Koulutuspoliittinen_selonteko.pdf).
- Vanhala, Sinikka (2006) Korkean tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin kytkennät henkilöstövoimavarojen johtamisen tutkimuksessa. Luento Työsuojelurahaston Työelämän kehittämisen tutkimusseminaarissa 14.2.2006, Helsinki [viitattu 20.4.2006] Esitys saatavana [www-muodossa: <http://www.tsr.fi/files/Uutistori/2006/14022006VanhalaEsitys.pdf>](http://www.tsr.fi/files/Uutistori/2006/14022006VanhalaEsitys.pdf).
- Warhurst, Chris & Nickson, Dennis (2007) Employee experience of aesthetic labour in retail and hospitality. Work, employment and society, vol. 21, 1/2007, 103–120.

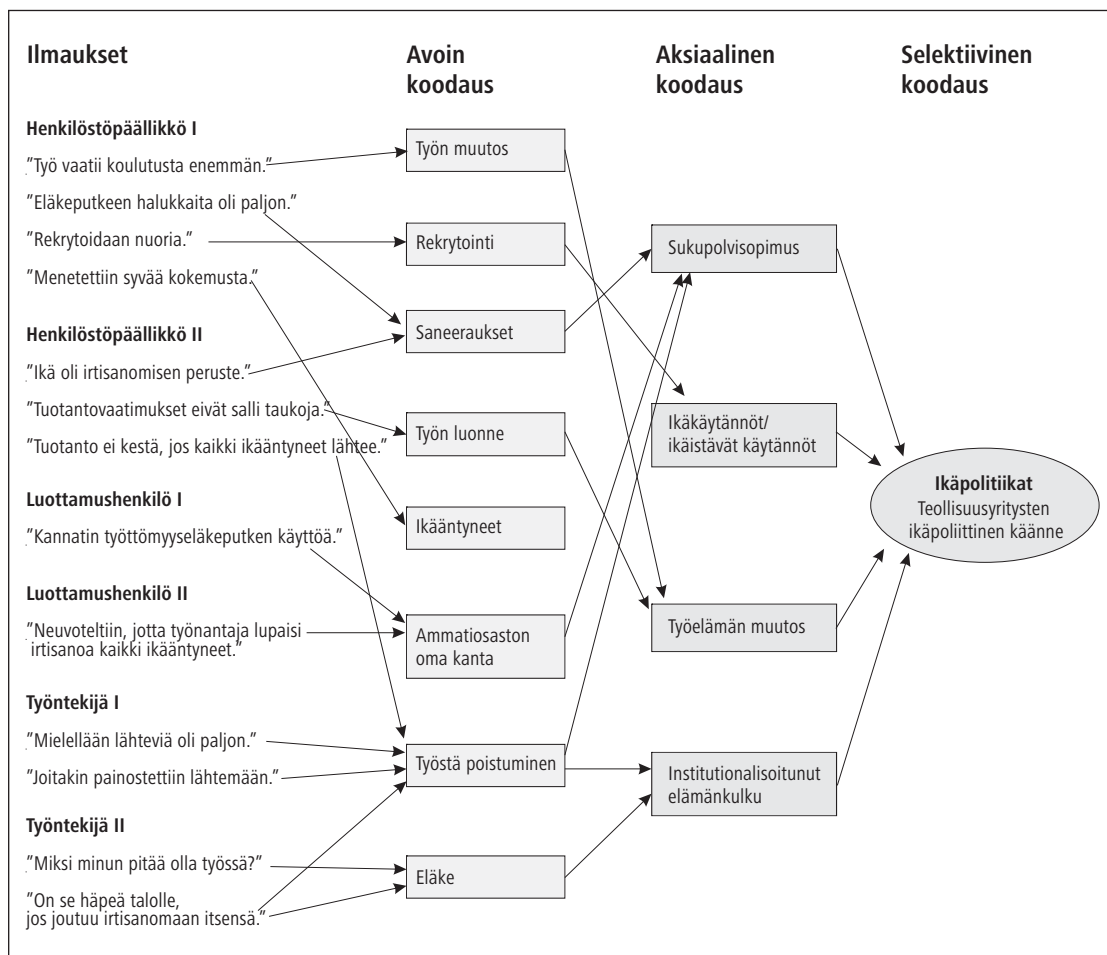
- Veijola, Soile & Jokinen, Eeva (2008) Towards a Hostessing Society? Mobile Arrangements of Gender and Labour. *NORA—Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 16, 3/2008, 166–181.
- VETO-ohjelma 2003–2007. Valtakunnallinen toimenpideohjelma työssäoloajan jatkamisesta, työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta (2003). Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön monisteita 2003:7. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Helsinki. [viitattu 2.6.2006] Saatavana [www-muodossa: <https://rtstm.teamware.com/Resource.phx/veto/materiaalit/julkaisut.htx.i1380.pdf>](https://rtstm.teamware.com/Resource.phx/veto/materiaalit/julkaisut.htx.i1380.pdf).
- Vickerstaff, Sarah & Cox Jennie & Keen, Linda (2003) Employer and the management of retirement. *Social policy and administration*, vol. 37, 3/2003, 271–287.
- Wieviorka, Michel (1992) Case studies: History or sociology? Teoksessa Ragin, C. C. & Becker, H. S. (toim.) *What is a case? Exploring the foundations of social Inquiry*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Viitala, Riitta (2002) *Henkilöstöjohtaminen*. Edita, Helsinki.
- Viitasalo, Niina (2009) *Suomalaisten palkansaajien ikäsiyrjäntäkokemusten yhteys eläkelaitosten kanssa*. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalitutkimuksen laitos, Tampereen yliopisto.
- Williams, Raymond (1976) *Keyword. A Vocabulary of Culture and Society*. Glasgow: Fontana.
- Viljelijät jaksavat töissä kaksi vuotta muita pidempään (2009). *Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen tiedote* 31.07.2008. [viitattu 7.5. 2010] Saatava [www-muodossa: <http://www.mela.fi/88/2008/Viljelijat-jaksavat-toissa-kaksi-vuotta-muita-pidempaan>](http://www.mela.fi/88/2008/Viljelijat-jaksavat-toissa-kaksi-vuotta-muita-pidempaan).
- Vincent, John A. (1995) *Inequality and old age*. UCL Press, London.
- Virjo, Ilkka & Aho, Simo (2002) Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla. Rekisteritutkimus yli 50-vuotiaiden erityisongelmista työmarkkinoilla. *Työpoliittinen tutkimus* 242. Työministeriö, Helsinki.
- Visser, Jelle (2002) The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*, vol. 12, 1/2002, 23–42.
- Witz, Ann & Warhurst, Chris & Nickson, Dennis (2003) The labour of aesthetics and the aesthetics of organization. *Organization*, vol. 10, 1/2003, 33–54.
- Voges, Wolfgang & Pongratz, Hannelore (1988) Retirement and the lifestyles of older women. *Ageing and Society*, 8/1988, 63–84.
- Väänänen-Tomppo, Irma & Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina (2006) Ikääntyvien palkansaajien työolot ja työhön sitoutumisen edellytykset. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) *Kaikilla mausteilla*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 244, Helsinki.
- Yhteisymmärrys eläkekiistan ratkaisemisesta Eläketurvakeskuksen tiedotteita 11.3.2009. [viitattu 15.12.2010] Saatavana [www-muodossa: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=42777&Item=63720>](http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=42777&Item=63720).
- Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko (2008) *Työolobarometri Lokakuu 2008, Ennakkotietoja*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Åmark, Klaus (2006) Women's labour force participation in the Nordic countries during the twentieth century. Teoksessa Christiansen, Niels Finn & Petersen, Klaus & Edling, Nils & Haave, Per (toim.) *The Nordic model of welfare. A historical reappraisal*. Museum Tusulanum Press. University of Copenhagen, Copenhagen.
- Österberg, Maritta (2005) *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Edita, Helsinki.

*Liite 1.
Luettelo aineiston analyysissä avoimen
koodauksen vaiheessa käytetyistä koodeista.*

Henkilöstöpäälliköt	Työntekijät	Luottamushenkilöt
Ammattiosasto	Aika	Ammattiosaston oma kanta
Automatisointi/tietotekniikka	Automatisointi/tietotekniikka	Ammattiosaston oma tilanne
Haastattelusta	Eläke	Automatisointi/tietotekniikka
Henkilöstöpolitiikan muutos	Eläkepolitiikka	Henkilöstöpolitiikka
Henkilöstöpolitiikka	Haastattelusta	Ikäsyrintä
Ikääntyneet	Henkilökohtainen elämä	Ikääntyneet
Kansainvälistyminen	Henkilöstöpolitiikka	Kansainvälistyminen
Kontrolli	Hierarkia	Kontrolli
Koulutus	Ikä ja työ	Koulutus
Markkinointistrategia	Ikäsyrintä	Muu syrintä
Nuoret/vanhat	Ikääntynyt	Nuoret/vanhat
Organisaatiomuutos	län hallinta	Organisaatiomuutos
Organisaation imago	län kokeminen	Osa-aikaeläke
Organisaatiosta	Kontrolli	Puhetta organisaatiosta
Osa-aikaeläke	Moraalikoodi	Rekrytointi
Puhe yrityksestä	Nuoret/vanhat	Ruumis
Rekrytointi	Odotukset	Sairastavuus
Saneeraukset	Osa-aikaeläke	Saneeraukset
Sukupuoli	Rajat	Sukupuoli
Tiimityö	Ruumis	Toimintaympäristö
Toiminnan muutos tulevaisuudessa	Saneeraukset	Työaikamuutokset
Toimintaympäristö	Seksuaalisuus	Työn luonne
Työaikamuutokset	Sukupuoli	Työn muutos
Työn luonne	Työ ja tunteet	Työssä pysyminen
Työn muutos	Työaikamuutokset/työaika	Työstä poistuminen
Työssä pysyminen	Työkiista	Ulkoistaminen
Työstä poistuminen	Työn kuva	Vaatimukset
Ulkoistaminen	Työn merkitys	
Vaatimukset	Työn muutos	
	Työssä pysyminen	
	Työstä poistuminen	
	Työura	
	Työyhteisö	
	Vaatimukset	
	Vanha	
	Vastarinta	

Liite 2.

Aineiston analyysin koodausvaiheen eri työvaiheet (karkea esitys)



TUTKIMUKSIA-SARJA RESEARCH REPORTS SERIES

Tilastokeskus on julkaissut Tutkimuksia v. 1966 alkaen,
v. 1990 lähtien ovat ilmestyneet seuraavat:

164. **Henry Takala**, Kunnat ja kuntainliitot kansantalouden tilinpidossa. Tammikuu 1990. 60 s.
165. **Jarmo Hyrkkö**, Palkansaajien ansiotasoindeksi 1985=100. Tammikuu 1990. 66 s.
166. **Pekka Rytönen**, Siivouspalvelu, ympäristöhuolto ja pesulapalvelu 1980-luvulla. Tammikuu 1990. 70 s.
167. **Jukka Muukkonen**, Luonnonvaratilinpito kestävän kehityksen kuvaajana. 1990. 119 s.
168. **Juha-Pekka Ollila**, Tieliikenteen tavarankuljetus 1980-luvulla. Helmikuu 1990. 45 s.
169. **Tuovi Allén – Seppo Laaksonen – Päivi Keinänen – Seija Ilmankunnas**, Palkkaa työstä ja sukupuolesta. Huhtikuu 1990. 90 s.
170. **Ari Tyrkkö**, Asuinolotiedot väestölaskennassa ja kotitaloustiedustelussa. Huhtikuu 1990. 63 s.
171. **Hannu Isoaho – Osmo Kivinen – Risto Rinne**, Nuorten koulutus ja kotitausta. Toukokuu 1990. 115 s.
- 171b. **Hannu Isoaho – Osmo Kivinen – Risto Rinne**, Education and the family background of the young in Finland. 1990. 115 pp.
172. **Tapani Valkonen – Tuija Martelin – Arja Rimpelä**, Eriarvoisuus kuoleman edessä. Sosioekonomiset kuolleisuuserot Suomessa 1971–85. Kesäkuu 1990. 145 s.
173. **Jukka Muukkonen**, Sustainable development and natural resource accounting. August 1990. 96 pp.
174. **Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen**, Time use changes in Finland in the 1980s. August 1990. 118 pp.
175. **Väinö Kannisto**, Mortality of the elderly in late 19th and early 20th century Finland. August 1990. 50 pp.
176. **Tapani Valkonen – Tuija Martelin – Arja Rimpelä**, Socio-economic mortality differences in Finland 1971–85. December 1990. 108 pp.
177. **Jaana Lähteenmaa – Lasse Siurala**, Nuoret ja muutos. Tammikuu 1991. 211 s.
178. **Tuomo Martikainen – Risto Yrjönen**, Vaalit, puolueet ja yhteiskunnan muutos. Maaliskuu 1991. 120 s.
179. **Seppo Laaksonen**, Comparative Adjustments for Missingness in Short-term Panels. April 1991. 74 pp.
180. **Ágnes Babarczy – István Harcsa – Hannu Pääkkönen**, Time use trends in Finland and in Hungary. April 1991. 72 pp.
181. **Timo Matala**, Asumisen tuki 1988. Kesäkuu 1991. 64 s.
182. **Iiris Niemi – Parsla Eglite – Algimantas Mitrikas – V.D. Patrushev – Hannu Pääkkönen**, Time Use in Finland, Latvia, Lithuania and Russia. July 1991. 80 pp.
183. **Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen**, Vuotuinen ajankäyttö. Joulukuu 1992. 83 s.
- 183b. **Iiris Niemi – Hannu Pääkkönen – Veli Rajaniemi – Seppo Laaksonen – Jarmo Lauri**, Vuotuinen ajankäyttö. Ajankäyttötutkimuksen 1987–88 taulukot. Elokuu 1991. 116 s.
184. **Ari Leppälahti – Mikael Åkerblom**, Industrial Innovation in Finland. August 1991. 82 pp.

185. **Maarit Säynevirta**, Indeksiteoria ja ansiotasoindeksi. Lokakuu 1991. 95 s.
186. **Ari Tyrkkö**, Ahtaasti asuvat. Syyskuu 1991. 134 s.
187. **Tuomo Martikainen – Risto Yrjönen**, Voting, parties and social change in Finland. October 1991. 108 pp.
188. **Timo Kolu**, Työelämän laatu 1977–1990. Työn ja hyvinvoinnin koettuja muutoksia. Tammikuu 1992. 194 s.
189. **Anna-Maija Lehto**, Työelämän laatu ja tasa-arvo. Tammikuu 1992. 196 s.
190. **Tuovi Allén – Päivi Keinänen – Seppo Laaksonen – Seija Ilmakuus**, Wage from Work and Gender. A Study on Wage Differentials in Finland in 1985. 88 pp.
191. **Kirsti Ahlqvist**, Kodinomistajaksi velalla. Maaliskuu 1992. 98 s.
192. **Matti Simpanen – Irja Blomqvist**, Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Aikuiskoulutustutkimus 1990. Toukokuu 1992. 135 s.
193. **Leena M. Kirjavainen – Bistra Anachkova – Seppo Laaksonen – Iris Niemi – Hannu Pääkkönen** – Zahari Staikov, Housework Time in Bulgaria and Finland. June 1992. 131 pp.
194. **Pekka Haapala – Seppo Kouvo**, Kuntasektorin työvoimakustannukset. Kesäkuu 1992. 70 s.
195. **Pirkko Aulin-Ahmavaara**, The Productivity of a Nation. November 1992. 72 pp.
196. **Tuula Melkas**, Valtion ja markkinoiden tuolla puolen. Kanssaihminen apu Suomessa 1980-luvun lopulla. Joulukuu 1992. 150 s.
197. **Fjalar Finnäs**, Formation of unions and families in Finnish cohorts born 1938–67. April 1993. 58 pp.
198. **Antti Siikanen – Ari Tyrkkö**, Koti – Talous – Asuntomarkkinat. Kesäkuu 1993. 167 s.
199. **Timo Matala**, Asumisen tuki ja aravavuokralaiset. Kesäkuu 1993. 84 s.
200. **Arja Kinnunen**, Kuluttajahintaindeksi 1990=100. Menetelmät ja käytäntö. Elokuu 1993. 89 s.
201. **Matti Simpanen**, Aikuiskoulutus ja työelämä. Aikuiskoulutustutkimus 1990. Syyskuu 1993. 150 s.
202. **Martti Puohiniemi**, Suomalaisen arvot ja tulevaisuus. Lokakuu 1993. 100 s.
203. **Juha Kivinen – Ari Mäkinen**, Suomen elintarvike- ja metallituote-teollisuuden rakenteen, kannattavuuden ja suhdannevaihteluiden yhteys; ekonometrisen analyysin vuosilta 1974 – 1990. Marraskuu 1993. 92 s.
204. **Juha Nurmela**, Kotitalouksien energian kokonaiskulutus 1990. Marraskuu 1993. 108 s.
- 205a. **Georg Luther**, Suomen tilastotieteen historia vuoteen 1970. Joulukuu 1993. 382 s.
- 205b. **Georg Luther**, Statistikens historia i Finland till 1970. December 1993. 380 s.
206. **Riitta Harala – Eva Hänninen-Salmelin – Kaisa Kauppinen-Toropainen – Päivi Keinänen – Tuulikki Petäjaniemi – Sinikka Vanhala**, Naiset huipulla. Huhtikuu 1994. 64 s.
207. **Wangqiu Song**, Hedoninen regressioanalyysi kuluttajahintaindeksissä. Huhtikuu 1994. 100 s.
208. **Anne Koponen**, Työolot ja ammattillinen aikuiskoulutus 1990. Toukokuu 1994. 118 s.
209. **Fjalar Finnäs**, Language Shifts and Migration. May 1994. 37 pp.
210. **Erkki Pahkinen – Veijo Ritola**, Suhdannekiänne ja taloudelliset aikasarjat. Kesäkuu 1994. 200 s.
211. **Riitta Harala – Eva Hänninen-Salmelin – Kaisa Kauppinen-Toropainen – Päivi Keinänen – Tuulikki Petäjaniemi – Sinikka Vanhala**, Women at the Top. July 1994. 66 pp.

212. **Olavi Lehtoranta**, Teollisuuden tuottavuuskehityksen mittaminen toimialatasolla. Tammikuu 1995. 73 s.
213. **Kristiina Manderbacka**, Terveystilan mittarit. Syyskuu 1995. 121 s.
214. **Andres Vikat**, Perheellistyminen Virossa ja Suomessa. Joulukuu 1995. 52 s.
215. **Mika Maliranta**, Suomen tehdasteollisuuden tuottavuus. Helmikuu 1996. 189 s.
216. **Juha Nurmela**, Kotitaloudet ja energia vuonna 2015. Huhtikuu 1996. 285 s.
217. **Rauno Sairinen**, Suomalaiset ja ympäristöpolitiikka. Elokuu 1996. 179 s.
218. **Johanna Moisander**, Attitudes and Ecologically Responsible Consumption. August 1996. 159 pp.
219. **Seppo Laaksonen** (ed.), International Perspectives on Nonresponse. Proceedings of the Sixth International Workshop on Household Survey Nonresponse. December 1996. 240 pp.
220. **Jukka Hoffrén**, Metsien ekologisen laadun mittaaminen. Elokuu 1996. 79 s.
221. **Jarmo Rusanen – Arvo Naukarinen – Alfred Colpaert – Toivo Muilu**, Differences in the Spatial Structure of the Population Between Finland and Sweden in 1995 – a GIS viewpoint. March 1997. 46 pp.
222. **Anna-Maija Lehto**, Työolot tutkimuskohteena. Marraskuu 1996. 289 s.
223. **Seppo Laaksonen** (ed.), The Evolution of Firms and Industries. June 1997. 505 pp.
224. **Jukka Hoffrén**, Finnish Forest Resource Accounting and Ecological Sustainability. June 1997. 132 pp.
225. **Eero Tanskanen**, Suomalaiset ja ympäristö kansainvälisestä näkökulmasta. Elokuu 1997. 153 s.
226. **Jukka Hoffrén**, Talous hyvinvoinnin ja ympäristöhaittojen tuottajana – Suomen ekotehokkuuden mittaaminen. Toukokuu 1999. 154 s.
227. **Sirpa Kolehmainen**, Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Lokakuu 1999. 321 s.
228. **Seppo Paananen**, Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Lokakuu 1999. 152 s.
229. **Jukka Hoffrén**, Measuring the Eco-efficiency of the Finnish Economy. October 1999. 80 pp.
230. **Anna-Maija Lehto – Noora Järnefelt** (toim.), Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Joulukuu 2000. 264 s.
231. **Kari Djerf**, Properties of some estimators under unit nonresponse. January 2001. 76 pp.
232. **Ismo Teikari**, Poisson mixture sampling in controlling the distribution of response burden in longitudinal and cross section business surveys. March 2001. 120 pp.
233. **Jukka Hoffrén**, Measuring the Eco-efficiency of Welfare Generation in a National Economy. The Case of Finland. November 2001. 199 pp.
234. **Pia Pulkkinen**, ”Vähän enemmän arvoinen” Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla. Tammikuu 2002. 154 s.
235. **Noora Järnefelt – Anna-Maija Lehto**, Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Huhtikuu 2002. 130 s.
236. **Markku Heiskanen**, Väkivalta, pelko, turvattomuus. Surveytutkimusten näkökulmia suomalaisten turvallisuuteen. Huhtikuu 2002. 323 s.
237. **Tuula Melkas**, Sosiaalisesta muodosta toiseen. Suomalaisen yksityiselämän sosiaalisuuden tarkastelua vuosilta 1986 ja 1994. Huhtikuu 2003. 195 s.

238. **Rune Höglund – Markus Jäntti – Gunnar Rosenqvist (eds.)**, Statistics, econometrics and society: Essays in honour of Leif Nordberg. April 2003. 260 pp.
239. **Johanna Laiho – Tarja Nieminen (toim.)**, Terveys 2000 -tutkimus. Aikuisväestön haastatteluaineiston tilastollinen laatu. Otanta-asetelma, tiedonkeruu, vastauskato ja estimointi- ja analyysiasetelma. Maaliskuu 2004. 95 s.
240. **Pauli Ollila**, A Theoretical Overview for Variance Estimation in Sampling Theory with Some New Techniques for Complex Estimators. September 2004. 151 pp.
241. **Minna Piispa**. Väkiältä ja parisuhde. Nuorten naisten kokeman parisuhdeväkivallan määrittely surveytutkimuksessa. Syyskuu 2004. 216 s.
242. **Eugen Koev**. Combining Classification and Hedonic Quality Adjustment in Constructing a House Price Index. (Tulossa).
243. **Henna Isoniemi – Irmeli Penttilä (toim.)**, Perheiden muuttuvat elinolot. Artikkeleita lapsiperheiden elämänmuutoksista. Syyskuu 2005. 168 s.
244. **Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela – Arto Miettinen (toim.)**, Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Toukokuu 2006. 385 s.
245. **Jukka Jalava – Jari Eloranta – Jari Ojala (toim.)** Muutoksen merkit – Kvantitatiivisia perspektiivejä Suomen taloushistoriaan. Tammikuu 2007. 373 s.
246. **Jari Kauppila**. The Structure and Short-Term Development of Finnish Industries in the 1920s and 1930s. An Input-output Approach. Elokuu 2007. 274 s.
247. **Mikko Myrskylä**. Generalised Regression Estimation for Domain Class Frequencies. Elokuu 2007. 137 s.
248. **Jukka Jalava**. Essays on Finnish Economic Growth and Productivity, 1860–2005. Joulukuu 2007. 154 s.
249. **Yrjö Tala**. Kirkon vai valtion kirjat? Uskontokuntasidonnaisuuden ongelma Suomen väestökirjainpidossa 1839–1904. 317 s.
250. **Hanna-Kaisa Rättö**. Hyvinvointi ja hyvinvoinnin mittaamisen kehittäminen. Huhtikuu 2009. 82 s.
251. **Pertti Koistinen (toim.)**, Työn hiipuvat rajat. Tutkielmia palkkatyön, hoivan ja vapaaehtoistyön muuttuvista suhteista. Huhtikuu 2009. 159 s.
252. **Kirsti Ahlqvist**. Kulutus, tieto, hallinta. Kulutuksen tilastoinnin muutokset 1900-luvun Suomessa. Maaliskuu 2010. 314 s.
253. **Jukka Hoffrén (editor) – Eeva-Lotta Apajalahti – Hanna Rättö**. Economy-wide MFA with Hidden Flows for Finland: 1945–2008. 89 pp.
254. **Hannu Pääkkönen**. Perheiden aika ja ajankäyttö. Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä. Toukokuu 2010. 260 s.
255. **Anna Pärnänen**. Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit. Helmikuu 2011. 291 s.

Tutkimuksia-sarja kuvaa suomalaista yhteiskuntaa ja sen kansainvälistä asemaa tutkittujen tietojen pohjalta. Sarjassa julkaistaan Tilastokeskuksessa laadittuja tai Tilastokeskuksen aineistoihin perustuvia tieteellisiä tutkimuksia

Työurien pidentäminen ja ikääntyneiden työllisyysasteen nostaminen ovat keskeisimpiä yhteiskuntapoliittisia tavoitteita. Mutta miten tämä tavoite pysyvä työssä pitkään otetaan työpaikkatasolla vastaan? Millaisia motiiveja työnantajilla on yhtäältä kannustaa pitkiin työuriin ja toisaalta palkata ikääntyneitä? Tutkimuksessa tarkastellaan laadullisen haastatteluaineiston avulla kattavasti ikää työorganisaatioissa. Tutkimus valottaa muun muassa, missä tilanteissa ja miksi organisaatioissa on käytetty työttömyyseläkereittiä työvoiman vähentämisyönlänä. Millainen kysymys ikäsyryjintä on työpaikoilla? Entä mikä merkitys iällä on rekrytoinnissa? Millaisia ikäasenteita työnantajilla on ikääntyneitä ja nuoria kohtaan? Näihin kysymyksiin vastattaessa luodaan samalla kuva suomalaisen työelämän muutoksesta.

Tutkimuksen kymmenessä tapausorganisaatiossa haastateltiin henkilöstöpäälliköitä, luottamushenkilöitä ja ikääntyneitä työntekijöitä organisaation ikäkäytännöistä. Näiden haastattelujen pohjalta hahmotetaan neljä toisistaan poikkeavaa ikäpoliittista linjaa. Organisaatioiden ikäpolitiikat muotoutuvat osana organisaatioiden strategisia valintoja eläkepolitiikan luodessa ne institutionaaliset reunaehdot, jonka puitteissa työnantajat, ammattiosastot ja työntekijät valintojaan tekevät.