

UUSI IKÄSOPIMUS

Raija Julkunen
Anna Pärnänen

[SoPhi]

UUSI IKÄSOPIMUS

Raija Julkunen & Anna Pärnänen

UUSI IKÄSOPIMUS

SoPhi 100
Jyväskylän yliopisto 2005

SoPhi 100
Jyväskylän yliopisto

Toimitus
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
PL 35 (MaB)
40014 Jyväskylän yliopisto

<http://www.minervakustannus.fi/sophi>

Kustantaja ja myynti:
Minerva Kustannus Oy
Viitaniementie 13, 40720 Jyväskylä
Puh (014) 3386 845, 3342 800, fax (014) 3386 812
kustannus@minervakustannus.fi

©Raija Julkunen ja Anna Pärnänen
Kansi: Marko Nääsilä
Taitto: Olli Kalpio

ISBN 952-5591-40-9

Paino:
Kopijyvä Oy, Jyväskylä 2005

ALUKSI

Tämä julkaisu on osa tutkimusprojektia Ikä, työ, sukupuoli – ikään-
tymisen hallinta viimeisinä työvuosina. Tutkimus hyväksyttiin Suomen
Akatemian Ikääntymisen tutkimusohjelmaan (2000–2002), ja se sai
rahoitusta Kansaneläkelaitokselta ja Työsuojelurahastolta. Raija Julku-
nen toimi tutkimuksen johtajana ja Anna Pärnänen tämän kirjan poh-
jana olevan kenttätöön toteuttaneena tutkimusassistenttina. Projektista
on toistaiseksi ilmestynyt kaksi kirjaa, Raija Julkunen: Kuusikymmentä
ja työssä (2003) ja Noora Järnefelt: Ikääntyvien työuran päättyminen
lamavuosina ja nousukaudella (2003). Hankkeesta ovat edelleen valmis-
teilla Sari Charpentierin, Noora Kontiaisen (ent. Järnefelt) ja Anna Pär-
näsen väitöskirjat. Anna Pärnäsen väitöskirjatyö Ikä, työ ja organisaatio.
Tutkimus organisaatioiden ikäpolitiikoista, käyttää tämän kirjan kanssa
samaa aineistoa. Tämä kirja nojaa tekijöiden yhteiseen ja rinnakkaiseen
työhön teemojen kehittämissä, aineiston hankkimisessa ja sen analysoin-
nissa.

Työurien pidentämisestä on tullut suomalaisen yhteiskuntapolitiikan
keskeinen tavoite ja merkittävä osa 1990-luvulla käynnistynyttä sosiaa-
lipolitiikan uudelleensuuntaamista. Kirja analysoi tuota tavoitetta ja sen
saavuttamisen edellytyksiä vuosina 2000–2001 kootun aineiston avulla.
Varhaista työnjättöä koskevassa yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa
– jos jätämme soveltavan selvitystyön ja hyvien käytäntöjen etsimi-
sen ulkopuolelle – on kaksi päävirtaa. Ensimmäistä voi kutsua poliitti-
seksi taloustieteen tai institutionalismiksi. Se painottaa eri osapuolten
intressejä ja instituutioiden käyttäytymistä ohjaavaa vaikutusta. Omana
virtauksenaan tämän sisällä voi pitää ekonomistista tarkastelua, jossa
huomio kohdistetaan ansiotyön ja eläkejärjestelmien sisältämiin kannus-
timiin ja eläkkeelle siirtymisen edullisuuteen. Toinen edustaa pikemmin
kulttuurista sosiologiaa ja katsoo varhaistuvaa työstä poistumista kol-
mannen iän kulttuurin valossa. Suomalaisessa julkisessa keskustelussa ja
uuden ikäpolitiikan toimenpanossa painottuu lisäksi vahvasti työelämä-

tai jaksamistulkinta, näkemys, että työelämän muutos ja kuormittavuus työntää ikääntyvät pois työstä. Tämä kirja yhdistää kaikki kolme näkökulmaa. Kirjassa kysytään, mitä mahdollisuuksia yhteiskuntapoliittisilla toimijoilla on saada työurista lopulliset päätökset tekevät työnantajat ja työntekijät mukaan uuteen politiikkaan, jota Philip Taylor kirjansa nimessä kutsuu osuvasti New Policies for Old Workers.

Käsikirjoituksen ovat ystävällisesti lukeneet Eläketurvakeskuksen tutkijat Raija Gould ja Eila Tuominen, Jorma Hänninen SoPhin edustajana sekä SoPhille lausunnon antaneet Liisa Rantalaiho ja anonymi referee. Kaikille heille kiitokset avusta ja kritiikistä, joka pakotti meidät vielä kertaalleen miettimään sitä, mitä haluamme sanoa. Palautteen ansiosta kirjasta tuli parempi, puutteet ovat omiamme. Erityisesti haluamme kiittää tutkimuksen mukaan lähteneitä organisaatiota ja haastateltuja.

Jyväskylässä ja Helsingissä marraskuussa 2005.

Raija Julkunen

Anna Pärnänen

SISÄLTÖ

SUUNNANMUUTOS	9
Uusi ikäsopimus ja kirjan tehtävä	9
EU – ajattelun, politiikan ja työllisyyden käänne	17
SUOMI – MALLIMAA?	30
Esikuvallinen Suomi	30
Eläkepommin purkamisesta vuoden 2005 eläkeuudistukseen	33
Kansallinen ikäohjelma ja politiikan vaikutukset	46
YHTEISKUNTAPOLITIIKKA, YRITYKSET JA IKÄÄNTYVÄT	57
Yhteiskuntapolitiikasta työnantajiin ja työntekijöihin	57
Ageistiset työnantajat?	64
Eläkehalut	75
TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ	84
Yritykset ja organisaatiot tutkimuksen kohteeksi	84
Ikä, työ, sukupuoli – projekti ja aineisto	93
Tutkimuskysymykset ja analyysi	103
TYÖELÄMÄ – MODERNISOINTIA JA TEHOSTAMISTA	109
Yritystoiminta: tehokasta, rahaa generoivaa, eteenpäin katsovaa	111
Jälkiammatillinen työelämä	116
Työolojen ja -halujen uhat: paineisuus ja epävarmuus	124
IKÄASENTEET JA IKÄKÄYTÄNNÖT	129
Ikästereotypiat ja iän yksilöllisyys	129
Eriytyvät imagot ja kohtaamiset	143
Rekrytoinnilla terveeseen ikärakenteeseen	147
Oikeudenmukaisia vai ageistisia irtisanomisia	153
Ikäsyjintää vai ei	161

INSTITUOIDUT IKÄRAJAT JA KOLMANNEN IÄN HOUKUTUS	168
Normia luovat iät	168
Riittävän ajoissa eläkkeelle	175
TYÖN JA TYÖSSÄKÄYVÄN IMUA	186
Henkilöstöpäälliköt arvioivat	189
Kiinnipitävä työ ja identiteetti	194
IKÄPOLITIikkaA JA IKÄJOHTAMISTA	203
Ikähuolia ja ikäpolitiikan ituja	203
TYKY – vakiintunut kehys	209
Asteittain eläkkeelle – osa-aikaeläke ratkaisumallina	213
Kevyempiä töitä ja uusia alkuja	219
Erityistä huomiota ja kohtelua	224
Käännne ilmassa	231
UUTEEN IKÄSOPIIMUKSEEN?	239
Ylätasolta ruohonjuureen	239
Eläkeinstituutio, ageistiset käytännöt, työelämän työntö ja kolmannen iän veto	245
Työprosessien modernisointi ja ikäkielteenen työelämä	253
Käännekohtassa	255
Mahdollista politiikkaa	263
KIRJALLISUUS	267

SUUNNANMUUTOS

Uusi ikäsopimus ja kirjan tehtävä

Työllisyysasteen nostaminen, työurien pidentäminen ja sosiaaliturvan muotoilu työhön kannustavaksi ovat selvimpiä osoituksia 1990-luvulla niin Suomessa kuin koko teollisessa maailmassa virinneestä tai voimistuneesta uuden hyvinvointiregiimin rakentamisesta. Kun viime vuosikymmenen työllisyyskriisissä yhteiskuntateoreetikot vielä visioivat jälkiproduktivistista aikaa, nyt produktivismi – tuotanto, työ, tuottavuus, työmoraali, kilpailukyky – on nostettu yhteiskuntapolitiikan vastaansanomattomaksi johtoajatukseksi. Hyvinvointivaltion uudelleenajattelun, tai hyvinvointivaltion uuden politiikan kuten Paul Pierson sitä kutsuu, taustalla on monia rakenteellisia, demografisia, ideologisia ja kulttuurisia tekijöitä (Julkunen 2001bc; 2005a; Pierson 2001). Työurien pidentäminen palvelee monia nykyisiä poliittisia tavoitteita: elatusuhteen keventämistä, kaikkien julkisten menojen ja erityisesti eläkemenojen kasvun patoamista, työvoiman tarjonnan lisäämistä ja työllisyysasteen nostamista.

Euroopan kilpailustrategian ja sosiaalisen mallin uudistamiseen liittyvässä kirjassa *Why We Need A New Welfare State* (2003)¹ John Myles kir-

1 Kirja sai alkunsa Belgian sosiaali- ja eläkeasioiden ministerin, Frank Vandenbrouken aloitteesta. Kirjaan kirjoittamassaan esipuheessa hän kuvaa, miten Lissabonin huippukokouksen jälkeen EU-päättäjien odotukset olivat korkealla. Belgialla oli puheenjohtajuusvuosi vuoden 2001 toisella puoliskolla ja edistääkseen Euroopan sosiaalisen mallin uudistamista ja asettaakseen eläkekysymykset laajempaan kontekstiin, hän kääntyi johtavien eurooppalaisten sosiaalipolitiikan tutkijoiden, Gösta Esping-Andersenin, Duncan Gallien, John Mylesin ja Anton Hemerijckin puoleen. Näiden tehtävä oli hahmotella uutta eurooppalaista hyvinvointiarkkitehtuuria. Työn tulokset

joittaa uudesta ikäsopimuksesta tai täsmällisesti nimenomaan vanhoille ihmisille tarjottavasta uudesta sopimuksesta, *A New Social Contract for the Elderly*. Yksi sen peruspilari on eläkkeellesiirtymisiän kääntäminen nousuun. Monet tekijät – pitenevä elinikä, ikääntyvien (60–70-vuotiaiden) parempi terveys, ikääntymisen ja vanhuuden uudelleenmäärittely aktiiviseksi ja tuottavaksi elämänvaiheeksi, jälkiteollisten, ruumiillisesti vähemmän kuormittavien töiden yleistyminen, kohoava koulutus-taso, työikäisen väestön vähenemisen aikaansaama työvoiman kysyntä – puhuvat tämän puolesta. OECD:n esittämien laskelmien mukaan pienilläkin siirtymillä keskimääräisessä eläkeiässä on herkästi suurempi vaikutus eläkemenoon kuin realistisesti ajateltavissa olevilla eläkkeiden leikkauksilla (Myles 2003). Ja kun elinikä pitenee, myöhempi eläkkeellesiirtyminen ei merkitse vähempiä eläkevuosia. Kun Bismarckin aikana (1889) Saksassa otettiin käyttöön ensimmäinen julkinen eläkejärjestelmä, keskimääräinen elinikä oli 45 vuotta ja eläkeikä 65 vuotta (Gilbert 2004, 32).²

Sittemmin useimpien eläkejärjestelmien muodollinen eläkeikä on pysynyt tuossa 65 vuodessa, mutta keskimääräinen elinikä OECD-maissa pidentynyt 76 vuoteen. Glover ja Branine (2001) luonnehtivat pitempiä työuria pitemmän ja terveemmän elämän tuottamaksi haasteeksi. Kun toisaalta vanhimpien ikäluokkien sivuunsiirtäminen on toi-

ilmestyivät ensin Belgian puheenjohtajakauden raporttina *A New Welfare Architecture for Europe*, ja sittemmin kirjana *Why We Need a New Welfare State*. Suku- ja ikäpolvien väliset suhteet, lapset ja vanhat, ovat kirjan erityisen huomion kohteena.

- 2 Näin asia yleensä sosiaalipolitiikan kirjoissa esitetään. Seppo Pietiläinen (Lukijan kynästä, Työeläke 2001, 1, 28) korjaa tiedot seuraaviksi. Bismarckin aikaansaannoksena syntyi laki ruumiillisen työn tekijöitä ja pienipalkkaisimpia toimihenkilöitä koskevasta työkyvyttömyys- ja vanhuuseläkevuokautuksesta (22.6.1889), joka tuli voimaan vuoden 1891 alusta. Tässä laissa eläkeikä oli 70 vuotta. Ikäraja 65 vuotta esiintyy ensimmäisen kerran joulukuussa 1911 säädetyssä toimihenkilöiden eläkelaislaissa, joka astui voimaan vuoden 1913 alusta. Tämä alempi eläkeikä ulotettiin työntekijöihin vuonna 1916 tehdyllä lainmuutoksella. Tällöin Otto Bismarck oli jo kuollutkin. Viime vuosisadan alussa harva työntekijä ehti saavuttaa 70 vuoden iän ja päästä nauttimaan ”maan isän takaamasta vanhuuseläkkeestä” (Pietiläinen).

minut työelämän modernisoinnin ja tehostamisen välineenä, voi kysyä, ovatko talouselämä ja demografia joutuneet törmäyskurssille. Millä edellytyksillä uuden ikäpolitiikan vaatima korjauskurssi on mahdollinen ja realistinen?

Mutta se, mikä näyttää väistämättömältä, perustellulta ja oikeudenmukaiselta, ei välttämättä ole poliittisesti suosittua, helppoa toteuttaa ja kansalaisten haluamaa. Eläkeinstituutio kaikkine siihen liittyvine ulottuvuuksineen, joita ovat työnteon lopettaminen iän perusteella, vanhuuden turvattu toimeentulo ja vanhuuseläkeikää edeltävät työnteon lopettamisen väylät, on viime vuosisadan suuria sosiaalisia saavutuksia (Phillipson 1998). Työnteon varhaistuva, siis sovittuja vanhuuseläkeikää aikaisempi lopettaminen on vahva trendi. Sen alkuperästä on kolme, neljä vähän eri tavoin painottuvaa tulkintaa.

Ensimmäiset korostavat pitkän aikavälin kulttuurista ja sosiaalista muutosta, joka on luonut odotuksen ns. kolmannesta iästä, myöhempään keski-ikään sijoittuvasta toimeentuloltaan turvatusta elämänvaiheesta (Gilleard & Higgs 2000; 2002). Toiseksi yleisestä modernisaatioprosessista voi erottaa nimenomaan työprosessien modernisaation ja tehostamisen, jota on helpottanut vanhimpien ikäluokkien päästäminen pois työstä. Suomalainen viime vuosien keskustelu on painottanut työelämän työntöä ja työssä jaksamisen ongelmaa, ei välttämättä ilmiön alkuperänä, mutta ainakin sitä tuottavana tekijänä. Esimerkiksi nykyisessä hallitusohjelmassa tavoitteeksi asetetaan pitempään *jaksaminen* työelämässä (Kannisto ym. 2003, 14–15).

Kolmannet korostavat työnteon varhaisen lopettamisen sosiaalipoliittisia järjestelyjä ja siten ilmiön poliittisesti ja institutionaalisesti aikaansaataa luonnetta. Emme ajattele instituutioita uusinstitutionalistisen taloustieteen tapaan vain (työn ja eläkkeelläolon) suhteellisia hintoja muokkaaviksi järjestelyiksi, vaan myös regulatiivisina sääntöinä, normeina ja kulttuureina (Gronow 2004). *Early exit* -reittejä alettiin yleisesti luoda 1970-luvulla ratkaisuna kasvavaan työttömyyteen ja suurten ikäluokkien tuloon työmarkkinoille. Taustalla oli keynesiläisen kysyntävetoisen makrotalouspolitiikan kriisiytyminen ja sen seurauksena ratkaisujen hakeminen työvoiman tarjonnan vähentämisestä ja kohdistamisesta erityisesti rakennemuutoksessa katoavien alojen vanhoihin työntekijöihin. Hämmästyttävää on, miten nopeasti käytäntö institutio-

nalisoitui kaikin tavoin: sosiaalipoliittiseksi järjestelmiksi, sosiaaliseksi ja kulttuuriseksi normiksi, yritysten strategioita ja työntekijöiden valintoja ohjaaviksi odotuksiksi.³ EU-Eurooppa ei kuitenkaan ole ollut täysin yhtenäinen. Suomea lukuun ottamatta Pohjoismaat poikkeavat eurooppalaisesta mallista. Vuonna 2001 55–64-vuotiaiden työllisyys oli Belgiassa ja Luxemburgissa 25 prosenttia, Ruotsissa 67 prosenttia (miehillä vastaavasti 35 prosenttia ja 69 prosenttia). Kansalliset erot Euroopan sisällä puhuvat pikemmin politiikan ja instituutioiden vaikutuksesta kuin väistämättömästä modernisaatiomuutoksesta.

Neljäs tulkinta liittää varhaisen työstäpoistumisen nimenomaan suuriin ikäluokkiin. Sukupolvien dynamiikan kannalta ajatellen varhaiseläkejärjestelmien käyttöönottolla tehtiin tilaa suurille ikäluokille työmarkkinoilla, tai toisin päin katsoen suurten ikäluokkien synnyttämä voimakas työvoiman tarjonta ja nuorekas ikärakenne antoivat mahdollisuuden vähentää sitä vanhemmasta päästä ja korvata kalliita vanhoja työntekijöitä nuoremmilla ja halvemmilla (van Dalen & Henkens 2002). Tältä kannalta varhaiseläkkeet voisi ajatella väliaikaiseksi ratkaisuksi siksi ajaksi, kun työvoiman tarjonta suurten ikäluokkien työmarkkinoille tulon vuoksi oli suurimmillaan. Suurten ikäluokkien eläkeiän läheneminen on laittanut vauhtia politiikan kääntämiseen. (Suomalaisella) reformilla on tiukka aikataulu, ja erityisenä haasteena on suurten ikäluokkien sisällyttäminen mukaan reformiin. Näin uudistusten olisi voitettava politiikalle ominainen hitaus; ajalla peluuseen ei ole paljon aikaa eikä ajan voi antaa ratkaista muutosta (ajalla peluusta Palonen 2000).

Toisaalta on epäilty, että suunnan kääntäminen voi osoittautua erityisen hankalaksi juuri suurten ikäluokkien kohortissa. Eläkeikä tai kolmas ikä on saanut heidän odotuksissaan monia myönteisiä merkityksiä ja sisältöjä (Karisto 2002; Phillipson 2004). Joidenkin näkemysten mukaan kolmas ikä on suorastaan suurten ikäluokkien keksintö (debatista ks. Gilleard & Higgs 2002), siis jotakin mitä ihmiset ja erityisesti suuret ikäluokat haluavat.

3 Tuossa yleiskuvassa on kansallisia eroja. Suomessa eläkeiän laskuun 1970-luvulla vaikutti vielä tuoreen työeläkejärjestelmän sisäänajo, sen antamien vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden koheneva taso, samoin kuin rakennemuutos maataloudesta palkkatyöhön, siis sekä rakennemuutoksen että työeläkejärjestelmän viivästyneisyys.

Mutta painottipa varhaistuvan työstäpoistumisen selityksenä mitä tahansa näistä, pitkäaikaista kulttuurista trendiä, nopeasti juurtunutta sosiaalista instituutiota, suurten ikäluokkien hellimää kolmatta ikää tai sietämättömäksi käynyttä työelämää, suunnan kääntäminen ei näytä helpolta. Esimerkiksi Gilleard & Higgs (2002) olettavat ilmiön irreversiibeliksi, hankalasti peruutettavaksi. Olavi Riihinen on epäillyt, voiko sosiaalishistoriallista ja kulttuurista tendenssiä työnjätön varhaistumiseen kääntää, vaikka politiikan voikin vaihtaa. ”Jos kaikkialle länsimaihin ulottuva johdonmukainen kulttuurinen kehitys ja politiikka joutuvat vastakkain, politiikka joutuu ennen pitkää antaman periksi”, Riihinen arvioi (1997, 432). Poliitiikan vaihtaminen voi osoittautua helpommaksi kuin yritysten ja yksilöiden käyttäytymisen muuttaminen.

Suomalaisella sosiaali- ja eläkepolitiikan uudelleensuuntaamisella on ollut kolme vahvaa katalysaattoria, so. 1990-luvun lama, yhteiskuntapoliittisten ideologioiden vaihtaminen sekä suurten ikäluokkien poikkeuksellisen korkea piikki väestörakenteessa. Kun joissakin maissa suuret ikäluokat ajoitetaan vaimeampana muutoksena aina sodan jälkeisistä vuosista 1960-luvulle saakka, Suomessa lyhyellä aikavälillä (1945–50) syntyneet ikäluokat olivat todella suuret (Myrskylä 2002). Vaikka suuret ikäluokat ovat jo menettäneet suuruuttaan, silti niiden ja myöhempien pienten ikäluokkien aiheuttama ikärakenteen vanheneminen on keskimääräistä nopeampaa. Yhteiskuntapoliittisen ideologian vaihtuminen näkyy työ- ja tarjontakeskeisen talousopin omaksumisessa. Sen myötä työvoiman tarjonnan vähentämisen ja työn jakamisen mahdollisuus on hylätty, ja korvattu tarjontakeskeisellä korkean työllisyyden tavoitteella. Lama (ja sen kyky vauhdittaa ideologioiden ja politiikan muutosta), ikäluokkien kokoerot ja tarjontakeskeinen⁴ talousajattelu ovat suunnanneet katseen nimenomaan ikä- ja eläkepolitiikkaan. Suomalaisen eläke-, eläkeikä- ja työllisyyspolitiikan suunnanmuutos, niiltä osin kuin se on poliittis-korporatiivisen järjestelmän päätettävissä, on käynyt eurooppalaisittain luistavasti. *Politiikka on ollut Suomessa vaihdettavissa, mutta miten on yritysten ja työssäkäyvien käyttäytymisen ja sen mukana uuden ikäpolitiin*

4 Tarjontakeskeisellä tarkoitetaan politiikan kiinnittymistä yritysten kilpailukykyyn ja tehokkuuteen sekä työvoiman runsaaseen tarjollaoloon, aktiiviseen työnhakuun, kannustimiin ja työllistyyvyyteen (osaamiseen, työkuntoon, motivaatioon).

kan realisoitavuuden laita? Tässä kirjassa kysytään juuri tuota kysymystä.

Politiikka on siis ollut vaihdettavissa, mutta ei siinä määrin kuin monet ekonomistit ja tätä asiantuntemusta edustavat organisaatiot (OECD, IMF) Suomelle esittävät. Pitkiä työuria koskevan yhteiskuntapoliittisen yksimielisyyden taustalla on erilaisia näkemyksiä, joista on haettu kompromissia politiikkaa uudistettaessa.

Kirjan tehtävä ja rakenne

Tutkimushankkeemme *Ikä, työ, sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina* ja tämä kirja, *Uusi ikäsopimus* paikantuvat keskelle nopeaa ikäpoliittista reformiprosessia. Kun aloitimme tutkimuksen suunnittelun vuonna 1999, sosiaalipolitiikan suunnanmuutos oli käynnistetty ja uuden ikäpolitiikan tavoitteet asetettu. Tilanne oli kuitenkin avoimempi kuin nyt, vuonna 2005, työurien pidentämiseen tähtäävän eläkeuudistuksen voimaantulovuonna ja Suomen saavutettua aseman uuden ikäpolitiikan eurooppalaisena pioneerina. Kun keräsimme aineiston vuosina 2000–2001, kysymyksenasettelut olivat osin toiset kuin ne olisivat, jos menisimme kentälle nyt. Nyt olisi vaikea välttyä arvioimasta eläkeuudistuksen vastaanottoa työpaikoilla. Kuitenkin jo alunperin olimme kiinnostuneita pitkiä työuria tekevästä. Projektin nimessä olevalla ”ikääntymisen hallinnalla” (management of ageing) viitattiin ikääntyvien omiin strategioihin, siihen miten he pitivät itseään moderniin ja nuoruuskultin leimaamaan työelämään kelvollisina. Keräsimme kuitenkin aineistoa myös organisaatioperspektiivistä ja aineistomme antaa riittävät mahdollisuudet tarkastella työnantajien toimintaa, organisatorisia käytäntöjä ja kulttuureja, ”ikääntymisen hallintaa” organisatorisena tapahtumana ja yritysjohdolle asettuvana tehtävänä. Aineistomme koostuu kymmenessä organisaatiossa case-tyyppisesti kootusta aineistosta, jonka avulla voi analysoida pitkien työurien esteitä ja ehtoja.

Konteksti, ajallinen kerrostuneisuus ja prosessimaisuus näkyvät kirjan otteessa. Sijoitamme oman tutkimuksemme kahdenlaiseen prosessiin. Yhtäältä sijoitamme yritykset ja organisaatiot mukaan siihen prosessiin, missä eläkkeellesiirtymistä ja työssä pysymistä koskevat päätök-

set syntyvät. Toiseksi sijoitamme vuosina 2000–2001 kerätyn aineiston reformiprosessiin, ja kysymme, miltä asiat näyttivät yritys- ja organisaatiotasolla tasolla uuden ikäpolitiikan taitekohdassa, ja millaisia valmiuksia organisaatiotasolla näytti olevan työurien pidentämiseen. Samalla olemme, että maailma ei muutamassa vuodessa ole muuttunut niin perusteellisesti, että vuosikymmenen alussa organisaatiotasolla kerätty aineisto olisi menettänyt kiinnostavuutensa ja kuvailevuutensa tätä päivää ajatellen.

Olemme otsikoineet kirjamme ikäsopimuksen, emme ikäpolitiikan käsitteellä. Sopimus-käsitteen käyttö ei Suomessa ja suomeksi ole yhtä tavallista kuin se on sekä anglosaksisessa että mannereurooppalaisessa yhteiskuntatieteessä, joissa sosiaalipolitiikasta ja hyvinvointivaltiollisista järjestelyistä puhutaan usein sosiaalisena sopimuksena. Esimerkiksi Paul Pierson (2001) sanoo nyt kysyttävän, miten sosiaalinen sopimus voidaan modernisoida niin, että se tukee taloudellista suorituskykyä, on kestäväällä rahoitus pohjalla ja antaa uusille sosiaalisille vaatimuksille mahdollisuuden kilpailla resursseista ja huomiosta jo instituotujen järjestelmien kanssa. Tällaisen sosiaalisen sopimuksen yhdeksi kivijalaksi tarjotaan uutta ikäsopimusta, siis pitempiä työuria. Tämän päivän yhteiskuntapolitiikalle on ominaista, että niin ikäpolitiikassa kuin muussakin politiikassa päätäjät joutuvat houkuttelemaan muita, arvaamattomia, omapäisiä ja vaikeasti ennustettavia toimijoita mukaan linjauksiinsa (Clarke 2004).

Mielessämme varustamme Uuden ikäsopimuksen kysymysmerkillä. Tällöin viittaamme siihen, että sellaisten yhteiskuntapoliittisten ylätaason toimijoiden kuin hallituksen, ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen ja eläkevakuutuslaitosten sitoutuminen uuteen politiikkaan ei vielä riitä sen realisointiin. Problematisoimme sen, miten ruohonjuuritoimijat, työnantajat ja työntekijät, yritykset ja kansalaiset, ovat vedettävissä mukaan ”sopimukseen”. Katsomme, että tärkeät ratkaisut syntyvät tutkimuskohteenamme olevalla organisaatio- ja työpaikkatasolla. Myös kansalaiset neuvottelevat omassa elämässään, usein vain omassa mielessään, sosiaalisia ja psykologisia sopimuksia esimerkiksi ”yhteiskunnan”, ”työelämän” tai oman työpaikkansa kanssa. Sopimusten sisältönä on itsen työhön sijoittamisen aste ja tapa. Tärkeää on näiden sopimusten reiluus. Suomalaisen yhteiskunnan sosiaaliselle integraatiolle olisi

hyväksi, jos pitenevä työura voidaan kokea reiluksi ja perustelluksi, ei vain yksipuolisesti ylhäältä annetuksi entisen ikäsopimuksen irtisanomiseksi ja jo vakiintuneiden lupausten pettämiseksi.

Kirja nojaa tavanomaiseen tapaan omaan tutkimusaineistoon ja tutkimuskirjallisuuteen. Tutkimuskirjallisuus on (sekin tavanomaiseen tapaan) englanninkielistä ja suomalaista kirjallisuutta. Se sisältää EU-Euroopan sosiaaligerontologisen tutkimuksen kärkinimet. Kansallisista erityispiirteistä huolimatta ajattelemme eurooppalaisen tilanteen siinä määrin samanlaiseksi, että kansainvälinen tutkimuskirjallisuus jäsentää myös suomalaisia prosesseja. Samalla pidämme mielessä instituutioiden, politiikan ja ihmisten (työ)elämän kansalliset erot. Osa sosiaaligerontologista tutkimusta on normatiivista, ageismin vastaista, hyviä käytäntöjä etsivää ja yritysjohtoa niiden käyttöönottoon suostuttelevaa. Silläkkin on käyttöä tutkimuksessamme, mutta kun oma tavoitteemme on analyyttinen, olemme etsineet analyyttistä pohjakirjallisuutta.

Kuvaamme seuraavassa ensin yhteisen eurooppalaisen ikäpoliittisen uudelleenajattelun ja sen jälkeen luvussa 2 tarkemmin Suomessa toteutetun uuden ikäpolitiikan. Tämän jälkeen analysoimme tutkimuskirjallisuuden valossa työnantajien ja työntekijöiden suhdetta ikääntyvien työntekoon ja eläkkeellesiirtymiseen. Kriittisiksi tarkastelukulmiksi työnteon varhaisen lopettamisen ja pitkien työurien kannalta olemme valinneet työnantajien ageismin ja työntekijöiden eläkehakuisuuden.

Luvussa 4 esittelemme oman aineistomme ja siirrymme sen analyysiin. Aineiston avulla yritystason ikäkäytäntöjä ja politiikkoja ristivalotetaan kolmesta – organisaatioiden johdon, luottamushenkilöiden ja ikääntyneiden työntekijöiden – kulmasta. Kohteena on yhtäältä käytäntöihin rakentuva ageismi, toisaalta organisaatioissa esiintyvät pyrkimykset edistää pitkiä työuria. Johtopäätöksissä kootaan vielä uuden ikäsopimuksen ehdot ja kriittiset kohdat sekä arvioidaan miten realistiselta työurien pidentäminen ja eläkkeellesiirtymisen myöhentäminen aineistomme ja myös sitä uudemman tiedon valossa näyttävät.

Kirja sijoittuu työelämä-, sosiaalipolitiikka- ja ikätutkimuksen leikkaukskohtaan. Olemme tulleet tutkimusaiheeseen nimenomaan työelämän ja sosiaalipolitiikan tutkijoina emmekä gerontologeina. Näitä kahta orientaatiota aiheeseen voi pitää perusteltuina. Ensinnäkin uusi ikäpolitiikka edustaa sosiaalipolitiikan aivan keskeisen alueen, eläketur-

van, reformia ja uudelleenmuotoilua. Tältä kannalta kysymys on sosiaalipoliittisesta reformiprosessista, jonka teoriaa Raija Julkunen on viime vuosina pyrkinyt kehittämään. Toiseksi suomalaisessa ikä- ja eläkekeskustelussa on vahva työelämäpainotus. Julkisuutta hallinneen tulkinnan mukaan (suomalainen) työelämä on tullut niin epävarmaksi ja kuorittavaksi, että siinä ei jakseta, vaan ihmiset pyrkivät siitä pois, jos vain saavat siihen kunniallisen mahdollisuuden. Tämä on tärkeä kysymys, mutta teesimme on, ettei työurien pituutta voi palauttaa kansalaisten eläkehaluihin eikä kansalaisten eläkehaluja jaksamiseen. Työntekijöillä on ollut vähän mahdollisuuksia tehdä vapaasti eläkkeellelähtöä koskevia päätöksiä. Pyrimme luomaan moniulotteisemman tarkastelukehikon, joka sisältää rakenteelliset prosessit, eri osapuolten intressit ja politiikan mahdollisuudet, sekätarkentamaan ”jaksamisen” paikan tässä kentässä.

EU – ajattelun, politiikan ja työllisyyden käänne

Eurooppalaiset demografiset faktat ovat kovia. Ikärakenteen muutosta kuvaa vaikka se, että vuonna 2000 65+ väestön suhde työikäisiin (15–64 vuotiaat) oli EU15 alueella 24 prosenttia, vuoteen 2040 mennessä suhde nousee lähelle puolta (v. 2050 49 %) (Social Agenda 2002, April, s. 9). Ikääntyvien työllisyyden väheneminen taas näkyy siinä, että kolmekymmentä vuotta sitten, 1970-luvun alussa 55–64-vuotiaiden miesten työvoimaosuus EU15-maissa oli 10–15 prosenttiyksikköä työelämäkulun huippukohtaa matalampi, nyt 2000-luvun alussa kuilu oli kasvanut 40–50 prosenttiyksikköön (von Nordheim 2004). Vuonna 2001 55–64-vuotiaiden työllisyysaste EU15-maissa oli 38,8 (miehet 48,8 %, naiset 29,1 %). Suomalaiset miehet olivat vähän miesten keskiarvon alapuolella (46,6 %), naiset ylittivät omansa reippaasti (44,9 %).

Suomen yhteiskunta- ja sosiaalipolitiikka kulkee kahdessa mielessä käsi kädessä unionin kanssa. Ensiksi suomalaiset linjaukset ovat jäsenyysaikana olleet hyvin samanlaisia kuin unionin yhteiset linjaukset (Saari 2003). Se ei niinkään kerro unionin vallasta Suomeen vaan yhtenevästä yhteiskuntapoliittisesta ajattelusta, jota samanlaisena avautuvat

ongelmat ja ratkaisumahdollisuudet sekä poliittisten ja asiantuntijatahojen yhteistyö luovat. Toiseksi viime vuosien institutionaalinen kehitys, eurooppalaisen hallintatavan kehkeytyminen, on antanut uusia välineitä eurooppalaiselle sosiaalipolitiikalle. Suomi on unionissa ja unioni Suomessa, eikä suomalaista sosiaalipolitiikkaa ole enää mahdollista tarkastella ilman unionia.

Sosiaalipolitiikan uusi aikakausi

Tämän vuosikymmenen (tai vuosisadan) auetessa eurooppalaiset sosiaalipolitiikat täsmentyivät ja yhdentyivät tavalla, jota on pidetty suorastaan siirtymänä eurooppalaisen sosiaalipolitiikan aikaan (Saari 2003). Pitipä väitettä osuvana tai liioittelevana, kaksi asiaa on kiistämätöntä: taloudellisen ja oikeudellisen integraation syveneminen vaikuttaa lisääntyvästi kansallisiin työllisyys- ja sosiaalipolitiikkoihin, ja EU:n yhteisillä talous- ja sosiaalipoliittisilla linjauksilla ja mekanismeilla on kasvavasti kansallista merkitystä. Perussopimusten uudistamisen yhteydessä on luotu takautuvasti oikeusperustaa jo käytössä olleelle työllisyyspolitiikalle (Kauppi 2002) sekä vahvistettu unionin sosiaalipoliittista toimivaltaa ja sosiaalipolitiikkaa käsitteleviä mekanismeja. Talouspolitiikassa jo aiemmin omaksuttu laajojen suuntaviivojen (eli tavoitteiden) mekanismi on hiipinyt ensin työllisyyspolitiikkaan ja sitten sosiaalipolitiikkaan. Ikääntyvien työnteko koskettaa niin työllisyys- kuin sosiaalipolitiikkaa. Voisi sanoa, että sitä pommitetaan kahdesta suunnasta, unionin työllisyystavoitteen ja eläkkeiden kestävyuden suunnasta.

Unionissa puhutaan yhä useammin Euroopan sosiaalisesta mallista. Se merkitsee pyrkimystä talouskasvun, työllisyyden ja sosiaalisen koheesion yhtäaikaiseen edistämiseen. Lissabonin huippukokous (2000) innosti talous- ja poliittisen elämän päättäjiä tavoitteenasettelullaan, jonka mukaan Euroopasta tuli tehdä maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous. Sosiaalipolitiikkaa (EU-kielellä sosiaalista suojelua, social protection) pyritään uudenaikaistamaan unionin kasvustrategiaa tukevalla tavalla. Sosiaalipolitiikkaa ei enää käsitellä vain talouspolitiikan tai rahaliiton kasvu- ja vakaussopimuksen jään-

nöksenä vaan niiden kanssa ainakin periaatteessa tasa-arvoisena alueena. Lissabonin strategian mukaisesti sitä käsitellään myös valtionpäämiesten kokouksissa.

Kysymys ei ole vain sosiaalipolitiikan uudentalaisesta asemasta vaan myös uudentalaisesta toimintatavasta tai hallintatavasta, niin kuin on tapana sanoa (Eberlein & Kerwer 2004; Saari 2004). Sille on ominaista politiikan koordinaatio pikemmin tavoitteiden ja niiden saavuttamista arvioivien suoritusindikaattorien kuin lain avulla. Ns. avoimen koordinaation menetelmän omaksuminen myös sosiaalipolitiikan alueelle heijastaa tätä hallintatapaa (Saari 2003; 2004). Avoin koordinaatio on jäsenvaltioiden välisen tiedonvaihdon, oppimisen ja hyvien käytäntöjen levittämisen, pikemmin sosiaalisen paineen kuin juridisen velvoittamisen väline. Sitä on pidetty myös eurooppalaisena tulos- ja tavoitejohtamisena. Myös työläydessään ja jäsenmaiden sosiaalishallinnoilta vaatimassaan työmäärässä se muistuttaa tulos- ja tavoitejohtamista. Kansallisella tasolla uusi hallintatapa näkyy myös siinä, että hallituksen ja ministeriöiden strategioiden ja niiden toteutumista seuraavien indikaattorien yhteiskuntapoliittinen rooli on korostunut. Laitinen-Kuikka (2005, 306) painottaa, että kysymys ei ole vain pehmeästä keskinäisestä oppimisesta. Avoin koordinaatio merkitsee ”yhä tiiviimmäksi muodostuvaa talouspolitiikan, työllisyyspolitiikan ja sosiaalipolitiikan yhteensitovaa komission ja jäsenmaiden tavoitteellista politiikkaa”.

Avoimen koordinaation periaatteiden mukaisesti EU-tasolla nostetaan yhteiseen tarkasteluun tiettyjä sosiaalipoliittisia kysymyksiä, joista käydään jatkuvaa dialogia komission, sosiaalisen suojelun komitean ja jäsenvaltioiden välillä. Ensimmäiseksi avoimen koordinaation kohteeksi otettiin köyhyys ja syrjäytyminen. Tässä yhteydessä valmisteltu kansallinen köyhyys- ja syrjäytymisohjelma sai huomiota ainakin Suomessa. Toiseksi tarkastelun kohteeksi otettiin eläkepolitiikka: avoimeen koordinaatioon vedoten EU:n komissio on pyrkinyt ottamaan eläkepolitiikan aloitteen. Keväällä 2001 (Tukholmassa) neuvosto hyväksyi ikääntymisstrategian, ja Göteborgin Eurooppa-neuvosto (kesä 2001) asetti yksityiskohtaiset tavoitteet turvatuille ja kestäville eläkkeille. Tässäkin prosessissa on tuotettu kansalliset raportit ja toimintaohjelmat, mikä ei kuitenkaan Suomessa herättänyt julkista huomiota. Jäsenmaiden eläkepolitiikat on myös arvioitu, ja jäsenmaiden on todettu aloittaneen

järjestelmiensä uudistamisen kestävämmälle pohjalle (Saari 2003, 233–234; Laitinen-Kuikka 2003). Kuitenkin avoimen koordinaation prosessin aikaansaamat tai tukemat eläkereformit ovat olleet aika varovaisia (Eckardt 2005).

Nyt kun on yhä ilmeisempää, ettei Lissabonin tavoitteita saavuteta, kun kasvu- ja vakaussopimuksen ehtoja on väljennetty ja perustuslaille on jouduttu ottamaan lisää aikaa, unioni on jonkinlaisessa taitekohdassa ja sosiaalipolitiikan asemaa arvioidaan taas uudestaan. Uusi Barroson komissio on linjannut keskittyvänsä kasvuun ja työllisyyteen ja näyttää siltä, että sosiaalipolitiikkaa aletaan taas tarkastella sisämarkkinakäsymyksille sekä talous- ja työllisyyspolitiikalle alisteisena eikä niiden kanssa rinnakkaisena alueena (Juho Saaren luento Jyväskylän yliopistossa 1.3.2005). Oletamme, ettei tällä ole merkitystä ikä- ja eläkepolitiikan tavoitteiden kannalta.

Ikääntyvien työnteko esityslistalle

Ikärakenteen muutokseen, sen seurauksiin eläketurvalle sekä terveyden- ja sosiaalihuollolle alettiin kiinnittää huomiota niin EU:n kuin OECD:n ja Maailmanpankin piirissä 1980-luvun lopulla. Viimeiset kymmenen-viisitoista vuotta demografinen muutos on esitetty sosiaalipolitiikan keskeisenä haasteena ja sopeutumisen vaatijana. Vähitellen huomio on eläkereformien rinnalla suunnattu ikääntyvien työssäkäyntiin, ja joidenkin eläkereformien, kuten Suomen toteutetun eläkeuudistuksen keskeinen tavoite on työuran pidentäminen ja sen kautta eläkkeiden kustannuksiin vaikuttaminen.

Unionin työllisyysstrategiassa ikääntyvien työntekijöiden asema huomioitiin ensimmäisen kerran vasta vuonna 1999 (von Nordheim 2004). Tästä eteenpäin asia sai EU-tasolla kasvavaa huomiota niin että aloitteet, ohjelmat ja suositukset ovat seuranneet toistaan niin sosiaali- ja talouskomiteassa, Eurooppa-neuvostossa kuin EU-elämänkulkua rytmittävässä valtionpäämiesten kokouksissa. Käsite aktiivinen on omaksettua tähänkin yhteeseen, niin että puhutaan aktiivisesta ikääntymisestä

tai aktiivisena ikääntymisestä (active ageing)⁵. Aktiivisen ikääntymisen strategia oli yksi Suomen puheenjohtajakauden (7/99–12/99) keskeisiä teemoja. Asian käsittelyä pohjustettiin mm. Juhani Ilmarisen suomeksi ja englanniksi julkaistulla kirjalla *Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa*. Se on perusteellinen analyysi niin väestö- ja työllisyys-tilanteesta kuin ikääntyvien työ- ja toimintakyvystä sekä ikääntyvien työkyvyn ja työllistyvyyden parantamisen keinoista. Yksi osoitus kehkeytyvästä eurooppalaisesta yhteisymmärryksestä oli se, että ikä syrjinnän kieltävä direktiivi hyväksyttiin ennätysnopeasti vuonna 2000.

Pohjaa oli siis laskettu myös Suomen johdolla. Varsinaisesti Lissabonin strategiassa (2000) hyväksytyt tavoitteet saivat pyörän pyörimään. Strategia sitoutui täystyöllisyyteen vuoteen 2010 mennessä. Se määriteltiin työikäisten 70 prosentin työllisyysasteena. Kuten Suomessakin on nähty, 70–75 prosentin työllisyystavoite on kiperä, eikä sitä voida saavuttaa ilman vanhempien ikäluokkien paikan uudelleenmäärittelyä. Tukholmassa 2001 hyväksyttiinkin *55–64-vuotiaiden työllisyystavoitteeksi vuodelle 2010 50 prosenttia*, puolet ikäluokasta. Eläkepolitiikan puolella vaikutusvaltainen on ollut esimerkiksi talouskomitean urauurtava ennuste julkisista eläkemenoista vuosina 2000–2050. Eläkkeellesiirtymisiän myöhentäminen oli siinäkin vahvin yksittäinen instrumentti eläkemenon kasvun leikkaamiseksi. Yhden vuoden nousu keskimääräisessä eläkkeellesiirtymisiässä kumoaisi eläkemenon kasvusta 1/5–1/3, jos mitään uusia etuuksia ei luoda. Ennusteen ja arvion jälkeen vanhenevien työntekijöiden työnteon kannustimien ja mahdollisuuksien kohentamisesta onkin tullut tärkein osa sekä työllisyyden että kestävien eläkkeiden strategiassa. Ikääntyvien työntekijöiden työllisyysaste on yksi Lissabonin strategian seurannassa käytetystä neljästätoista rakenneindikaattorista (Saari 2005, 59). Indikaattorivalinnan voi ajatella viestivän siitä, miten keskeiseksi yhteiskuntapolitiittiseksi kysymykseksi ikääntyvien työllisyys on muuttamassa vuodessa tullut esimerkiksi nuorisotyöttömyyteen verrattuna.

Viime vuodet ovat siis tuottaneet merkittävän muutoksen euroop-

5 Komission työllisyys- ja sosiaaliasioiden pääosaston julkaisu *Active ageing. Promoting a European society for all ages* (1999) on suomennettu *Aktiivisena ikääntyminen. Euroopasta kaikenikäisten yhteiskunta*. Julkaisussa edellytetään eläkkeellesiirtymisen ja eläkkeiden mukauttamista (adjusting) sekä työpaikkojen ja työmarkkinoiden sopeutumista (adapting) ikääntymiseen.

palaisessa suhtautumisessa vanheneviin työntekijöihin. Vuonna 2001 puolet ikäluokasta –tavoitteeseen ylsivät Ruotsi, Tanska, Iso-Britannia ja Portugali. Tukholman tavoitteen saavuttaminen merkitsisi 5 miljoonaa ikääntyvää työntekijää lisää EU15:n työvoimaan. Barcelonassa keväällä 2002 puheenjohtajamaa Espanja painosti kysymystä kunnianhimoisesti, ja niinpä siellä hyväksyttiin Tukholman työllisyystavoitetta-kin yltiöpäisempi, täysin epärealistinen tavoite, jonka mukaan unionin keskimääräistä työnjättöikää tulisi nostaa viidellä vuodella vuoteen 2010 mennessä. Eläkkeiden osalta on yleensä arvioitu, että kestäisi noin vuosikymmenen, ennen kuin keksimääräistä eläkkeellesiirtymisikää voidaan nostaa vuodella (Nio & Hytti 2004). EU:n käyttämän mittarin valossa keskimääräinen työmarkkinoiden jättöikä – niin kummalliselta kuin se kuulostaakin – on vähän korkeampi kuin keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä. Vuonna 2001 se EU15 maissa oli 59,9 vuotta, miehillä 60,5 ja naisilla 59,1. Suomessa työmarkkinoilta poistumisikä oli vähän EU:n keskitasoa korkeampi, 61,3 vuotta (Nio & Hytti 2004). Tukholman työllisyystavoite koskee 55–64-vuotiaita, Barcelonan tavoitteen tarkastelu vaatii laajempaa ikähaarukkaa kumpaankin suuntaan. Barcelonan tavoitteen saavuttaminen edellyttäisi, että osa jatkaa työntekoa lähelle 70 vuotta ja sen jälkeenkin.⁶

6 Julkisessa keskustelussa ja tavoitteenasettelussa puhutaan sekaisin ja rinnan keskimääräisestä eläkkeellesiirtymisiestä ja keskimääräisestä työstä (tai työmarkkinoilta) poistumisistä. Tarkkaan ottaen niissä on kysymys eri asioista, ja kummankin, erityisesti keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän tilastollinen mittaaminen on mutkikasta ja niissä voidaan käyttää erilaisia tilasto- ja rekisteriaineistoja ja erilaisia metodeja (Nio & Hytti 2004; Kannisto ym. 2003; Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä 2004). Sikäli kuin on kysymys eläkkeellesiirtymisiestä tai eläkkeen vastaanottamisesta ikien keskiarvo tai mediaani toimii huonosti, ja tilalle on kehitelty eläkevakuutettujen ikäluokkiin suhteutettuja mittareita. Kansallinen ikäohjelma käytti omaa mittaustapaa ja sen jälkeen Eläketurvakeskus on kehittänyt vähän erilaisen (Kannisto ym. 2003). Se, että työmarkkinoilta poistuminen tapahtuu tilastoaineistojen valossa myöhemmin kuin eläkkeellesiirtyminen, johtuu mm. työllisen ja työttömän määrittelyistä työvoimatutkimuksessa. Lisäksi Nio ja Hytti (2004) osoittavat, että EU:n käyttämä työmarkkinoilta poistumisen ikä ei täytä työllisyystavoitteen seurannassa asetettavia vaatimuksia. Sen mukaan Suomen työmarkkinoilta poistumisikä olisi vuoden

Sosiaalipoliittisen ajattelun muutos näkyy myös ikääntyvää työvoimaa koskevilla tavoitteilla ja niiden kielessä (von Nordheim 2004). Vuonna 1995 jäsenvaltioita kehoitettiin sopeutumaan ikääntyvien tarpeisiin ja ehkäisemään heidän syrjäytymistään. Vuonna 1999, kun asia ensimmäisen kerran mainittiin työllisyystavoitteissa, puhuttiin ikääntyvien tasa-arvoisista mahdollisuuksista. Sittemmin aktiivisen ikääntymisen suuntaviivojen ja ikääntyvien työllisyysastetavoitteen hyväksymisen jälkeen heihin on suhtauduttu mobilisoitavana voimavarana. Vanhoihin ei suhtauduta enää erityistä huomiota vaativana haavoittuvana ryhmänä, vaan tulevaisuuden työvoiman tarjonnan ydinryhmänä. Samantapainen prosessi on käyty läpi suhteessa naisiin. Naisten työllisyyttäkään ei käsitellä enää tasa-arvokysymyksenä vaan naisia pidetään resurssina, jonka mobilisointi on välttämätöntä työllisyystavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi ikä/sukupuolvi- ja sukupuolijaot kietoutuvat toisiinsa. Ikääntyvien naisten työllisyydessä erot ovat miehiäkin suuremmat. Ruotsissa ikääntyvistä naisista vuonna 2001 oli työssä 64 prosenttia, Luxemburgissa, Belgiassa ja Italiassa 15–16 prosenttia. Jälkimmäisissä kysymys ei ole pelkästään työn teon lopettamisesta, vaan naiskohorteista, jotka eivät koskaan ole tulleetkaan työmarkkinoille. Täten eri EU-maat ovat hyvin erilaisessa asemassa ikääntyvien työllisyystavoitteen saavuttamisessa, ja helpointa sen saavuttaminen on Suomen kaltaiselle maalle, jossa naisten ansiotyö on yleistynyt vuosikymmeniä sitten. Eläkepolitiikan avoimessa koordinaatiossa Suomen, myös naisten, tavoitteeksi onkin tulkittu 55 prosenttia.

Tavoitteet merkitsisivät suurta murrosta etenkin lyhyellä aikavälillä. Von Nordheimin mukaan EU-elinten omien raporttien henki on jo vaihtunut vähemmän toiveikkaaksi. Viimeksi Wim Kokin johdolla laaditussa raportissa varoitetaan Lissabonin tavoitteiden karkaamisesta (Kok

2001 jälkeen kääntynyt aikaisemmaksi, vaikka ikääntyneiden työllisyys on kasvanut. Mittareiden luominen on hankalaa asiantuntijatyötä, eikä maallikoiden ole helppo hahmottaa niitä. Harmillista on, jos ne antavat erilaisen kuvan kehityksen suunnasta ja siten harjoitetun ikäpolitiikan vaikuttavuudesta etenkin lyhyellä aikavälillä. Pitemmällä aikavälillä jotenkin luotettavat indikaattorit kertovat kehityksestä samansuuntaisesti.

ym. 2004; Saari 2005, 60). Raportin sanoma on, että ilman tavoitteeksi asetettuja kasvu- ja työllisyysasteita Euroopan sosiaalisen mallin rahoitusperusta uppoaa. Jäsenmaiden enemmistö kiistelee edelleen vero- ja sosiaaliturvajärjestelmien reformeista, ja vaatimaton talouskasvu vaikeuttaa työllisyystavoitteita. Silti on luottamusta siihen, että jos poliittinen reformi saadaan aikaan, se myös johtaa tuloksiin yritysten ja työsäkävien käyttäytymisessä. Jepsen & Hutsebaut (2003) katsovat, että maat, joissa on onnistuttu toteuttamaan dynaaminen ja kattava, tarkkoihin ja sovituihin tavoitteisiin tähtäävä ikäpolitiikka tai ohjelma, ovat myös onnistuneet kääntämään ikääntyneiden työllisyyskehityksen.

Monikärkipolitiikat

Yleensä EU:n piirissä esitetyt ikäpoliittiset tavoitteet ja aloitteet kiinnittävät huomion ennen muuta vero- ja sosiaaliturvajärjestelmien uudelleenmuotoiluun työnteon jatkamista suosivalla tavalla. Aktiivisen ikääntymisen suuntaviivat (2001) asetti tavoitteeksi myös ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ja taitojen ylläpidon sekä työjärjestelyjen joustavoittamisen. Vuosiksi 2003–2010 uudistettu työllisyysstrategia edellyttää aktiivisen ikääntymisen edistämistä talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan myönteisellä vuorovaikutuksella. Taloudellisten kannustimien ohella strategia painottaa vetovoimaista ja mukautuvaa työympäristöä sekä koulutusta. Pelkkä kannustimien korjailu ja varhaiseläkeväylien tukkiminen ei riitä. Ikääntyville olisi tarjottava jotain myönteisempääkin kuin vain työnteon jatkamisen velvollisuutta ja eläkkeellepääsyn vaikeuttamista.

Taylorin (2002; 2004) sekä Jepsenin & Hutsebautin (2003) kuvauksien perusteella eri maissa (mukaan lukien EU15:n ulkopuoliset OECD-maat) toteutetut ikäpolitiikat koostuvat seuraavista toimenpiteistä:

- (i) varhaisen eläkkeellesiirtymisen mahdollisuuksien ja houkuttimien poistaminen, pitempään työuraan tai asteittaiseen eläkkeellesiirtymiseen kannustavat järjestelmät; joskus myös vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän siirtäminen ja pakollisen eläkkeellesiirtymisiän poistaminen
- (ii) ikäsyöjinnän kieltäminen, ikätietoisuutta luovat ja ikäasenteita muuttavat kampanjat

- (iii) vanhemmille työntekijöille suunnattu ohjaus ja koulutus
- (iv) työllistämis- ja aktivointitoimet, työnvälityksen tukeminen, työllistämisen subventiot työnantajille.

Kaksi muuta politiikka-aluetta eli työolojen korjaaminen ja töiden muotoilu ikääntyville sopivaksi sekä hoivapalvelut ikääntyvien hoivasta riippuville läheisille (lastenlapsille, puolisoille, vanhemmille) esiintyvät ikäohjelmissa harvemmin.

Osaltaan tavoitteiden saavuttamista pyrkii tukemaan unionin tutkimuslaitoksessa, Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiössä tehty hyvien ikäkäytäntöjen etsiminen ja levittäminen (Walker & Taylor 1998). Silloin kun pallo heitetään yrityksille ja työnantajille, sen taustalta löytyy usein Colin Duncanin (2003) *business case*’ksi kutsuma ideologia. Hän sanoo ainakin Britanniassa valitun tällaisen tien. Siinä huomio on kiinnitetty työnantajien ageistisiin asenteisiin, joiden ajatellaan selittävän varhaista työstä poistumista. Aseenteet ajatellaan irratiionaaliksiksi ennakkoluuloiksi ja stereotyyppioksi ja siten vahingollisiksi yrityksille itselleen. Täten antiageististen asenteiden ja käytäntöjen omaksuminen voidaan esittää yritysten omana etuna.

Duncanin mielestä tässä politiikassa on monia kysymysmerkkejä. Ensinnäkään ei tiedetä, ovatko aseenteet ageistisia ja vaikuttavatko ne käytännön päätöksiin. Ikäyrjivät aseenteet ja käytännöt voivat myös olla yrityksille ratiionaalisia ja edullisia. Keskittyminen ageismin vastaisten asenteiden kampanjointiin jättää sivuun vähemmän näkyvät tärkeät tekijät ja ehkä tehokkaammat politiikat. Duncan argumentoi sen puolesta, että kehityksen kääntäminen vaatii kovempia keinoja, lain käyttöä ja sosiaalipolitiikan uudelleenmuotoilua tavalla, jossa yritykset ja työntekijät pakotetaan sisäistämään vanhempien ikäluokkien työllistämisen ja eläkkeellesiirtymisen taloudelliset kustannukset niin, etteivät ne voi siirtää kustannuksia ”yhteiskunnalle”. Pakollisen eläkkeellesiirtymisen kieltäminen ja maksuperusteiset eläkkeet voisivat olla tehokkaita. Kova, varhaisen työnjätön kustannukset sisäistävä politiikka puolestaan sisältää monia riskejä niin ikääntyville kuin yrityksille ja pakottaa arvioimaan haittojen kohdistumisen kohtuullisuuden ja oikeudenmukaisuuden. Kiistattoman näytön siitä, miten nopeasti kovakourainen politiikka voi ainakin lyhyellä tähtämellä vaikuttaa, antaa Uusi-Seelanti (Duncan 2003, 116). Vanhuuseläkeikä nostettiin 60 vuodesta 65 vuoteen suhteellisen lyhyessä ajassa (1992–2001) ja pakollinen eläkkeellesiirtäminen

kiellettiin. Vaikutus oli melkoinen. Vuosina 1990–2000 55–59-vuotiaiden työllisyys kasvoi 63 prosentista 71 prosenttiin ja 60–64-vuotiaiden 24 prosentista 45 prosenttiin.

ETUI ja elämänmittainen strategia

Korporatistisen (bismarckilaisen) sosiaalipolitiikan maissa ja siten myös unionin areenoilla työmarkkinaosapuolten yhteistyötä ja dialogia pidetään edelleen, ainakin ritualistisesti, tärkeänä yhteiskuntapoliittisten tavoitteiden saavuttamiselle. Kommentoimme tässä vain toista osapuolta, ammattiyhdistysliikettä, ETUCia, jota saa edustaa ETUI (Europe Trade Union Institute). Instituutti muotoilee palkansaajajärjestöjen linjaa Unionin aloitteisiin, järjestää seminaareja ja tuottaa julkaisuja, mutta ei tietenkään edusta kaikkien eurooppalaisten ammattiyhdistysliikkeiden näkemyksiä. Aivan ilmeisesti ETUI on sitoutunut Unionin ikätavoitteisiin. Niiden edistämiseksi instituutti on toteuttanut mm. kaksivuotisen projektin *Active strategies for older workers* ja raportoinut yhdeksän maan, mm. Suomen, kansallisista saavutuksista ikääntyneiden työnteon edistämässä. Seuraavat huomiot perustuvat uudempaan seminaarijulkaisuun *A lifelong strategy for active ageing* (2003) ja ETUI:n tutkijoiden siinä muotoilemiin näkemyksiin.

ETUI:n raportin yhteenveto (Jepsen & Hutsebaut 2003) mainitsee asioita, joihin vaikuttamisesta näyttää vallitsevan yhteisymmärrys. Näihin kuuluvat niin sosiaaliturvan ja verojen tarjoamat kannustimet kuin työnantajien asenteet. Työnantajat pitävät vanhempia työntekijöitä vähemmän tuottavina, vaikka tutkimukset osoittavat ikäryhmien sisäiset tuottavuuserot ikäryhmien välisiä suuremmiksi. ETUI:n oma painotus on työpaikkojen luominen, kunnollisten työpaikkojen tarjollaolo myös ikääntyville. Esille otetaan myös palkansaajia jakava ja ammattiyhdistysliikkeille hankala kysymys eli senioriteettiperiaate ja ikääntyvien työntekijöiden palkkakustannukset, ja ehdotetaan iän (työsuhteen pituuden) ja palkan välisen automaattisen kytköksen purkamista. Palkkauksen tekeminen pelkästään ammattitaitoon tai tuottavuuteen perustuvaksi edellyttää kuitenkin vanhempien ikäluokkien kilpailuaseman

kohentamista ja taitojen ajantasaistamista jatkuvalla koulutuksella.

ETUI:n ehkä omin painotus on *elämänmittaisen ikästrategian* perääminen. Tähän kuuluu sellaisten työolojen luominen, jotka edistävät kaikenikäisten tuottavuutta ja hyvinvointia pikemmin kuin työolojen muotoilu juuri ikääntyville. Toisaalta todetaan ikääntyvien hyötyvän joistain erityistoimista, kuten lyhyemmästä työajasta ja heidän suorituskykynsä huomioonottavasta ergonomiasta. Nämä myös kompensoivat toisiaan; lyhyempi työaika ei vaadi niin paljon työolojen mukauttamista ja työolojen mukauttaminen voi helpottaa täyden työpäivän tekemistä. ETUI painottaa myös ikääntyvien (ennen muuta naisten, kasvavassa määrin myös miesten) hoivavaroa, joka kattaa niin vanhemmat, puoliset kuin lapsenlapset. Nämä hoivotarpeet kilpailevat työuran jatkamisen kanssa. Mannereurooppalaisessa sosiaalipolitiikassa hoivapalvelujen järjestäminen kuuluu paitsi julkiselle sektorille myös työnantajille, yrityksille, järjestöille ja kirkkoille. Näiden palvelujen tarjoaminen on ikääntyvien työuran pidentämiseen liittyvä kustannus, joka voi kohdentua perheeseen tai kollektiivisille toimijoille.

Suomalaiset palkansaajajärjestöt ovat pitäneet esillä ja etusijalla työelämän kehittämistä, työkyvyn ylläpitoa ja elinikäistä oppimista. Esimerkiksi SAK:n eläkepoliittiset muistiot⁷ edustavat eräänlaista työelämärealismia. Ongelma tiivistetään niissä vanhempien ikäluokkien ”koulutus- ja terveysvajaksi”. Tälle vuosikymmenelle tultaessa 40–54-vuotiaissa oli 400 000 pelkän kansakoulun suorittanutta, ja tämän lisäksi vanhemmat ikäluokat ovat eri tavoin kremppaantuneita. Muistioissa haetaan keinoja koulutusvajeen paikkaamiseen ja terveysvajeen ehkäisyyn.

Eurooppalainen käänne?

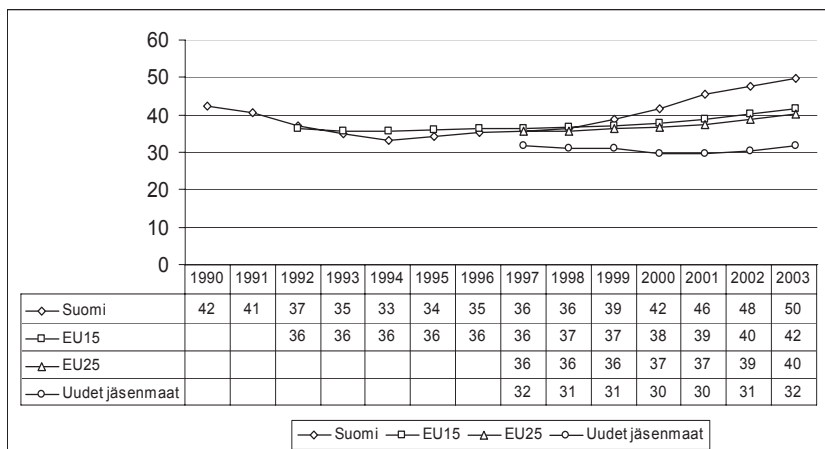
Useissa teollisuusmaissa, niin EU:ssa kuin Yhdysvalloissa ja Kanadassakin, 1990-luvun puoliväliin näyttäisi sijoittuvan pitkäaikaisen työn varhaistuvan lopettamisen trendin taantuminen. Ikääntyvien työllisyysaste

7 Olemme saaneet SAK:n muistioita käyttöön SAK:n sosiaalipoliittiselta sihteeriltä Kaija Kalliselta.

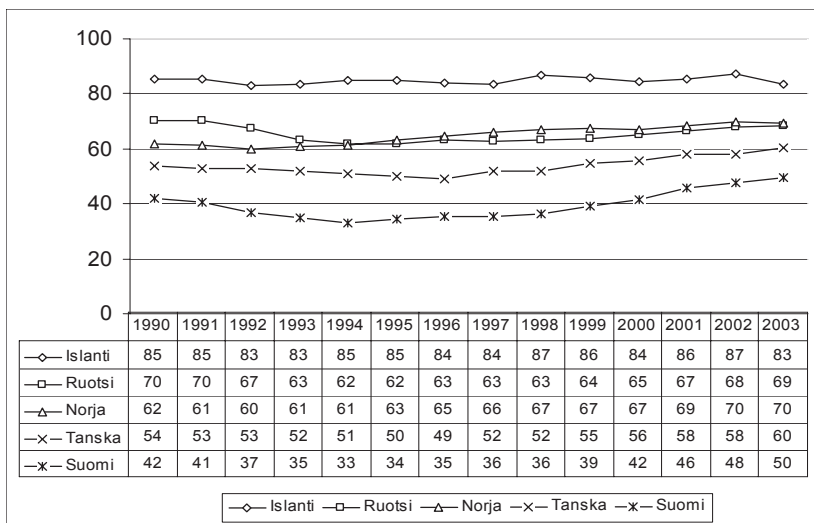
kääntyi kasvuun (Phillipson 2004). Vähän maasta toiseen vaihdellen työllisyyden pohja ajoittuu vuoden 1995 paikkeille. Vuosikymmenen vaihteessa (1998–2003) ikääntyneiden työllisyysaste kasvoi EU15-alueella 5,1 prosenttiyksikköä, Suomessa kaikkein eniten (13,4 prosenttiyksikköä), ja vuonna 2003 Suomi suunnilleen saavutti EU:n keskimäärää koskevan tavoitteen, jonka mukaan puolet 55–64-vuotiaiden ikäluokasta olisi työssä. Miesten työllisyys laski vielä useissa maissa, mutta työsäkäyvät naiskohortit kompensoivat tätä. Kuvio 1 paljastaa kuitenkin uuden ongelman. EU:n uusissa jäsenmaissa ikääntyvien työllisyys on vanhoista maista selvästi jäljessä (ks. myös Pärnänen 2005b).

Suomi poikkeaa muista Pohjoismaista (kuvio 2). Kuilu muihin Pohjoismaihin on kuitenkin kaventunut, vaikka myös Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa ikääntyneiden työllisyysaste on ollut kasvussa paremman taloudellisen suhdanteen sekä eläke- ja työttömyyspolitiikan muutosten myötä. Ruotsissa vuonna 2004 63-vuotiaista miehistä kuului työvoimaan 59 prosenttia ja naisista 49 prosenttia. Suomessa vastaavat luvut olivat 24 prosenttia ja naisista vajaa 19 prosenttia (HS 27.9.2005 pääkirjoitus).

Kuvio 1. Ikääntyvien (55–64 vuotiaiden) työllisyysasteet Suomessa ja EU-maissa vuosina 1990–2003 (%)



Kuvio 2. Ikääntyvien (55–64-vuotiaiden) työllisyysasteet Pohjoismaissa 1990–2003 (%)



Yleiseurooppalaista työllisyyden lievää nousua voi tulkita eri tavoin, pitkäaikaisen trendin luonnollisena kyllästymisenä ja täyttymisenä, paremman taloudellisen suhdanteen lyhytaikaisena seurauksena, kohortti-vaikutuksena tai oireena sosiaali- ja ikäpolitiikan suunnanmuutoksen vaikuttavuudesta. Silti on aihetta korostaa, että Eurooppa ei suinkaan ole selättänyt varhaista työstälähtöä (von Nordheim 2004). Poliittikan vaikuttavuutta voi arvioida aikaisintaan ensi vuosikymmenellä. Silloin voi arvioida, miten käänne kantaa yli suhdanteiden, kohorttien, talouden ja työelämän muutosten ja samoin kuin sitä, miten vahva selätettävä pitkäaikainen modernisaatio-suunta on.

SUOMI – MALLIMAA?

Esikuvallinen Suomi

Financial Times teki kesällä 2005 kaksiosaisen artikkelin *Managing age at the workplace* suomalaisesta ikäpolitiikasta. Ensimmäisessä osassa (FT 5.7.2005) se esitteli Suomen Kansallisen ikäohjelman tai ”Suomen mallin”, kuten sitä kutsuttiin, ja joensuulaisen lukkotehtaan esimerkkitapauksena, ”a factory that has mastered the ageing challenge”. Lehden mukaan ikäohjelma on nostanut eläkeikää niin tehokkaasti, että sitä kopioidaan muuallakin. FT:n artikkeli ei ole sattuma. Eurooppalaisissa yhteyksissä Suomi esitetään myönteisenä poikkeuksena, jossa on viritetty työurien pidentämiseen tähtäävä moniulotteinen, integroitu ja yksituumainen politiikka tai luotu suorastaan Suomen malli (Jepsen & Hutsebaut 2003, 214; Taylor 2002; 2004; Sihto 2005). Tällöin viitataan pikemmin vuosien 1998–2002 Kansalliseen ikäohjelmaan kuin eläketurvan uudistamiseen. Kun useimmat EU:n jäsenmaat ovat vasta viritämässä moniulotteista ja tehokasta ikäpolitiikkaa, Suomi kansallisine ikäohjelmineen esiintyy positiivisena poikkeuksena ja uuden ikäpolitiikan pioneerina.

Taaksepäin katsoen Suomi on ollut ikäpolitiikassa tyypillinen EU-maa ja poikkeuksellinen Pohjoismaa. Kuten taulukko 1 osoittaa, vielä vuonna 1970 vanhuuseläkeiän saavuttaneiden miesten työnteko oli yleistä. Vanhimpien ikäryhmien työllisyys supistui rinnan eläkejärjestelmien rakentamisen ja maataloudesta palkkatyöhön siirtymisen kanssa. Suomessa suurten ikäluokkien koko, ikärakenteen suotuisuus ja suuret koulutuserot ikäryhmien välillä tekivät varhaiseläkkeistä yhteiskuntapolitiittisesti mielekkäitä (Hytti 1998a). Ikääntyvien, vähän koulutettujen,

Suomessa siis ikääntyvien työllisyyden kasvu vuoden 1994 kuopan jälkeen ja erityisesti vuodesta 1998 lähtien on ollut eurooppalaisittan hyvää, josta osa tosin menee laman syvyyden piikkiin. Mutta Suomen nostaminen esikuvaksi ei nojaa vain työllisyyskehitykseen, vaan ikäpolitiikan kokonaisuuteen. Juuri Suomea pidetään esimerkkinä koordinoitusta ja laaja-alaisesta ikäpolitiikasta. Suomalaista politiikan vaihtamista selittänevät katalysoivien tekijöiden, eli laman ja ikäluokkien kokoeron painavuus, 1990-luvun kriittitietoisuus ja pysyvämpikin Suomelle ominainen hälytystilan kulttuuri, Suomen pieni koko ja päättäjien konsensushakuisuus, keskitetyt ja yhtenäiset sosiaalipoliittiset järjestelmät, joiden kääntäminen onnistuu helpommin kuin hallinnoltaan desentralisoitujen järjestelmien. Ikäohjelma korostaa omassa loppuraportissaan kansallista yhteisymmärrystä ja poikkihallinnollista yhteistyötä.

Hallitusohjelmaan eläkkeellesiirtymisikää koskeva tavoite kirjattiin ensimmäistä kertaa vuonna 1999: ”Tavoitteena on lisätä työssä olevien osuutta työikäisestä väestöstä ja myöhentää pitkällä aikavälillä keskimääräistä työmarkkinoilta poistumisikää 2–3 vuodella, lähemmäs normaalia vanhuuseläkeikää ja siten vähentää eläkemaksujen nousupainetta.” Tällöin Kansallinen ikäohjelma oli jo käynnissä, ja vuoden 2005 eläkeuudistukseen sitten johtaneet työmarkkina-osapuolten neuvottelut oli jo aloitettu. Sitten 2–3 vuoden tavoite joko työmarkkinoilta poistumisessa tai eläkkeellesiirtymisessä on toistettu monissa yhteyksissä. Euroopan Unionin eläkepolitiikan avoimessa koordinaatiossa (2003) Suomen tavoite on tulkittu EU:n keskitasoa korkeammaksi (ikäryhmän työllisyys 55 prosenttia vuonna 2010). Valtiovarainministeriö on keskeinen toimija, kuten on kaikessa julkisissa menoissa koskevassa politiikassa, ja kovimmillaan tavoite on esiintynyt Raimo Sailaksen työllisyysryhmän loppuraportissa (2003). Ryhmän asettama kaikkia työikäisiä koskeva 75 prosentin työllisyystavoite edellyttäisi keskimäärin neljän vuoden mittaista työurien pidentymistä alle 10 vuodessa – siis kunnianhimoisuudessaan Barcelonan Eurooppa-neuvoston tavoitteiden luokkaa. Nykyinen, hallitusohjelmansa edelliseltä lyhytikäiseksi jääneeltä hallitukselta perinyt hallitus esittää tavoitteeksi tarkemmin täsmentämättä ”työelämässä jaksamisen pidempään” (Kannisto ym. 2003).

Uusi ikäpolitiikka asettuu Suomessa osaksi talous-, työllisyys- ja sosiaalipoliittisen ajattelun vaihdosta. Suomi näyttää kansainvälisesti esiku-

valliselta ylipäänsä reformikyvyssään ja kyvyssään luoda talouselämälle (tosin kotimaassa kiisteltyjä) kilpailukykyedellytyksiä (Hämäläinen & Heiskala 2004; Kiander ym. 2005). Samalla myös sosiaalipoliittinen oikeudenmukaisuuskonseptio on vaihtunut. Sosiaalisia riskejä ja menehtyksiä (työttömyyttä ja työkyvyttömyyttä) kompensoiva politiikka on antanut tilaa työnteosta ja markkinaonnistumisista palkitsemiselle. Näin on mahdollista myös pikemmin palkita pitkästä työurasta kuin kompensoida varhain menetettyä työkykyä ja/tai työpaikkaa.

Yhtenä Suomen politiikan käännettävyyden helpottajana voi pitää keskitettyä sosiaalipoliittista järjestelmää. Pienessä ja konsensushakuisessa maassa kuten Hollannissa politiikan muutos on kuitenkin voitu toteuttaa myös desentralisoidun sosiaalipoliittikan oloissa. Hollannin 300 erillisestä varhaiseläkejärjestelmästä huolimatta ne on voitu korvata uudella ja heikentää merkittävästi varhaiseläkkeiden tarjoamia mahdollisuuksia ja etuuksia. Hollantia on yleisesti ottaen pidetty sosiaalipoliittisen linjanmuutoksen, myös naisten ja ikääntyvien mobilisoinnin ideaalitapauksena (Hemerijck ym. 2000), jos kohta sitä on arvosteltu sekä työllisyysaavutusten keinotekoisuudesta (osa-aikatyön ja lyhyiden työaikojen yleisyys) että sosiaalisten oikeuksien kaventamisesta (Visser 2002; van Oershot 2002).

Eläkepommin purkamisesta vuoden 2005 eläkeuudistukseen

Eläkepommin purkaminen 1990-luvulla

Eläkepolitiikan käänнос käynnistyi Suomessa aivan 1990-luvun alussa ja 1990-luvulla toteutettiin kattava operaatio tulevan eläkemenon hillitsemiseksi, ns. eläkepommin purkamiseksi ja odotettavissa olleen eläkevakuutusmaksujen nousun hillitsemiseksi (Julkunen 2001c, 197–202). Lama laittoi vauhtia politiikkaan, joka olisi muutenkin tullut eteen. Poliittikan käännostä oli valmistellut ennen lamaa asetettu kolmikantainen Eläkekomitea 1990. Huolen virittäjinä tällöin olivat ennakoitu

työvoimapula ja vuosina 1986–89 käyttöön otettujen varhaiseläkkeiden suosio. Jälkimmäisten vuoksi eläkkeellelähtöikä oli pudonnut niin matalaksi kuin 57 vuotta. Mietintö sisälsi laajan toimenpidevalikoiman ja tavoitteeksi siinä asetettiin työurien pidentäminen kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Palkansaajajärjestöt jättivät kuitenkin eriyvän mielipiteen kaikkiin esityksiin, jotka koskivat työttömyyseläkkeen lakkauttamista ja ikärajojen nostoa (Ilmakunnas & Rantala 2005).

Taloudellisen kriisin oloissa käytiin pikemmin eläkkeiden ja niiden rahoituksen kuin suoraan ikääntyvien työllisyyden kimppuun. Tosin eläkkeiden heikentämisen pitäisi jo itsessään toimia myös pitemmän työuran kannustimena. Vuonna 1993 otettiin käyttöön palkansaajien eläkevakuutusmaksut ja sovittiin, että tulevat maksujen korotukset jaetaan työnantajien ja palkansaajien kesken. Samanaikaisesti Sosiaalimenotoimikunta (1994) pohti kattavasti erilaisia mahdollisuuksia eläkemenon pienentämiseen. Näistä käytettiin sittemmin useita, ensimmäiseen sellaisia huonosti läpinäkyviä keinoja kuin indeksien manipulointia. Näkyvää ja luottamusta nakertavaa yksityisen alan työeläkkeiden tavoitetason (60 %) alentamista ei toteutettu. Sen sijaan toteutettiin kansalaisia kuohuttanut ja sosiaaliturvan universalismia kaventanut kansaneläkkeen pohjaosan tekeminen työeläkevähenteiseksi, siis poistaminen niiltä, joiden työeläke on ”riittävä”.

Suorin vaikutus eläkkeellesiirtymisikään oli julkisen sektorin matalampien eläkeikien yhtenäistämisellä yksityisen sektorin 65 vuoden kanssa. Kuntasektorin vanhuuseläkeikä oli vuoteen 1993 saakka 63 vuotta, minkä rinnalla oli tätä alempia (53–62 vuoden) ammatillisia eläkeikä. Valtion työntekijöiden 63 vuoden eläkeikä vaihdettiin 65:een vuonna 1995. Kumpaankin muutokseen sisältyi paljon siirtymää pehmentäviä järjestelyjä, minkä vuoksi vielä vuoden 2005 eläkeuudistuksen astuessa voimaan julkisen sektorin vanhuuseläkeikä eläkkeelle siirtyvillä kohorteilla olivat alle 65 vuoden, ja merkittäväillä ryhmillä (kuten peruskoulun opettajilla ja sairaanhoitajilla) oli 58–60 vuoden eläkeikä.

Markku Lehto (2001, 96) kuvaa prosessia niin, että 1990-luvulla tehtiin ”hartiavoimin töitä menojen pienentämiseksi ja niiden sopeuttamiseksi tulevaan väestö- ja talouskehitykseen (...) Julkisen sektorin eläkeikä on päätetty nostaa ja eläketasoa alentaa. Työttömyyseläkkeiden perusteita on muutettu niin, että houkutus turvautua työttömyyseläke-

putkeen pieneni. Työkyvyttömyyseläkkeiden tason määritteleviä tekijöitä on tiukennettu. Työttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen ikärajaa on kohotettu. Vanhuuseläkkeen indeksi ottaa aikaisempaa vähemmän huomioon ansiotason nousun, eläke määräytyy kymmenen vuoden työhistorian mukaan ja kansaneläkkeen pohjaosa liukuu pois työeläkkeen tason kohotessa. Listaa voisi vielä jatkaa. On arvioitu, että näiden toimien ansiosta eläkemenojen osuus palkkasummasta on kolmenkymmenen vuoden kuluttua 8–9 prosenttia pienempi kuin se olisi ilman näitä muutoksia. Monet uudistukset heikensivät vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeiden tasoa, ja sitä kautta eläkkeistä piti tulla myös vähemmän houkutteleva vaihtoehto työssä jatkamiseen nähden.

Samaan pyrittiin myös varhaiseläkkeiden ikärajoja nostamalla. Työttömyyseläkkeen ikäraja oli matalimmillaan 1980-luvun alussa, kun sen ikäraja vuonna 1980 laskettiin 55 vuoteen. Vuosikymmenen lopulla (1987–90) ikäraja nostettiin asteittain 60 vuoteen, mutta samalla luotiin kuuluisa ”työttömyyseläkeputki”, joka arkisessa kielenkäytössä on vielä muuntunut ”eläkeputkeksi”. Olennainen osa tätä oli ja on ansiosidonnaisen työttömyysturvan lisäpäiväoikeus. Työttömyyseläkkeen ikärajaan saakka ulottuvan lisäpäiväoikeuden sai, jos 500 työttömyysrahopäivää tuli täyteen aikaisintaan 55 vuoden iässä. Tämä asetti eläkeputken alkupään 53 vuoden ikään. Vaikka tosiasiallisesti kysymys ikävuosina 53–60 oli työttömyydestä eikä eläkkeestä, niin käytännössä se pyrki ja pyrkii edelleen mieltymään eläkkeelle eikä työttömäksi siirtymäksi. Osana 1990-luvun reformeja työttömyyseläkereitin alkupää siirrettiin 53 vuodesta 55 vuoteen (1997) ja yksilöllisen varhaiseläkkeen raja 55 vuodesta ensin 58 vuoteen (1994) ja edelleen 60 vuoteen (2000). Samalla työttömyyseläkkeen etuuksia heikennettiin ja suurten työnantajien omavastuuta työttömyyseläkkeistä lisättiin (2000). Sen sijaan osa-aikaeläkkeen ikärajaa laskettiin, ensin yksityisellä sektorilla 60 vuodesta julkisen sektorin kanssa samaan 58 vuoteen ja sitten kaikilla (1998) kokeiluluonteisesti 58 vuodesta 56 vuoteen. Näin toivottiin rakennettavan EU:nkin ikälinjauksissa suositeltua asteittaisen eläkkeellesiirtymisen mahdollisuutta ja pidettävien ikääntyviä (edes osittain) työssä. Samalla kun eläkejärjestelmien sisältämiä ikärajoja siirrettiin, eläkkeellepääsyä vaikeutettiin (myös eläkehakemusten hylkäysprosentteja kiristämällä) ja ikääntyviä ”kannustettiin työhön”, ikääntyvät alkoivat poistua työstä yhä useam-

min työttömyyden kautta (Hytti 1998b; 2002a; 2003). Nimenomaan 50–59-vuotiaiden työttömyys yleistyi 1990-luvulla (myös Sihto 2005). Taloudelliset suhdanteet (lama) päihittivät politiikan.

Sen sijaan Suomessa kuten muuallakaan Euroopassa ei tartuttu 1980- ja 90-lukujen eläkeortodoksiaan, jota erityisesti Maailmanpankki lob-basi, eli eläkkeiden yksityistämiseen maksuperusteisen ja rahastoivan henkilökohtaisen tilimallin (ns. Chilen mallin) pohjalta. Suomessakin ekonomistit ETLA ja Sitra taustayhteisöinä jos nyt eivät lobanneet niin ainakin esittelivät ja arvioivat henkilökohtaisille tileille perustuvaa mallia (esim. Lassila & Valkonen 1998) ilman ainakaan välitöntä vaikutusta.

Katse työurien pidentämiseen ja väylien tukkimiseen

Viime vuosikymmenen loppua kohti eläkereformi alkoi saada uuden ulottuvuuden esimerkiksi OECD:n suosituksissa. Eläkkeellesiirtymisiin myöhentäminen alkoi näyttää tehokkaimmalta tavalta sekä purkaa eläkepomppia että pitää yllä työvoiman tarjontaa. Sama ajattelun siirtyminen tapahtui Suomessakin rinnan tarjontakeskeisen kasvu-, kilpailukyky- ja kannustavuuspolitiikan vahvistumisen kanssa. Suomessa on arvioitu, että yksi vuosi keskimääräisessä eläkkeellesiirtymisiässä poistaisi 1,5–2 prosenttiyksikön nostotarpeen eläkevakuutusmaksuissa.

Kansainvälisessä vertailussa suomalaisten varhaiseläkkeiden, erityisesti työkyvyttömyyseläkkeiden taso oli kuitenkin vaatimaton (Viitamäki 1998). Muissa Pohjoismaissa varhaiseläke-etuudet olivat parempaa tasoa, mutta työnjättöiät silti korkeammat. Oli siis kyseenalaista, missä määrin eläkkeellesiirtymistä voitiin padota vain eläkkeiden tasoa leikkaamalla. Asiantuntijoiden perspektiivistä ongelma ei niinkään ollut eläkkeiden ”liian korkeassa” tasossa ja houkuttelevuudessa kuin työstä pois siirtymiseen johtavien sosiaaliturvareittien lukuisuudessa (Lehto 2001, 97). Työelämän ja työntekijöiden erilaisiin tilanteisiin räätälöidyt reitit kaappasivat suojiinsa liian monia.

Työkyvyttömyyseläkkeen ohella muodollista 65 vuoden vanhuuseläkeikää varhaisempia työnjättöreittejä oli ennen eläkeuudistusta monia: yksilöllinen varhaiseläke, varhennettu vanhuuseläke ja työttömyyseläke,

julkisen sektorin yleiset ja ammatilliset vanhuuseläkeiät, yritysten omiin eläkesääntöihin, -kassoihin ja -säätiöihin nojaavat matalammat eläkeiät, johtajien yksilölliset sopimukset, maatalouden sukupolven vaihdoseläkkeet. Työeläkkeille siirtyminen tapahtui pääasiassa ennen 65 vuotta. Vuonna 2002 koko työeläkejärjestelmässä ns. täysitehoiselle eläkkeelle siirtyneistä henkilöistä siirtyi vanhuuseläkkeelle 33 prosenttia, työkyvyttömyyseläkkeille (sis. yksilöllisen varhaiseläkkeen) 43 prosenttia ja työttömyyseläkkeelle 24 prosenttia (Forma ym. 2004, 44). Tällöin 12–13 prosenttia kaikista työeläkkeelle siirtymistä tapahtui 65 vuoden ikä-iässä (Kannisto ym. 2003, 33).

Matti Toiviainen, sosiaali- ja terveysministeriön virkamies, kirjoitti vuonna 1991 seuraavasti: ”Varhaiseläkkeiden lukumäärä on kasvanut 20 viime vuoden aikana lähes kaksinkertaiseksi ja on tällä hetkellä yli 400 000. 1980-luvulla erityisesti 55–64-vuotiaille myönnettyjen eläkkeiden lukumäärän kasvu on yllättänyt. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on alentunut jo noin 58 vuoteen. Enää yksi kymmenestä työntekijästä jatkaa työssäkäyntiä 65 vuoden ikään saakka. Yhteiskunnassa tunnustetaan laajalti, että kehitys ei voi jatkua samanlaisena tulevaisuudessa. Sotien jälkeen syntyneet suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle heti ensi vuosituhannen alussa ja työvoiman kokonaismäärä alkaa supistua. Varhaiseläkejärjestelmissä sopeuttamisaikaa on noin 10 vuotta.”

Sosiaali- ja eläkepolitiikan asiantuntijat alkoivat painottaa politiikan vaihtamisen tarvetta siis nopeasti sen jälkeen kun ulos johtavat reitit – tosin nekin jo erimielisesti – oli rakennettu. Tällä vuosikymmenellä, suurten ikäluokkien jo osin tultua työstä poistumisen riskivyyhykkeelle, eläkepolitiikan painopiste on entisestään painottunut väylä- ja ikäpolitiikaksi. Tavoitteena ei ole enää välttämättä tai vain eläkkeiden tason nipistäminen vaan työuran pidentäminen. On arvioitu, että siihen kannattaa houkutella myös paremmalla eläkkeellä. Työmarkkinajärjestöt pääsivät vuonna 2001 pitkien ja hankalien neuvottelujen ja hallituksen painostuksen jälkeen periaatesopimukseen yksityisen sektorin TEL-eläkkeistä, ja sopimuksen pääpiirteitä noudatetaan myös julkisella sektorilla ja muissa ansioeläkejärjestelmissä. Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa on muitakin tärkeitä ulottuvuuksia, kuten eläkepalkan laskennan uudistaminen ja elinaikakertoimen käyttöönotto, mutta ikärajat ja joustava eläkeikä ovat saaneet suurimman julkisen huomion. Tosiasiallisen eläke-

keellesiirtymisiän nostamiseksi eläkeikiä sekä nostetaan että paradoksaalisesti lasketaan (Tuominen & Pelkonen 2004). Uudistuksen ikäpolitiikka koostuu kolmesta tekijästä:

(i) yhtenäisen vanhuuseläkeiän (65 vuotta) korvaaminen yksilöllisesti valittavalla eläkeiällä (62/63–68 vuotta); siihen mennessä ansaittuun täyteen eläkkeeseen on oikeutettu 63-vuotiaana, 62-vuotiaana eläkkeelle siirrettäessä varhennusvähennys.

(ii) työssä pysymiseen houkuttelevat korotetut eläkekattumat, ikävuosina 53–62 1,9 prosenttia ja ikävuosina 63–68 4,5 prosenttia: kannustinkattuma, kun kattuma aikaisempina ikävuosina on 1,5 prosenttia vuodessa.

(iii) työnjättöväylien karsiminen.

Muodollinen vanhuuseläkeikä laskee 65 vuodesta 63 vuoteen, jossa iässä on siis oikeutettu siihen mennessä ansaitsemaansa eläkkeeseen. Varhennetulle ja siis nipistetylle eläkkeelle voi siirtyä 62-vuotiaana. Nyt toivotaan, että 62–63 ikävuosissa oleva kiintopiste jatkaa niiden työuraa, jotka entisin järjestelyin olisivat joutuneet tai pyrkinet työstä pois aikaisemmin. Silmien edessä olevan ikävuosien 63–68 kannustinkattuman odotetaan houkuttelevan ainakin osaa sinne saakka työssä pysyneistä vielä jatkamaan työssä. Ensimmäisten kyselytulosten mukaan näyttää siltä, että lähivuosina yksityisellä sektorilla eläkkeelle tulevien 60–62-vuotiaiden ryhmässä eläkkeelle siirtyminen myöhentyisi ja työllisyys lisääntyisi, mutta 64–65-vuotiaita uusi 63 vuoden ikäraja houkuttelisi aikaisemmin eläkkeelle ja tässä ryhmässä työllisyys laskisi. Kiinnostusta 63 vuoden jälkeiseen työntekoon osoittavat lähinnä pitkälle koulutetut ja yrittäjät (Tuominen & Pelkonen 2004). Vielä työssä olevien 1940–45 syntyneiden eläkeaikeiden nojalla arvioituna eläkkeelle siirtyminen keskittyisi 63 vuoden alareunan tuntumaan (Pelkonen 2005).

Toinen puoli uudistusta on tilkitä varhaisia työnjättöväyliä edelleen. Omaa pelivaraa, tosin aika raskain eläkeheikennyksin antavan varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja nousee siis 60 vuodesta 62 vuoteen. Työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke poistuvat erillisinä väylinä ja niiden periaatteita sulautetaan muihin järjestelmiin. Yksilöllinen varhaiseläke lopetetaan suurten ikäluokkien edestä, kun vuonna 1943 syntyneet ovat viimeinen yksilölliselle varhaiseläkkeelle päässyt ikäluokka. Vuodesta 2004 alkaen uusia yksilöllisiä varhaiseläkkeitä ei enää myön-

netä. Samalla on sovittu, että yli 60-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeitä myönnettäessä otetaan huomioon ammatilliset perusteet eli varhaiseläkkeiden kriteerit on luvattu sulauttaa osaksi työkyvyttömyyseläkettä. Myöskään osa-aikaeläkkeen kokeiluluontoisesti aikaistettu ikäraja ei vastannut odotuksia. Osa-aikaeläke houkuttelee osa-aikatyöhön liikaa sellaisia työmarkkinoiden hyvätuloisia ja hyväkuntoisia, jotka ilman tätä mahdollisuutta pysyisivät kokoaikatyössä.⁹ Niinpä ikäraja on vuonna 1947 tai sitä myöhemmin syntyneille nostettiin takaisin 58 vuoteen ja osa-aikaeläkkeen edullisuutta vanhuuseläkkeen kartuttajana hieman heikennettiin (2005).

Työttömyyseläke, josta on käyty kiperimmät kädenväännöt ammatihdistysliikkeen kanssa, lakkautetaan tämän vuosikymmenen kuluessa. Viimeinen 60-vuotiaana työttömyyseläkkeelle vuonna 2009 pääsevä ikäluokka on syntynyt 1949. Työttömyyseläke sulautetaan työttömyys-turvaan, kun ansiosidonnaisen päivärahan lisäpäiväoikeus siirtyy myöhemmäksi eli koskemaan 59–65-vuotiaita. Lisäpäiviltä siis siirrytään suoraan vanhuuseläkkeelle eikä enää erilliselle työttömyyseläkkeelle. Ikäpolitiikan kannalta olennaista on, että ”työttömyysputken” pää siirtyy kahdella vuodella eteenpäin, 57 vuoteen (Takala & Uusitalo 2002). Työttömyyseläkejärjestelmän sisältämät ikärajat ovat olleet tärkeitä kynnyksiä ja niiden siirrolla, samoin kuin työntajien rahoitusvastuun lisäämisellä ja etuuksien heikentämisellä, on ainakin toistaiseksi voitu lykätä työn jättämistä (Hakola 2002; Hakola & Uusitalo 2001; Rantala 2002). Varhaiseläkeväylien tukkimisen kääntöpuolena lisättiin kuntoutusmahdollisuuksia. Vuoden 2004 alusta työntekijällä on oikeus ammatilliseen kuntoutukseen, jos ”hänellä objektiivisesti arvioiden on viiden vuoden aikana uhka tulla työkyvyttömäksi”.

Nyt viimeksi hallitus on päättänyt nostaa myös yksilöllisen eläkevakuutusten ikärajan samaan 62 vuoteen kuin työeläkkeissäkin ottipa vakuutuksen yksityishenkilö tai työnantaja. Kun ikärajaa julkisissa eläkejärjestelmissä on reivattu ylöspäin, on julkisella tuella ostetusta varhaisen työnjätön optiosta tullut yhä nurinkurisempi. Yksityisten eläkevakuutusten ehtoihin (myös verokohteluun) puuttuminen on kuitenkin

9 Ruotsissa on tästä syystä luovuttu kokonaan osa-aikaeläkkeestä. Sen ei katsottu kohdentuvan sinne, minne oli tarkoitus, eli ruumiillisesti raskaisiin töihin.

herättänyt voimakkaan vastarinnan, keskustelua jo tehtyihin sopimuksiin puuttumisen moraalista, ja hallituksen esityksessä ollutta yhden vuoden siirtymäaikaa pidennettiin eduskunnan perustuslakivaliokunnassa viiteen vuoteen. Voisi kai sanoa, että äänessä ovat olleet ne tahot, jotka voimakkaimmin vaativat julkisen sosiaaliturvan kurinalaisuutta. Muutokset ovat – vähintäänkin väliaikaisesti – vähentäneet kiinnostusta uusiin yksityisiin eläkevakuutuksiin. Toisaalta työnantajien ostamissa ja maksamissa ryhmäeläkevakuutuksissa ikäraja on niinkin matala kuin 55 vuotta, ja niiden määrä on ainakin tänä vuonna ollut kasvussa.

Yrityksille omavastuuta

Yrityksille tarjotut insentiivit voivat olla yksilölle tarjottuja tehokkaampia, vaikka ne saavatkin sosiaalipoliittisessa keskustelussa yksilöiden edessä olevia kannustimia ja kannustinloukkuja vähemmän huomiota. Yritysten kustannusvastuuta punnittaessa joudutaan punnitsemaan kahta päinvastaista näkökohtaa:

(i) Yritysten vastuu oman henkilöstön ennen aikaisten eläkkeiden (työkyvyttömyyseläkkeet, työttömyyseläkkeet) kustannuksista voi hillitä eläkkeiden käyttöä saneerauskeinona ja tehdä edullisemmaksi panostukset ikääntyvien työkyvyn ylläpitoon. Hakolan ja Uusitalon (2005) selvityksen mukaan irtisanomiskustannukset vaikuttavat ikääntyneiden työttömyysriskiin. Yritykset irtisanovat ikääntyneitä silloin, kun siitä ei aiheudu yrityksille suuria kustannuksia.

(ii) Toisaalta sama vastuu eli vanhemman työvoiman suuremmat sosiaaliturvakustannukset voi toimia kielteisenä ylläkkeenä ikääntyneemmän työvoiman rekrytoinnille. Suomalaisen makroaineiston nojalla Hakola & Uusitalo (2005) kyllä päättelevät, ettei voida osoittaa ikääntyneiden korkeammilla vakutusmaksuilla olevan selkeää yhteyttä yritysten rekrytointikäyttäytymiseen.

Yritysten vastuullistaminen on siten kaksitahoista politiikkaa: jos vanhemmat työntekijät aiheuttavat lisäkustannuksia porrastettuina vakutusmaksuina tai omavastuita varhaiseläkkeille siirtymisistä, yritykset perkivät ehkä välttämään riski-ikäisten työntekijöiden rekrytointia tai

pääsemään heistä eroon riski-ian kynnyksellä, jos tällaiselle käyttäytymiselle ei ole moraalisia pidikkeitä ja vastavoimia. Optimaalista politiikkaa on haettu muuttamalla säännöksiä aika tiheään, ja tulossa on edelleen jo sovittuja muutoksia (Hakola & Uusitalo 2005).

Työnantajien maksamat työeläkemaksut määräytyvät monimutkaisesti, ”monen mutkan kautta”, kirjoittaa Eläketurvakeskuksen asiantuntija¹⁰ (Ryynänen 2001). Alle 50 työntekijän yritykset maksavat vakuutettujen iästä ja sukupuolesta riippumatonta vakuutusmaksua. Vähintään 50 hengen yrityksiin sovelletaan omavastuutekniikkaa, jossa maksu riippuu vakuutettujen lukumäärästä ja iästä (ns. tariffimaksu) sekä työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeille jääneiden määräästä (ns. omavastuumaksut). Viime vuosikymmenen lopulla suuret työnantajat olivat vastuussa työkyvyttömyyseläkkeiden kaikista kustannuksista aina vanhuuseläkeikään saakka, työttömyyseläkkeistä vain osittain. Täten työttömyyseläkkeet olivat suurille työnantajille työkyvyttömyyseläkkeisiin verrattuna edullisia. Sen seurauksena työnantajat saattoivat ikään kuin ennalta ehkäisevästi irtisanoa vanhempia työntekijöitä työttömyyseläkeputkeen ja välttyä korkeammilta työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksilta. Tämä oli sikäläkin nurinkurista, että työnantajilla on suurempi ja suurempi vaikutus työttömyys- kuin työkyvyttömyyseläkkeisiin, kun edelliset perustuvat työnantajan tekemään irtisanomiseen, jälkimmäiset taas lääketieteelliseen työkyvyn arvioon. Toki työnantajat voivat omalla toiminnallaan pienentää myös työkyvyttömyyden riskiä. Työkyvyttömyyden riski onkin suurissa yrityksissä pieniä pienempi paremman työsuojelun ja työterveyshuollon ansiosta. Tämä kompensoi koon mukaista porrastusta (Hytti 2002a).

Vuonna 2000 työttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeen rahoitus ja kustannukset suurille työnantajille yhdenmukaistettiin (takautuvasti 1.8.1999 alkaen). Työnantajien vakuutusmaksut on porrastettu yrityksen henkilöstömäärän ja tosiasiallisen riskin eli maksujen mukaan. Pienet yritykset (alle 50 henkeä) eivät maksa aiheuttamistaan tosiasiallisista kustannuksista, suuret (yli 800 henkeä) maksavat niistä 80 prosenttia (Hytti 2002a). Yritysten kustannusvastuulla oli ilmeisesti haluttuja

10 Kuvaus koskee pääosaa TEL-yrityksistä. Julkisella sektorilla riskiin perustuvat maksut otettiin käyttöön 1990-luvun loppupuolella ja ne poikkeavat yksityisissä yrityksissä sovelletuista.

vaikutuksia. Ikääntyneiden työttömäksi siirtyminen väheni eniten niissä yrityksissä, missä rahoitusvastuun kasvu oli suurin (Hakola & Uusitalo 2004 ja 2005). On syytä ottaa huomioon, että kyseinen muutos eli uusien työttömyyseläkkeiden kallistuminen suurille työnantajille, oli tapahtunut vähän ennen aineistomme keruuta.

Eläkeuudistuksen ideologia ja konfliktit

Työeläkejärjestelmä kuuluu työmarkkinaosapuolten reviiriin. Myös vuoden 2005 eläkeuudistus neuvoteltiin niiden kesken. Liki historiallisena pidettävän kompromissin hakeminen kesti vuosia, ja siinä sovitteltiin eläkeasiantuntijoiden, eläkevakuutusyhtiöiden, valtiovallan, työnantajien ja palkansaajajärjestöjen intressejä. Prosessi laitettiin liikkeelle vuonna 1998 työeläkelakien selkeyttämis- ja oikeudenmukaistamisprojektina. Neuvotteluihin kertyi matkan varrella pitkä asialista. Useimpia osapuolia yhdisti pyrkimys eläkkeiden kestävään rahoitukseen, ja kuten todettu, työurien pidentäminen alkoi näyttää sen kannalta tehokkaimmalta keinolta. Mutta näkemykset siitä, miten tähän päästäisiin, poikkesivat suuresti. Työnantajien, ekonomistien ja valtiovarainministeriön linjana olivat eläkkeiden leikkaukset ja varhaiseläkeväylien tukkiminen. Työnantajien välitön tavoite oli estää eläkevakuutusmaksujen korotukset. Korotusten lykkääminen voisi kuitenkin merkitä joko myöhempiä tuntuvia korotuksia tai todennäköisemmin eläkkeiden paniikki-leikkausta. Palkansaajapuolella painotettiin työolojen inhimillistämistä sekä työnantajien omavastuuta varhaiseläkekustannuksista. Vuoden 1999 ”työllisyyshallitus” käytti erilaisia painostuskeinoja sopimukseen pääsemiseksi.

Palkansaajajärjestöillä ei ollut neuvotteluissa yhtenäisiä intressejä.¹¹ Erimielisyydet heijastivat niiden jäsenkunnan työuran erilaista ajoittumista ja palkkakehitystä. Oikeudenmukaistaminen oli ennen muuta SAK:n intressi. Ideaalituypisesti SAK:n jäsenet tulevat aikaisemmin työhön ja ansaitsevat eniten työuran keskivaiheilla; akavalaiset tulevat

11 Neuvotteluprosessia koskevat tiedot perustuvat niiden aikaiseen lehdistökirjoitteluun sekä Kaija Kallisen (SAK) muistioihin.

myöhemmin työhön, pysyvät pitempään työssä ja ansaitsevat eniten työuran lopussa. Etenkin aikaisemmin myös työurien katkonaisuus ja työnantajan vaihtaminen ovat olleet yleisempiä SAK:n kentällä. Eniten julkisuudessa näkyikin Akavan ja SAK:n välinen kiista eläkepalkan laskemisesta. Jo 1990-luvulla oli siirrytty kohti selkeämpää ansainta- ja vakuutusperiaatetta, siis maksujen ja etuuksien vastaavuutta, kun entinen ”kaksi keskimmäistä neljästä viimeisestä” oli muutettu kunkin työsuhteen kymmeneksi viimeiseksi vuodeksi (Julkenen 2001c). Eläkkeiden läpinäkyvyys, rahoituspohja ja SAK:n intressit suosivat eläkepalkan laskemista koko työuralta samoin säännöin riippumatta siitä, kertyykö työ samassa vai vaihtuvissa työsuhteissa, samoin SAK:n intressinä oli kertymän alkupisteen aikaistaminen 23 ikävuodesta. Palkansaajien oman eläkevakuutusmaksun käyttöönotto (1993) sai eläkkeen ansaitsemisen alkupisteen 23 ikävuodessa tuntumaan entistä epäoikeudenmukaisemmalta nuorena työnteon aloittavista. Akava piti näitä vaatimuksia epäedullisena omalle jäsenpohjalleen, katsoi niiden suosivan lyhyesti kouluttautuvia ja olevan ristiriidassa tietoyhteiskunnan koulutusvaatimusten kanssa. Tätä suhteellista menetystä kompensoimaan kehiteltiin uran alkupäähän eläkkeen karttumisen opiskeluajalta ja loppupäähän aikaisempaa korkeammat eläkekarttumat. Pitkän työuran houkuttimilta näyttävän kannustinkarttuman alkuperä on siis ainakin osittain pitkälle koulutuille tarjotussa hyvityksessä. Tästä vastaantulosta huolimatta AKAVA ei allekirjoittanut alkuperäistä sopimusta, mutta on sittemmin tullut mukaan.

Myös joustavasta eläkeiästä oli valmistelun aikana erilaisia näkemyksiä. Ruotsin esimerkkiä, mahdollisuutta siirtyä eläkkeelle 61-vuotiaana siihen mennessä ansaitulla eläkkeellä, pidettiin SAK:n piirissä huonona. Joustavan eläkeiän arvioitiin lisäävän työnantajan mielivallan ja valikoinnin mahdollisuutta niin että työnantajat voivat halutessaan entistä helpommin painostaa ulos sellaiset ikääntyvät, joita eivät halua pitää työssä. Jos työssäkäyvät todella laajasti käyttäisivät alemman eläkeiän mahdollisuutta, se löisi korville eläkeiän myöhentämisen tavoitetta. Lisäksi pidettiin hyvänä, että yhtenäisellä eläkeiällä annettaisiin selkeä viesti tai normi siitä, mihin saakka työtä tehdään, ja poikkeamat määräytyvät pääasiassa sosiaalipoliittisesti tunnustettujen riskien, työkyvyttömyyden ja työttömyyden nojalla. Joustava eläkeikä järjestelmään tuli, mutta sen ikäraja on Ruotsia korkeammalla. Muutenkin Suomessa reformi pysyi Ruotsia

vaatimattomampana, kun Suomessa eläkkeet säilyvät etuusperusteisina (benefit defined), mutta Ruotsissa siirryttiin maksuperusteisiin (contribution defined) tai kiinnitetyn maksutason malliin (fixed contribution rate) eläkkeisiin, otettiin käyttöön vakuutettujen omat sijoitusosuudet ja tavallaan luovuttiin eläkeiän määrittelystä.

Sosiaalipoliittisesti arvioiden eläkeuudistuksen tuloksena on aikaisempaa hallittavampi järjestelmä. Ruotsista omaksutun elinaikakerroimen avulla eläkkeitä mukautetaan automaattisesti eliniän pitenemisen aiheuttamaan demografiseen muutokseen. Kulloisenkin eläkkeelle jäävän ikäluokan eläkkeet suhteutetaan sen ikäluokan odotettavissa olevan eliniän pituuteen. Elinaikakerroin otetaan käyttöön vuonna 2010, joten se ei koske suurten ikäluokkien pääosaa. Uusi järjestelmä sisältää vähemmän eläkeraitteja, kun entiset erilliset reitit on sisäistetty samaan kokonaisuuteen. Uudistus korjaa joitakin entisiä epäoikeudenmukaisuuksia. Tällaista merkitsee eläkepalkan laskeminen koko työurasta samoin säännöin, niin ettei eläkkeeseen vaikuta sen ansaitsemisen samassa tai eri työsuhteissa, samoin vanhuuseläkkeen karttumisen siirtyminen aikaisemmaksi (18 vuoteen). Näin eläkkeen karttumiseen ei vaikuta työuran ajoitus elämäkulussa. Sukupuolten tasa-arvon kannalta on tärkeää, että myös äitiys- ja vanhempainvapaat vakuutetaan, tosin aika matalan palkanormin mukaan, samoin tutkintoon johtava opiskelu. Eläkeuudistus onkin ensimmäisiä ”suvattuja” eli se on arvioitu sukupuolivaikutusten kannalta.

Ikääntyvien (53+-vuotiaat) korkeampia eläkevakuutusmaksuja (1.1.2005 alkaen 5,8 %) voi pitää siinä mielessä oikeutettuna, että tämä ikä on tavanomaisessa elämäkulussa taloudellisesti väljintä aikaa. Toisaalta niistä sovittiin kannustinkarttuman vastapainoksi ja rahoittamiseksi, ja näin kaikki 53+ -ikäiset tavallaan maksavat pitkään työssä pysyvien korkeampia eläkkeitä, vaikka itse joutuisivat jättämään työn aikaisemmin. Työmarkkinoiden pienituloisten kannalta uudistukseen jätettiin ilmeinen epäkohta, kun työeläkejärjestelmän alemmaa eläkeikää (63 vuotta) ei otettu käyttöön kansaneläkkeessä. Tämä koskettaa niitä pienipalkkaisia, jotka saavat työeläkkeen lisäksi kansaneläkettä. Kansaneläkkeen aikaistaminen tuottaa siihen pysyvän varhennusvähennyksen. Näin pienipalkkaisilla ei ole parempipalkkaisten kanssa yhtäläistä mahdollisuutta käyttää 63 vuoden eläkeikää.

Eläkeuudistus käyttää ”keppiä” (tiukentaa varhaiseläkkeille pääsyä) ja ”porkkanaa” (palkitsee pitkästä työurasta ja loppupäästä pitkästä vielä erikseen). Eläkeuudistus edustaa ennen muuta uudistuvalla sosiaaliturvaideologialle ominaista työetiikkaa ja oikeudenmukaisuusnäkemystä, jonka mukaan on oikein ja välttämätöntä palkita sosiaaliturvassa työurasta ja markkinamenestymisestä (Gould & Saurama 2003; Magnicol 2005). Suomalainen työeläke oli jo aikaisemminkin siinä mielessä poikkeus, ettei sen enempää eläkkeessä kuin eläkepalkassakaan ollut markka/euromääristä kattoa. Eräänlaisen katon muodosti kuitenkin eläkeprosentti, jota sovellettiin eri eläkkeiden yhteensovittamisessa (yksityisaloilla 60 %). Uusittu järjestelmä voi lisätä eroja eläketuloissa ainakin kahden mekanismin kautta. Ensinnäkään 60 prosentin kattoa ei enää ole, vaan eläke karttuu kaikkina työvuosina vaikka viidenkymmenen vuoden ajan. Ainakin tähän saakka paremmin koulutetut ja turvallisissa työmarkkina-asemissa olevat ovat tehneet loppupäästä pitempää työuraa (Järnefelt 2003), ja näin kannustinkarttuma todennäköisesti kasvattaa työmarkkinoiden parempiosaisten eläkettä. Järjestelmä on myös askel kohti individualisoituvaa sosiaalipolitiikkaa. Vaikka sosiaaliseen oikeuteen, sosiaaliseen riskiin (työttömyys, työkyvyn menetys, ammatin ja alan kuormittavuus) ja asiantuntijoiden harkintaan (työkyvyn menetys) nojaavat eläke muodot on sisäistetty uuteen järjestelmään, uudistus tuo niiden rinnalle yksilöllisen, taloudellisin kannustimin ohjatun valinnan.

Eläkeuudistuksella on vaikutuksia myös sukupolvien väliseen jakoon. Jos järjestelmä säilyy tällaisena vuosikymmeniä, niin tulevat, vasta syntyvät sukupolvet hyötyvät siitä eläkemaksujen kasvupaineen vähetessä (Lassila & Valkonen 2005). Erityisesti suuria ikäluokkia suojaa siirtymäsäännös, jonka mukaan vuoden 2004 loppuun mennessä ansaitut eläkkeet säilyvät koskemattomina, samoin elinaikakertoimen käyttöönotto vasta vuonna 2010. Mutta uudistus ottaa jo suuret ikäluokat (ja josain määrin myös niitä edeltäviäkin ikäluokkia) haaviinsa yhtäältä varhaiseläkemahdollisuuksien tiukentumisen ja toisaalta supereläkkeiden ansaitsemismahdollisuuden myötä.

Varhaiseläkeväylien tukkiminen tai tiukempi kontrolli vähentää työnantajien työvoimapolitiittisia keinoja. Työnantajille jätettiin kuitenkin pelivaraa omien eläkejärjestelmien suhteen. Kun yksityisen eläkevakuutuksen ikäraja nostettiin ja veroetuuksia heikennettiin, niin työnanta-

jien ottaman ja ostaman ryhmä-eläkevakuutuksen osalta näin ei menety. Niissä alin eläkeikä on 55 vuotta; yksittäiselle henkilölle ostetussa eläkkeessä sama 62 kuin yksityishenkilöidenkin ottamassa yksityisessä eläkevakuutuksessa. Ryhmäeläkevakuutuksen avulla työnantajat voivat kohentaa avainryhmien eläketurvaa, kilpailla henkilöstöstä ja sitouttaa sitä. Ostoeläkkeet antavat yrityksille myös ikäpoliittista pelivaraa, mahdollisuuden järjestää kunniallinen väistyminen eläkkeelle tai siirtää syrjään vähemmän toivottuja ikääntyneitä. Kauppalehden uutisoinnin (KL 14.7.2005) mukaan vakuutusten myynti on kasvanut vauhdilla tänä vuonna (2005), eli siis yhtä aikaa eläkeuudistuksen voimaantulon kanssa. Sekä yksilöllisiä eläkevakuutuksia että työnantajien henkilöstölleen ottamia vakuutuksia tuetaan verohuojennusten avulla eli insentiviteorian mukaan niitä myös kannustetaan ottamaan. Niin yksityiset kuin yritykset ovat innokkaita löytämään vaihtoehtoja verojen maksulle. Neil Gilbert (2004) kutsuu verosubventioilla tuettua yksityistä toimintaa kätkeyksi hyvinvointivaltioksi. Vaikka valtiovalta luo kätketyn hyvinvointivaltion pelisäännöt, sen laajuus, kohdentuminen ja antama sosiaaliturva ei ole yhteisesti päätettyä vaan riippuu yksityisten toimijoiden intresseistä ja voimavaroista.

Kansallinen ikäohjelma ja politiikan vaikutukset

Suomen eläkejärjestelmän uudistaminen kestää kansainvälisen vertailun. Mutta kansainvälinen kiinnostus ei kohdistu eikä mallimaan asema nojaa vain eläketurvauudistuksiin vaan koko suuntaa vaihtaneeseen ikäpolitiikkaan ja erityisesti Kansalliseen ikäohjelmaan. Insentivirakenteiden uudelleenmuotoilua ovat Suomessa tukeneet ikäjohtamiseen, työelämään ja koulutukseen suunnatut hankkeet. Työelämän ja työmarkkinoiden osalta kysymys on vielä erikseen työministeriön johdossa olevasta työhallinnosta ja sosiaali- ja terveysministeriön alaan kuuluvasta työhyvinvoinnista, -turvallisuudesta ja -terveydestä.

Jo vuonna 1989 perustettiin työolokomitea miettimään, mikä suomalaisessa työelämässä on vikana, kun eläkkeelle siirrytään niin varhain.

Taustalla oli pelko uhkaavasta työvoimapulasta, mutta komitean toimintatapa muuttui nopeasti, kun paljastui, että odotettavissa oli historian pahin lama ja työttömyys (Lehto 2004). Tästä huolimatta Työterveyslaitos käynnisti ”Ikääntyvä arvoonsa” toimintaohjelman (1990–1996). Sitä seurasi vuonna 1995 asetettu Ikääntyvät työelämässä -komitea (ns. IKOMI-komitea, KM 1996: 14). Komitea esitteli politiikan käänteen. Se kiinnitti huomiota siihen, että varhaisen eläkkeellesiirtymisen politiikka oli johtanut työvoiman haaskaukseen ja ikääntyneiden työpanoksen aliarviointiin ja että kyseisellä tiellä oli odotettavissa joko työikäisten elintason kasvun pysähtyminen tai vanhusväestön elintason (eläketurvan) alentaminen. Se käynnisti työelämän valmistautumisen siihen, kun suuret ikäluokat tulevat työkykynsä ja työmarkkina-asemansa kannalta kriittiseen vaiheeseen 2000-luvun alussa.

IKOMI-komitean ehdotukset koskivat työkykyä ylläpitävää toimintaa, työturvallisuutta, työhönottosyrjinnän ehkäisemistä, koulutusta ja tiedotusta sekä työnantajiin kohdistuvia taloudellisia yllätyksiä. Komitealta ovat peräisin myös käsitteet ikääntyvä 45–54-vuotiaista ja ikääntynyt 55–64-vuotiaista. Kun työssäolon ikäraja pyritään nyt nostamaan 68 vuoteen, työelämän kannalta kriittinen ikävaihe, parikymmentä vuotta, tuntuu kovin pitkältä ja 45-vuotias nuorelta verrattuna 70 vuotta lähestyvään. Silti ikäongelmallisen rajan asettamisella jo 45 vuoteen on ja oli erityisesti 1990-luvun alkupuolella perusteensa sekä inhimillisen työkyvyn kehityskaaressa että työmarkkinoiden käytännöissä ja työyhteisöjen sisäisissä ikäsuhteissa (Ilmarinen ym. 2003; Vaahio 2002).

Komitean työtä jatkoi sen ehdottama *Kansallinen ikäohjelma* (1998–2002). Visiona oli se, että ikääntyvien ja ikääntyneiden työllisyysaste pysyisi samana kuin parhaassa työssä olevilla eli 35–45-vuotiailla. Ohjelman iskulauseeksi omaksuttiin ”Kokemus on kansallista pääomaa”, joka ainakin joissain englanninkielisissä julkaisuissa esiintyy kansallisena aarteena, *national treasure*. Tällä haluttiin ilmeisesti tuoda esiin ikääntyneiden vahvuuksia mutta samalla myös heidän työkykynsä, motivaationsa ja oppimisensa ylläpitämisen tärkeyttä. ”Kansallista” (siis kansallisessa pääomassa) voi pitää kiinnostavana suomalaisuuden oireena. Se edusti myös kahta suomalaisille ominaista asiaa, suomalaisen yhteiskunnan ”säiliömallia” (ajatus, jonka mukaan yhteiskunta sijaitsee kansallisvaltion sisällä) vielä globalisaation läpimarssin aikana sekä hyvinvointipoli-

tiikkamme retorista ja tosiasiallista taipumista kansallisen kilpailukyvyyn välineeksi (Kettunen 2004).

Ohjelman loppuraportin yhteenvedossa sen kohdentumista kuvataan näin. ”Ikäohjelma koostui laajamittaisesti eri hallinnonaloilla samanaikaisesti toteutetuista tiedotus- ja koulutushankkeista, työkykyä ylläpitävän toiminnan edistämisestä, työllisyyden kohentamisesta ja ikämyönteistä asenneilmastoa palvelevan tiedon lisäämisestä. Ohjelmassa panostettiin ikääntyvien ja ikääntyneiden palveluihin työhallinnossa, työsuojelussa ja opetustoiminnassa. Ohjelmaan sisältyi myös laajamittaista tutkimustoimintaa sekä työyhteisöjen kehittämishankkeita. Ikäohjelman ’sateenvarjon’ alla tehtiin myös laajaa lainsäädäntöön liittyvää kehittämistyötä.”

Koulutus oli yksi ohjelman tukipilareista. Suomessa koulutuskuilu vanhojen ja nuorten työikäisten välillä on poikkeuksellisen jyrkkä. Koulutuksessa panostettiin elinikäisen oppimisen periaatteeseen, ja ammatillisen osaamisen lisäämiseksi on kehitetty muuntokoulutusta, räätälöityjä koulutusohjelmia, näyttötutkintoja ja oppisopimuskoulutusta. Yrityksille lanseerattiin ikätietoisuutta ja ikäjohtamista yritysstrategiana (Juuti 2001; Ilmarinen ym. 2003). Osin ikäohjelman rinnalla, osin sen jälkeen ovat toimineet samoihin tavoitteisiin tähdänneet ja tähtäävät Työssä jaksamisen ohjelma (2000–2003), Kansallinen tuottavuusohjelma (2000–2003), VETO-ohjelma (2003–2007), NOSTE-ohjelma (2003–2007) ja uusimpana käynnistynyt KESTO-ohjelma.

Työssä jaksamisen ohjelma oli hallituksen hanke, siinä oli mukana neljä ministeriötä ja työmarkkinajärjestöt. Ohjelmalla pyrittiin lisäämään työssä selviämisen mahdollisuuksia kaikissa työuran vaiheissa ja siten edistämään ”yksilöiden mahdollisuuksia jaksaa työelämässä ja jatkaa työuraansa pitempään”. Ohjelma on koostunut tiedottamisesta, hyvien käytäntöjen levittämisestä, tutkimuksesta, käytännön kehittämishankkeista ja lainsäädäntöön vaikuttamisesta (Notkola 2002; Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003, 2003). STM:n vastuulla oleva VETO-ohjelma jatkaa samoilla tavoitteilla, NOSTE taas tähtää aikuisten, erityisesti ikääntyvien koulutustason kohottamiseen. Toisiaan seuraavien projektien mieltä voi ymmärtää sen valossa, että projekteilla on elinkaarensa ja uusia ohjelmia käynnistämällä voidaan pitää niin virkamiesten kuin kohderyhmien kiinnostusta yllä ja parhaimmillaan hou-

kutella mukaan uusia toimijoita ja tuottaa uusia oivalluksia. Ikäohjelman ja sitä seuranneiden ohjelmien keinot ovat kuitenkin yhteiskuntapolitiittisesti pehmeitä. Vaikka nykyisin esimerkiksi hallitusohjelmassa asetetaan tarkkoja määrällisiä tavoitteita, keinot ovat usein edistämistä, kehittämistä, selvittämistä, tutkimista ja informoimista.

Politiikan arviointia

Kansallisessa asiantuntija-arviossa Kansallista ikäohjelmaa pidettiin aiheellisena, mielekkäänä ja tuloksellisena. Kolmen ministeriön – sosiaali- ja terveys-, työ- ja opetusministeriön – yhteisenä ohjelmana ikäohjelma on saanut kiitosta kattavasta ja integroidusta luonteestaan. Asiantuntija-arvio painottaa myös, että ohjelma on vasta avaus, kun kysymyksessä on alue, jolla työpaikkojen toiminta- ja johtamiskulttuurit samoin kuin kansalaisten toiminta kääntyvät hitaasti. Kulttuurimuutos on vasta käynnistetty ja järjestelmällistä toimintaa sen suuntaan tulee jatkaa. Tilaa operatiivisen tason kehittämistoiminnassa ja levitysmekanismiessa on vielä runsaasti, ja katsetta pitäisi kääntää ikääntymispolitiikasta elämäntulkupolitiikkaan ja sen erilaisiin siirtymävaiheisiin.

Kansallinen ikäohjelma arvioitiin myös Euroopan työllisyysstrategian toteuttamista tukevan Peer Review -ohjelman yhteydessä vuonna 1999. Peer review -keskusteluissa kiinnostavana ja myönteisenä piirteenä pidettiin ikäohjelman monipuolista lähestymistapaa, pyrkimystä vaikuttaa asenteisiin laajalla rintamalla sekä eri tahojen (mm. kolmen ministeriön) yhteistyötä ohjelman toteutuksessa. Myös yhteiskunnallisten toimijoiden laaja konsensus ja työterveyshuollon rooli tulivat esille (Ikäohjelman monet kasvot 2002, 137). Suomalaiselle toimintatavalle ominaisesti ohjelma on kuitenkin ylhäältä alaspäin, *from top to down*, suuntautunut. Kritiikkiä ohjelma on saanut riittämättömästä tuesta ruohonjuuritason toiminnoille (Taylor 2004).

Suomalaisessa politiikassa, ohjelmissa ja julkisessa keskustelussa ovat esillä olleet liki kaikki eurooppalaisista ikäohjelmista löytyvät teemat, so. kannustinrakenteet, työn vetovoima, työolot, työnvälityksen ja kuntoutuksen tehostaminen, koulutus ja ammattitaito sekä eläkeaikaan ladatut

odotukset (kolmas ikä). Kansallinen tuottavuusohjelman käynnistäminen rinnan muiden ohjelmien kanssa viestii siitä, että ainakin periaatetasolla meillä tunnustetaan työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteys, samoin kuin se, että työurien pidentämiseen tulisi liittyä sekä työhyvinvointia että tuottavuutta kohentavia innovaatioita.

Suomalaisen politiikan keinot ovat vedonneet niin yritysten omaan etuun kuin käyttäneet lakia instituutioiden uudelleenmuotoiluun. Oletamme, että työnantajien ageistisia asenteita ei ole pidetty niin olennaisena asiana kuin Duncanin (2001; 2003) mukaan Britanniassa on tehty. Siellä taustalla on gerontologinen tutkimus, joka oli pyrkinyt osoittamaan ageismin vakavasti otettavuuden. Toki Suomessakin on lobattu ikäkäsitysten muutoksen puolesta, mutta päähuomio on ollut varhaiseläkeväylissä, ikääntyvien työllistyvydessä – siis työkyvyssä, ammattitaidossa ja motivaatioissa – sekä työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa. Ehkä suomalaisen gerontologisen tutkimuksen ja ajattelun pääpaino on ollut pikemmin toimintakykyä kuin ikäasenteita koskevissa kysymyksissä.

Ilman systemaattista vertailua arvioiden näyttää siltä kuin Suomessa jaksaminen (ja uupuminen) tai vähän laajempi työhyvinvointi olisivat (olleet) poikkeuksellisen paljon esillä. Jaksamisen puolesta puhuu myös Juhani Ilmarisen (2002) esittämä havainto Kansallisen ikäohjelman Ikäjohtamisen foorumista. Sen osallistujilta (n=134) kysyttiin mm. niitä kehittämiskohteita, joita tarvitaan ikääntyvien työntekijöiden tilanteen parantamiseksi. Listan kärkeen nousi ikääntyvien työssä jaksamisen edistäminen. Työhyvinvoinnin ja (laajasti käsitetyn) työkyvyn keskeisyydelle Suomessa voi ehdottaa kahta selitystä. Ensinnäkin se voi kertoa jotain suomalaisen työelämän luonteesta tai suomalaisten ja työn suhteesta. Etelään muuttaneita suomalaiseläkeläisiä tutkinut Karisto (2002) sanoo, että etelän eläkeläiselämä on peili, jossa näkyvät suomalaisen työelämän karut kasvot. Samaan viittaisi Juha Siltalan (2004) työelämän huononemista koskevan sanoman innostunut vastaanotto, ja työelämän jaksamiskurssin näkyvyys suomalaisessa mediajulkisuudessa laman jälkeisenä aikana. Myös eurooppalaiset työolovertailut antavat tukea sille, että kiire ja paine työssä on EU:n keskitasoa suurempi ongelma (Järnefelt & Lehto 2002, 18).

Paitsi suomalaisesta työelämästä työhyvinvoinnin painotus voisi kertoa myös asiantuntijoiden kenttätaisteluista eli Työterveyslaitoksen

asemasta työpoliittisena vaikuttajana ja työhyvinvointiverkoston kokoajana sekä työterveyshuollosta potentiaalisena interventiokanavana. Työterveyslaitoksella ja sen tulkinnalla ongelman luonteesta on Suomessa vaikutusvaltaa. Oikeastaan ainoa eurooppalainen teema, joka meillä on jäänyt vähälle huomiolle, ja jota juurikaan ei ole tuotu esiin pitempien työurien ehtona, on hoivapolitiikka. Vaikka omaisten hoitovastuu on kiistatta lisääntynyt, on ensisijainen vastuu ainakin periaatteessa siinä määrin julkisella vallalla, että työnteon katkeamista hoivavastuuseen ei ilmeisesti pidetä meillä ongelmana. Tosin esimerkiksi Stakesin taholta on vaadittu työssäkäyville lisää mahdollisuuksia ja oikeuksia vanhojen omaisten hoitoon (esim. saattohoitoon). Lähtökohtana on ajatus, että ikääntyvät ovat työssä ja heille pitäisi samaan tapaan kuin pikkulasten työssä käyville vanhemmille antaa sosiaalipoliittisia oikeuksia hoiva- ja saattovapaisiin.

Politiikan vaikutukset

Uuden ikäpolitiikan tavoitteet on asetettu työllisyysasteena ja keskimääräisenä eläkkeellesiirtymisikänä. Niiden avulla voidaan myös arvioida politiikan vaikuttavuutta. Verrattuna EU15-Eurooppaan Suomi menestyy keskimääräistä paremmin ikääntyneiden työllisyyden kasvussa, ja EU:n yhteiseksi tavoitteeksi asetettu ”puolet 55–64-vuotiaista työssä” on saavutettu, jos kohta ei Suomelle sovittua 55 prosentin tavoitetta. Huomattavaa on, että ikääntyneiden työllisyys on kasvanut laman jälkeen muita ikäryhmiä enemmän ja että ikääntyneet ovat ainoa ryhmä, jonka työllisyys vuoteen 2002 (Järnefelt 2003). Työllisyyden kasvu on jatkunut senkin jälkeen ja vuosina 1994–2004 se oli:

-kaikilla työikäisillä	7 %-yksikköä
-55–59-vuotiailla	17 %-yksikköä
-60–64-vuotiailla	12 %-yksikköä (Sihto 2005, 67).

Silti näiden ikäryhmien työssäkäynti on muita Pohjoismaita ja elämäntulon huippukohtaa selvästi matalampi. Suomalaista kuvaa varjostaa myös ikääntyneiden korkea työttömyys, vaikka se onkin viime vuosina

lähentynyt EU15-tasoa (vuonna 2001 Suomi 9,0, EU15 6,8, vuonna 2004 Suomi 7,7 ja EU15 6,3). Vanhempien ryhmän sisällä on vielä huomattava ero. 55–59-vuotiaiden työttömyys on korkea, sen sijaan 60–64-vuotiaat ovat tähän saakka pääasiassa pelastuneet työttömyys- ja muiden eläkkeiden suojaan, ja heidän työttömyytensä on ollut matala, joskin hienoisessa kasvussa. Työttömiksi joutuneiden ikääntyneiden työllistyminen on vaikeaa. Vaikka ikääntyneiden työpaikan saanti on helpottunut, työttömien määrä ei juuri laske. Tämä viittaa siihen, että ikääntyneiden on työttömäksi jouduttuaan vaikea saada pysyvää jalansijaa työelämässä (Rantala & Romppanen 2004; Sihto 2005). Ikääntyneiden sosiaalinen asema on eriytynyt tai jopa polarisoitunut. Osa on vakaassa ja turvallisessa asemassa yritysten sisäisillä työmarkkinoilla, osan toimeentulo on turvattu eläkkeellä tai eläkeputkessa ja osa on syrjäytynyt työn ulkoreunalle tilapäisten aktivointitoimien kohteeksi (Virjo & Aho 2002). Jälkimmäisiä odottaa usein niukka eläke ja köyhyysrajaa hipova vanhuus.

Keskimääräisestä eläkkeellesiirtymisikää voidaan arvioida ja on arvioitu eri tavoin, ja erilaiset arviointitavat antavat jossain määrin erilaisia tuloksia myös kehityssuunnasta (Kannisto ym. 2003; Hytti 1998a; Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti 2002; Nio & Hytti 2004). Keskimääräiseen eläkkeellesiirtymisikään eivät vaikuta vain vanhimmat eläkkeelletulijat. Siirtymistä tapahtuu kaikissa ikäluokissa (työkyvyttömyyseläke koskee 16–64-vuotiaita), vaikka eläkkeelle siirtyminen keskittyykin 55–64-vuotiaisiin ja siten noissa ikävuosissa tapahtuvat eläkkeellesiirtymiset ovat ratkaisevia työurien pituuden kannalta.

Yksinkertaisin tapa on laskea alkavien eläkkeiden ikäjakautumasta keskiluku, joko mediaani tai keskiarvo. Alkavien eläkkeiden ikien keskiarvo on yksinkertainen tunnusluku, mutta siinä on monia heikkouksia ja se reagoi mm. ikärakenteen muutokseen ja muutenkin ”oikukkaasti”, eikä sovellu yksin politiikan vaikutusten arvioon. Kun 55–64-vuotiaiden ryhmän sisäinen ikärakenne vanhenee, keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä nousee jo tämän vaikutuksesta. Mediaani on jähmeä mittari; yksityisellä sektorilla se on osoittanut vuosikausia 60,1 vuotta, mikä on tyypillinen työttömyyseläkkeen alkamisaika. Eläketurvakeskuk-

nessa kehitetty eläkkeellesiirtymisajan odote¹² suhteuttaa alkavat eläkkeet kunkin vakuutettujen ikäluokan kokoon ja on näin riippumaton ikärakenteesta. Muutenkin se reagoi herkästi käyttäytymisen muutokseen (Kannisto ym. 2003). Tunnusluvun laskemiseksi tarpeellinen tietopohja on yksityiseltä sektorilta pitemmältä ajalta, julkiselta vasta vuodesta 1996.

Erilaiset tunnusluvut antavat siis erilaisen kuvan viimeisen parinkymmenen vuoden kehityksestä. Keskiarvon valossa yksityisen sektorin eläkkeellesiirtymisikä oli korkeimmillaan vuonna 1986 (58,3 vuotta), kun taas em. odotteen mukaan se oli silloin matalimmillaan (25-vuotiaan odote 56,6 vuotta). TELA:sta Reijo Vanteelta saadut tiedot (ks. Julkunen 2003, 16) vastaavat jälkimmäistä (56,7 vuotta). Pohjan aiheutti tuolloin voimaan tullut yksityisen sektorin yksilöllinen varhaiseläke. ETK:n odotteen ja TELA:n tietojen mukaan siirtymisikä lähti tuosta nousuun ja nousu jatkui 1990-luvun lopulle saakka, niin että odote oli huipussaan vuonna 1998 (59,5 vuotta). Sen jälkeen nousu on tasaantunut sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Sen sijaan Kansallisen ikäohjelman seurannassa käytetty laskennallinen eläkkeellesiirtymisikä nousi vuodesta 1996 vuoteen 2001 noin yhdellä vuodella (ETK:n ja Ikäohjelman erosta ks. Kannisto ym. 2003, 26–27). ETK:n tietojen mukaan keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä 25-vuotiaalle laskettuna odotteena oli vuonna 2003 58,9 vuotta (yksityisellä sektorilla 59,2 ja julkisella 58,8) ja 50-vuotiaalle laskettuna 60,9 vuotta (yksityisellä sektorilla 61,2 ja julkisella 60,8) (Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä vuonna 2003, 2004). Suomen kansallisessa eläkestrategiaraportissa 2005 esitettyjen tietojen mukaan ensin mainittu eläkkeellesiirtymisikä oli noussut siitä hieman vuoteen 2004 (59,1 vuotta).

Keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän arviointi on yllättävän mutkikasta ja tilastomaallikolle eri mittalukujen erot ovat hankalasti käsitet-

12 Odotettavissa oleva eläkkeellesiirtymisikä = keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä, joka muodostuu tietynikäisille vakuutetuille, jos ikäluokittaiset eläkealkavuudet ja kuolevuudet säilyvät tarkasteluvuoden tasolla (Kannisto ym. 2003, 21). ETK laskee odotteet 25- ja 50-vuotiaalle ja nämä antavat vähän erilaisen kuvan keskimääräisestä eläkkeellesiirtymisiästä ja sen muutoksesta. Odote ei ole ennuste, vaikka termi tuntuu siihen viittaavan, vaan se kuvaa nimenomaan kyseisen ajankohdan tilanteen.

täviä. Sisällöllisesti ajatellen eläkejärjestelmien instituoidut ikäraajat ovat sen verran jähmeitä, että ”todelliset” muutokset tapahtuvat aika hitaasti, kun sen sijaan jonkin uuden järjestelyn voimaantulo saattaa aiheuttaa väliaikaisen hyppäyksen suuntaan tai toiseen kuten yksilöllisen varhaiseläkkeen voimaantulo teki. Monestakin syystä eläkkeellesiirtymisiä kasautuvat 60 ikävuoteen, 2000-luvun alussa kaikista 16–67 ikävuoden välille hajautuvista iästä noin neljännes, kun taas 65 ikävuoteen sijoitui noin kymmenesosa. Vaikka 55–64-vuotiaiden työllisyys on noussut, lienee turvallisinta päätellä, ettei 1990-luvun loppupuolella käynnistynyt uusi ikäpolitiikka ole toistaiseksi aiheuttanut sanottavia muutoksia keskimääräisessä eläkkeellesiirtymisiässä. Sitä ennen tapahtui merkittävä nousu vuoden 1986 pohjanoteerauksesta, mutta muutos on vähäisempi verrattuna vuosien 1984–85 tilanteeseen.

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen voimaantulo aiheuttaa taas uuden väliaikaisen tilanteen, kun vielä työssä olevat 63 vuotta täyttäneet (samoin kuin työmarkkinoiden ulkopuolella olevat työeläkettä ansainneet) ovat voineet halutessaan hakea välittömästi eläkettä. Pelättyä ryntäystä eläkkeelle ei kuitenkaan ole tapahtunut. Työstä on hakeuduttu eläkkeelle ”hillitysti ja odotusten mukaisesti” (Uusitalo 2005). Tehtyjen arvioiden mukaan (ks. Sihto 2005, 78) eläkeuudistus suotuisissa olosuhteissa pidentää työikää 1,5 vuodella vuosiin 2020–2030 mennessä. Se ei ole kovin paljon, ja kriittisten arvioiden, esimerkiksi OECD:n mukaan varhaisen työstä poistumisen väyliä ei ole vielä kukaan tukittu riittävästi. Erityisesti ekonomistien hampaissa on ikääntyneiden oikeus työttömyysturvan lisäpäiviin. Suomalaisen esikuvallisuuden ja menestystarinnan näyttö on siis ristiriitaista, ja esimerkiksi FT:n väite, *A Finnish programme has raised the age of retirement and is being copied elsewhere* (FT 5.7.2005), on ehkä ennenaikainen.

Vaikka näyttö uuden ikäsopimuksen läpimurrosta on vielä hauras, ikääntyneiden työllisyyden kasvu viimeisen kymmenen vuoden aikana on kuitenkin kiistatonta. Etenkin kansainvälisissä yhteyksissä ansio käänteestä on tapana antaa Ikäohjelmalle. Ikäohjelman tai laajemmin (ikä)politiikan vaikutusten arviointi ei ole yksinkertainen eikä viaton tehtävä, sillä kysymys on samalla politiikan tulevaisuudesta: millaisilla toimilla nyt käynnistynyttä suuntaa voidaan jatkaa. Työllisyyden kasvulla on myös mahdollisia ikä- ja eläkepolitiikasta ja ikäohjelmasta riippu-

mattomia selittäjiä. Suomessa suhdanteen vaihtuminen syvästä lamasta hyvään kasvuun oli poikkeuksellinen ja voisi jo sinänsä selittää muuta Eurooppaa paremman ikääntyneiden työllisyyskehityksen. Muita poliitiikasta riippumattomia mahdollisia selittäjiä ovat kohorttivaikutus (eri ikäryhmien läpi kulkevien kohorttien erityispiirteet), ikääntyneiden ryhmän sisäisen ikärakenteen vanheneminen ja koulutustason nousu (Sihto 2005; Lehto 2004). Ilmeisesti kuitenkin taloudellisiin suhdanteisiin, demografisiin tekijöihin ja kohorttivaikutukseen liittyvät tekijät eivät riitä selittämään ikääntyneiden työllisyyden kasvua, vaan tilaa jää vielä politiikalle. Mutta Kansallinen ikäohjelma ei ole sama kuin (koko) politiikka ja sen vaikutusta on vaikea erottaa muusta havahtumisesta ja viimeisen 15 vuoden aikana toteutettujen samansuuntaisten eläkeuudistusten vaikutuksesta. Esimerkiksi OECD omassa arviossaan (2004; ks Sihto 2005) samoin kuin Ilmakunnas ja Rantala (2005) painottavat varhaiseläkejärjestelyjen muutosten, kuten yksilöllisen varhaiseläkkeen ikärajan noston 55 vuodesta 58 vuoteen ja työttömyyseläkkeen muutosten vaikutuksia. Pienen osan voi selittää osa-aikaeläkkeen yleistyminen, sillä osa-aikaeläkeläiset luetaan työllisiin eikä eläkkeellä oleviin (silti lisäävät eläkemenoa), ja samoin työllisyyttä lisäävät ne ”koko-aikaeläkeläiset”, jotka työvoimatutkimuksen otosviikon aikana sattuvat tekemään vähintään yhden tunnin ansiotyötä.

Varautuminen väestön ikärakenteen vanhenemiseen on meillä otettu huomioon myös yleisessä talous- ja yhteiskuntapolitiikassa.

Ikärakenteen vanhenemisella on perusteltu julkisen talouden tiukkaa politiikkaa, ylijäämäistä julkista taloutta ja laman aikana kertyneen valtion velan maksamista. Viime vuosina tuotetut yhteiskuntapoliittiset dokumentit, kuten valtiovaraministeriön Kestävä talous, hyvinvoinnin perusta (2002) ja Valtioneuvoston kanslian tulevaisuusselonteko (Hyvä yhteiskunta kaikenikäisille, 2004) korostavat edelleen varautumista ikääntymiseen. Tulevaisuusselonteon mukaan Suomessa on varauduttu ennen muuta vähentämällä julkista velkaa, uudistamalla työeläkejärjestelmää, lisäämällä sen rahastointia ja sijoitusten tuottoa, nostamalla tuottavuutta ja osaamista sekä pyrkimällä korkeampaan työllisyysasteeseen. Muihin maihin verrattuna ikärakenteen muutos on tiedostettu hyvin, mikä on johtanut kauaskantoisiin uudistuksiin.

Silti tulevaisuusselonteon mukaan tavoitteiden muuntaminen politiikaksi on vienyt liian paljon aikaa ja toimet ovat olleet tavoitteita vaatimattomampia. Selonteko esittääkin laaja-alaisempaa ja tehokkaampaa varautumista. Nyt uudistettavien eläkejärjestelmien osalta esitetään lähinnä niiden vaikutusten arviointia ja seuranta ja eläkeuudistuksen tukemista muilla toimenpiteillä kuten ”työelämän kehittämällä, työkyvyn ylläpidolla, kuntoutuksella ja elinikäisellä oppimisella”. Myös talouselämä painostaa ikääntymiseen vedoten nykyistä radikaalimpia uudistuksia, itse asiassa niitä, joita työnantajat ovat pitkään muutenkin tavoitelleet (palkkaneuvottelujen hajauttamista ja leveämpää palkkahaitaria, verotuksen keventämistä, julkisten palvelujen yksityistämistä ja kilpailuttamista) (esimerkiksi IMF:n asiantuntijaryhmän ohjeet Suomelle, ks. HS 29.10.2004). Eläke- ja ikäpolitiikan käänнос ei täysin vastaa talouselämän ja sen asiantuntijoiden vaatimuksia, sillä toteutetuissa uudistuksissa on niiden kulmasta ollut liikaa sosiaalisesti pehmentäviä elementtejä, ennen muuta ikääntyvien työttömien aseman turvaaminen edelleenkin työttömyysturvan lisäpäivillä.

Ikäpolitiikan nykyistä logiikkaa, jos kohta ei mittakaavaa ja vaikuttavuutta, voisi verrata devalvaation poistamiseen talouspolitiikan arsenaalista. Vakiintuneesta ja tuloksellisesta talous- ja yhteiskuntapoliittisista sopeutusvälineistä – devalvaatiosta tai vanhimpien ikäluokkien päästämistä eläkkeelle – luovutaan ja näin pakotetaan esiin rakenteellisia ja käyttäytymismuutoksia, jotka ajatellaan välttämättömiksi globaalissa kilpailutaloudessa ja/tai ikääntyvässä yhteiskunnassa. Von Nordheim (2004) huomauttaa, että nyt tarvitaan innovatiivisia työelämästrategioita, jotka yhtäältä pitävät ikääntyneitä työssä ja toisaalta varmistavat tuottavuutta ja kannattavuutta. Jos tällainen kehityssuunta ei toteudu, hintaa maksavat kaikki, ikääntyvät kuormituksen kasvulla, kansantalouden tuottavuuskasvun hidastumisella ja yritykset kannattavuuden heikkenemisellä.

YHTEISKUNTAPOLITIikka, YRITYKSET JA IKÄÄNTYVÄT

Yhteiskuntapolitiikasta työnantajiin ja työntekijöihin

Uudistuspolitiikan rajat

Työurien pidentämisen tavoitteesta vallitsee Suomessa laaja päättäjien ja yhteiskuntapoliittisten toimijoiden yksimielisyys ja politiikan keinoistakin on päästy ainakin väliaikaiseen sopuun. Voisi puhua ikäpoliittisesta koalitiosta, johon on kokoontunut erilaisia toimijoita, hallitus, valtiovarain- ja muita ministeriöitä, työmarkkina-osapuolet ja työeläkejärjestelmään kuuluvat organisaatiot. Erityisesti ikäohjelman taustalta löytyy myös sellaista, mistä Duncan (2001) käyttää ilmaisua *age concern lobby*. Duncan tarkoittaa tällä gerontologien johtamaa rintamaa, joka esittää varhaisen työnjätön ageismina, ja pitemmät työurat siten ageismin ja ikääntyvien syrjinnän vastaisena politiikkana. Yhteiskuntapoliittinen intressi eläkkeellesiirtymisen myöhentämiseen saa tukea sosiaaligerontologisesta humanismista ja sen ageismin vastaisista tunnuksista kuten tuottava, aktiivinen, rohkea tai onnistunut vanheneminen (Koskinen 2004). Väestölliset ja taloudelliset kehityssuunnat voivat suosia tai jarruttaa yhteiskuntapoliittisia tavoitteita. Ilman odottamattomia käännteitä lähitulevaisuuden rakenteelliset suunnat, demografinen kehitys ja markkinavoimat toimivat poliittisesti käynnistetyin muutoksen suuntaan ja auttavat sen toteutumista (von Nordheim 2004).

Uuden ikäpolitiikan toteutuminen edellyttää myös kulttuurisen ilmaston ja yleisen mielipiteen muutosta. Tästä on vähän tietoa eläkeikäasenteita lukuun ottamatta. Hollannista on näyttöä siitä, miten yleinen mielipide on viidessätoista vuodessa siirtynyt politiikan suuntaisesti. Yleinen suhtautuminen vanhojen ihmisten (kyselyssä 65+) työssäkäyn-

tiin on muuttunut huomattavasti vuodesta 1986 vuoteen 2000. Heidät käsitetään yhä useammin tuottavina, heille ajatellaan oikeus tehdä työtä, eikä heidän työntekoaan nähdä enää vievän nuorilta työpaikkoja. Vaikka ikäryhmien mielipide-erot eivät ole suuria, anti-ageistiset asenteet ovat yleisimmät vanhimmilla, eläke-ikäisillä (van Dalen & Henkens 2002).

Silti eurooppalaiset asiantuntijat varoittavat liiasta toiveikkUUudesta tai katsovat, että käänteeseen pysyvyyttä ja tavoitteiden saavuttamista voidaan arvioida vasta ensi vuosikymmenellä. Yhteiskuntapoliittiset toimijat eivät tee työvoiman kysynnän, tarjonnan ja työnteon lopettaminen päätöksiä, eivätkä ne muotoile työoloja ja työilmapiiriä. Uusi ikäsopimus edellyttää sen tarjoamista niin yrityksille kuin kansalaisille, näiden suostuttelua mukaan uuteen sopimukseen. Julkisella vallalla on joitakin omia vaikutuskeinoja, kuten työvoimapalvelujen tai koulutusmahdollisuuksien lisääminen. Suurin osa yhteiskuntapolitiikan arsenaalista on yrityksiä ja yksilöitä ympäröivien pelisääntöjen ja normien uudelleenmuotoilua ja informaation levittämistä.

Harvat yhteiskuntapoliittiset uudistukset ovat yksiselitteisesti suosittavia kaikkien kannalta. Esimerkiksi Colin Duncan (2001; 2003) painottaa, miten tärkeää uuden ikäpolitiikan riskien, rajojen sekä sosiaalisten ja taloudellisten kustannusten arviointi on. Varhaiseläkeuudistusten tehoa rajoittavat usein vaihtoehtoisten työnjättöreittien keskinäinen riippuvuus ja toisiaan korvaavuus (van Dalen & Henkens 2002; Chassard 2003). Yhden sosiaaliturvaväylän tukkiminen voi johtaa toisen käyttöön. Suomessakin samanaikaisesti kun eläkereittiä on tiukennettu, ikääntyneiden poistuminen työstä työttömyyden kautta yleistyi (Hytti 2002a; 2003). Eläkkeen vaihtoehto on usein työttömyys. Työttömyys-turvan kustannukset valtiolle ovat vähintään samaa luokkaa kuin eläkkeiden, ja yksilölle työttömyys on eläkettä nöyryyttävämpää.

Toiseksi eläkelupaukset ovat pitkäkestoisia lupauksia tai sopimuksia, ja ne ovat erittäin merkittäviä kansallisen luottamuksen kannalta. Tämän vuoksi etuuksia heikentäviin muutoksiin liitetään siirtymäaikoja, jotka rajoittavat uudistusten tehoa. Varovaisessa muutosdynamikassa uudistukset kohdistetaan vasta työmarkkinoille tuleviin. Italiassa vuonna 1995 hyväksytty eläkeuudistus alkaa todella vaikuttaa vasta vuonna 2035 (Chassard 2003, 4). Suomalaiset siirtymäajat ovat ripeämpiä. Kansaneläkkeen pohjaosan työeläkevähenteisyydessä oli (vain)

viiden vuoden pehmentävä lasku, ja näin pohjaosa poistettiin ihmisiltä, jotka olivat vuosikymmeniä maksaneet kansaneläkemaksua. Julkisen sektorin työeläkkeiden tavoitetason, karttuman ja eläkeiän yhtenäistämiseen (käynnistys 1993–95) yksityisen sektorin kanssa liitettiin pitempiä siirtymäaikoja. Siihen asti ansaittu eläkeoikeus säilytettiin, siirtymä kohti 65 vuoden eläkeikää porrastettiin jo tehdyn työuran pituuden mukaan ja ”riittävän vanhat” ammatillisten eläkeiän piirissä olleet saivat oikeuden valita ne edelleen. Niinpä ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta suurimmalla osalla julkisen sektorin keski-ikäisistä on 65 ikävuotta matalampi eläkeikä, kuntasektorin 45 vuotta täyttäneistä palkansaajista noin 70 prosentilla ja valtiosektorin 45 vuotta täyttäneistä 85 prosentilla (Forma ym. 2004, 45).

Vuonna 2001 sovitun eläkeuudistuksen aikataulu on ollut ripeä. Tavoitteena on ollut saada suuret ikäluokat mukaan uudistukseen. Joustava eläkeikä astui voimaan välittömästi vuoden 2005 alussa ja myös takautuvasti eli koskemaan vielä työssä olevia 64–65-vuotiaita. Saavutetut varhaiseläke-etuudet on säilytetty niillä, joilla olisi jo ollut kyseinen oikeus (esim. varhennettuun, osa-aikaeläkkeeseen), mutta jotka ovat jättäneet sen käyttämättä.

Jännitteisen yhteistyön jatkumista?

Varhaisen työnjätön politiikkaa on kuvattu antagonistiseksi (vastakohtaiseksi) kooperaatioksi tai kooperatiiviseksi antagonismiksi (Kohli & Rein 1991). Vähintäänkin politiikka on ollut jännitteistä. Siinä yritysten ja työntekijöiden riskejä ja kustannuksia on sisäistetty julkisiksi ja kollektiivisiksi. Työnjättöikää on varhaistettu erityisesti sellaisissa vaiheissa, kun taloudellinen kilpailu on koventunut ja/tai työelämää on erityisesti modernisoitu ja intensivoitu (Guillemard & van Gunsteren 1991; Macnicol 2005). Vakaammassa ja vähäisemmän rakennemuutoksen vaiheissa ikääntyviä taas on houkuteltu pysymään työssä. Talouselämän asiantuntijaorganisaatiot pitävät pitempiä työuria nyt välttämättöminä, ja työeläkkeiden maksajina työnantajilla on sama intressi. Mutta kuten Duncan (2001; 2003) painottaa, työstälähtöä varhaistava politiikka on

saattanut olla yksittäisille yrityksille rationaalista, ei vain perusteettomiin ageistisiin ennakkoluuloihin nojaavaa toimintaa. Yrityksille se on ollut tapa nuorentaa, joustavoittaa ja ehkä halventaa työvoimaa ja hankkia ajanmukaisia taitoja ja osaamista.

Kun varhaista työnjättöä on tuettu sosiaalipoliittisin järjestelmin ja kustannuksia kollektivisoitu, niin voi odottaa, tai ainakin toivoa, että se on ollut myös kansantaloudellisesti ja sosiaalisesti mielekästä, ei vain yritysten erityisintressien siirtämistä kollektiivisiksi kustannuksiksi. Varhaistuvan työnjätön politiikan sosiaalipoliittiset perustelut ovat koskeneet ennen muuta työttömyyden hoitamista. Taylorin (2003) kansainväliset vertailut iän, työttömyyden ja itsemurha-asteiden yhteyksistä antavat olettaa, että ikääntyville työttömille tarjotut kunnialliset työmarkkinoilta poistumisen väylät selittävät ikääntyneiden miesten itsemurhalukujen vaihtelua. Oletettavasti politiikka on tukenut talouden ja työelämän modernisaatiota, kiihdyttänyt rakennemuutoksia, nostanut työn tuottavuutta, kohentanut kansantalouden kannattavuutta ja kilpailukykyä, jakanut työtä ja inhimillistänyt huonosti koulutettujen ja terveydeltään raihaistuneiden tilannetta.

Hytti (1998; 2002) on osoittanut, miten Suomessa varhaisella työn- teon lopettamisella, erityisesti työttömyyseläkkeillä, on sopeuduttu talouden avautumiseen ja kansainvälistymiseen sekä rakennemuutoksiin. 1980-luvun alussa työttömyysväylän käyttö riippui pääasiassa siitä, miten avoimessa kansainvälisessä kilpailussa toimiala oli. 1990-luvun laman aikana varhainen työstä poistuminen oli yleisintä kotimarkkina-aloilla, joihin lama kohdistui kovimmin. Lisäksi poistuminen oli huomattavan yleistä myös niillä entisillä julkisen sektorin toimi-aloilla, jotka liikelaitos- ja yhtiöittämisuudistuksin avattiin taloudelliselle kilpailulle. Laman jälkeen, 1996–98, sopeutuminen kansainväliseen kilpailuun näytti selittävän suuren osan työttömyysväylän käytöstä. Erityisesti 1990-luvun olosuhteissa, kun työvoiman tarjonta oli runsasta, työttömyys korkea ja varhaiseläkkeet antoivat mahdollisuuden ikääntyneiden poistamiseen, yritykset tottuivat myös iän mukaan valikoivaan henkilöstöpolitiikkaan. Suomessa ikääntyneiden päästämistä pois työstä perustelivat lisäksi suurten ikäluokkien suuri koko, rakennemuutoksen viivästyneisyys ja vauhdittaminen sekä ikäluokkien poikkeuksellisen suuri koulutuskuilu. Ja vaikka ilmiöllä on syrjiviä ja työvoimaa haaskaavia ulottuvuuksia, niin

ainakin nykyisten eläkeikätoiveiden valossa kansalaiset ovat ottaneet aikaistuvan eläkkeellesiirtymisen mielellään vastaan. Eläkeäika, tai työstä vapaa kolmas ikä, on varustettu myönteisillä odotuksilla.

Jos aikaistuva työntöön lopettaminen on palvellut yritysten etua, voi kysyä, mikä on yritysten valmius toteuttaa uutta politiikkaa. Yritykset joutuvat kyllä sopeutumaan työvoiman vanhenemiseen ja työvoiman tarjonnan niukentumiseen, mutta niillä on tähän monia vähittäisiä, marginaaleissa tapahtuvia ja asteittain käyttöön otettavia keinoja (Taylor & Walker 1994). Ne voivat hyväksyä vanhemman työvoiman ja alkaa edistää näiden osaamista ja jaksamista. Ne voivat korvata työvoimaa tekniikalla tai kiihdyttää työn siirtämistä halvempiin ja runsaan työvoiman tarjonnan maihin. Ne voivat kilpailla keskenään nuoremasta työvoimasta kunnes tulee halvemmaksi korvata työvoimaa pääomalla. Yksi keino on myös aktivoida työvoiman maahanmuuttoa, ja suomalaisen talouselämän intressinä onkin valikoiva työperusteinen maahanmuutto työvoiman tarjonnan lisäämiseksi. Ikärakenteen vanhenemisen ja työvoiman tarjonnan niukentumisen edessä, etenkin jos työllisyyskehitys on suotuisaa, yritykset joutuvat ehkä toimimaan aikaisempaa vähemmän valikoivasti ja panostamaan enemmän henkilöstön löytämiseen ja pitämiseen.

Eläkeuudistuksessa sovittu varhaiseläkeväylien karsiminen vähentää yritysten toimintamahdollisuuksia saneeraus- ja modernisaatiotilanteissa. Joustavan eläkeiän myötä työntekijöillä on oikeus olla työssä 68 ikävuoteen saakka. 62–68 ikävuoden välillä olevalla valintavyöhykkeellä olevan irtisanominen vaatii samanlaisia perusteluja kuin nuoremmankin. Kuten aikaisemmin todettiin, SAK:ssa suhtauduttiin varauksin joustavaan eläkeikään ja pelättiin sen käytännössä lisäävän työnantajan valtaa. Eläketurvakeskuksen kyselyssä työnantajat korostavatkin omaa osallisuuttaan päätöksenteossa; kolme neljästä työnantajasta katsoo, että työssä jatkamisesta päätetään yhdessä ja vain harvat, noin joka kymmenes, useimmiten valtiolla, katsovat päätöksen kuuluvan työntekijälle (Tuominen ym. 2004).

Jos nimenomaan vanhimpien siirtämisellä pois työstä on lisätty työn tuottavuutta ja kiihdytetty työelämän muutostempoa, eikö työvoiman vanheneminen ja vanhimpien (60–70-vuotiaiden) ikäluokkien pitäminen mukana työssä hidasta tuottavuuskasvua ja muutostempoa? On

myös mahdollista, että työssä pysyvät väärät ikääntyvät, sellaiset, joiden työpanosta työnantajat eivät tarvitse. Tämän riskin hintaa lisää kannustinkarttuma, eli työnantajan kannalta huonosti kannattavilla työvuosilla loppuelämäksi ansaittu ”supereläke”. Näihin riskeihin voi esittää ainakin seuraavia vastaväitteitä. Ensinnäkin on mahdollista, että tähänastiset uskomukset iän ja suorituskyvyn suhteesta ovat olleet vääriä, siis ikäkielteisiä stereotyyppioita. Toiseksi tulevat ikääntyneet voidaan ajatella erilaisiksi kuin tähänastiset ikääntyneet, siis nuoriksi suorituskyvyltään, taidoiltaan ja mukautumishalukkuudeltaan, koulutuskuilu eri ikäkohorttien välillä pienemmäksi ja jatkuva, elinikäinen oppiminen realiteetiksi. Kolmanneksi ikääntyvien velvollisuudeksi osana uutta ikäsopimusta asettuu oman työllistyvyyden ja suorituskyvyn kaikinpuolinen ylläpito; ikäriski siis yksityistetään ja yksilöllistetään. Neljänneksi myös työnantajilta odotetaan uutta politiikkaa, joka pystyy hyödyntämään parhaalla tavalla juuri ikääntyville ominaisen työkyvyn. Lisäksi voi ajatella, että työnantajilla on keinoja ”ohjata” ulos sellaiset 63 vuotta täyttäneet, joiden työssä pitämistä he eivät pidä perusteltuna. Tähän voi syntyä uusi konfliktipiste, sillä ikääntyvän, työstään pitävän tai parempaa eläkettä tavoittelevan kannalta ulossavustaminen on epäreilua. On mahdollista, että esityslista viime vuosina on muotoutunut varsin suoraan työurien pidentämisen tavoitteesta ja että lähiaikoina ikääntyvien tuottavuus nousee enemmän etualalle.

Viides, sosiaaliutopistinen mahdollisuus on, että työvoiman keski-ään kasvaessa, ja vieläpä suunnilleen samassa tahdissa useissa ”kilpailijamaissa”, hyväksymme vähän leppoisamman työelämän, jota työssäkäyvät iästä riippumatta kaipaavat. Lassila ja Valkonen (2005) arvioivat, että eläkeuudistuksen vaikutus kokonaistyöpanokseen voi jäädä vähäiseksi, vaikka eläkkeellejääminen siirtyisi keskimäärin 1,5 vuodelle. Tämän vastapainoksi tai tämän kanssa rinnan he olettavat näet työuran aikaisen huokoisuuden (vapaiden, lomien tai lyhenevän viikkotyöajan) lisääntyvän, niin että se syö eläkeuudistuksen arvioidusta neljän prosentin kokonaistyöpanoksen lisäyksestä suurimman osan. Toisaalta voi ajatella, että vapaiden lisääntynyt kysyntä on eläkeuudistuksesta riippumaton asia ja pitemmät työurat lievästi ylikompensoivat sen.

Työnantajia ja yrityksiä ei voi ajatella keskenään samanlaisiksi ja homogeenisiksi. Niiden ikäprofiilit ja ikäintressit eroavat toisistaan.

Vaikka kilpailutalous ja -yhteiskunta levittävät samantapaisia vaatimuksia kaikille aloille ja sektoreille, yritykset ja organisaatiot toimivat jossain määrin erilaisissa kilpailu- ja modernisaatiopaineissa ja erilaisilla liike-toiminta- ja henkilöstöstrategioilla. Yrityksiä on suuria ja pieniä, niiden houkuttelevuus nuoren työvoiman silmissä ja niiden riippuvuus vanhenevasta työvoimasta vaihtelee. Meillä noin 70 prosenttia työllisistä toimii yksityisellä sektorilla, vajaa kolmasosa julkisella sektorilla. Työnantajien suhde eläkeuudistukseen vaihtelee sektoreittain. Epäilevimmit niin johdon kuin työntekijöiden asenteet löytyvät kuntasektorilta (Tuominen, Takala, Tuominen 2004; Forma ym. 2004). Kun uudistus laskee yksityisen sektorin vanhuuseläkeikää, niin se nostaa kuntasektorin ammatillisia ikärajoja. Joidenkin pienten ryhmien (vaikkapa palomiesten) selviäminen 63 vuoden ikään saakka herättää julkisuudessaakin epäilyjä. Selityksenä lienee myös kuntien tai erityisesti sosiaali- ja terveystalouden työolojen raskaus (Wikström ym. 2000; Vahtera ym. 2002; Ylöstalo 2003; Lehto & Sutela 2004). Toisaalta voisi ajatella, että juuri julkinen sektori työnantajan roolissaan olisi helpoimmin suostuteltavissa ja integroitavissa valtiovallan linjauksiin. Tästä on esimerkkejä valtiosektorilta, jossa on viime vuosina toteutettu ilmeisesti tuloksellista työhyvinvointia ja pitempiä työuria edistänyttä Kaiku (Kaikki kunnossa) -ohjelmaa.

Ageistiset työnantajat ja eläkehaluiset työntekijät?

Työnantajat ja työntekijät toimivat ja tekevät valintojaan sekä tietyssä kulttuurisessa ympäristössä että tiettyjen institutionaalisesti luotujen pelisääntöjen puitteissa. Julkisessa keskustelussa varhaistunut työnjättö esitetään usein eläkehakuisten kansalaisten aikaansaannoksena, johon työelämän kuormittavuus ja ihmisten uupuminen on antanut oman mausteensa. Meidän tutkimustamme ohjaa näkemys, että vanhuuseläkeikää varhaisemman työnteon lopettamisen ratkaisevat mekanismit löytyvät ja päätökset tehdään työpaikoilla. Pääosaan voi siis ajatella ”ageistiset työnantajat” ja ”eläkehaluiset ja -hakuiset työntekijät”. Piirrämmeksi seuraavassa tutkimuskirjallisuuteen nojaavan kuvan näistä kahdesta toimijasta: mitä tiedetään työnantajien intresseistä ja suhteesta vanhene-

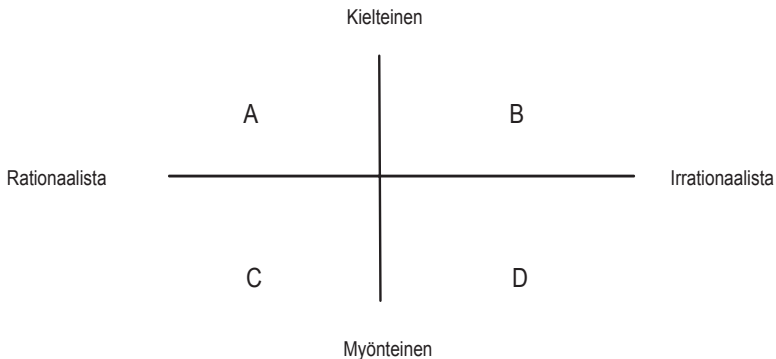
vaan työvoimaan ja työntekijöiden suhteesta vanhuuseläkeikää varhaisempaan työnteon lopettamiseen. Ovatko työnantajat perusteettomasti ageistisia ja työntekijät eläkehakuisia? Vai onko vanhuuseläkeikä yksinkertaisesti viritetty liian korkealle suhteessa ihmisten työkykyyn ja tämän päivän työelämän luonteeseen? Jos, niin onko lainkaan realistista ajatella, että tosiasiallista eläkkeellesiirtymisikää voidaan myöhentää?

Ageistiset työnantajat?

Ageismin käsitteen otti käyttöön amerikkalainen psykiatri Robert Butler vuonna 1969 (Bytheway 1995). Tällöin se tarkoitti nimenomaan vanhoihin ja vanhenemiseen liittyviä kielteisiä ja syrjiviä asenteita ja käytäntöjä, vanhojen ja vanhuuden vastenmielisyyttä. Bill Bytheway kiteyttää ageistisen asenteen näkemykseen, että vanhat ovat *ugly and useless*. Sittenmin ageismin käsite on otettu käyttöön myös työelämän yhteydessä viittaamaan ikääntyvien marginalisointiin työssä ja varhaistuvaan työstä poistumiseen. Myös nuoriin kohdistuu työssä kielteisiä asenteita, ja joskus ageismilla tarkoitetaankin mitä tahansa ikäperusteisia stereotyyppioita, uskomuksia ja syrjintää. Me puhumme ageismista vain vanhenemiseen, ja tässä tutkimuksessa nimenomaan työikäisen vanhenemiseen liittyvässä merkityksessä. Duncan (2001; 2003) rajaa ageismin perusteettomiin ja irrationaalsiin ikäennakkoluuloihin ja stereotyyppioihin. Kuitenkin iän merkitykset ja seuraukset ovat siinä määrin epäselvät, eriytyvät ja tilannekohtaiset, että rajanveto perustellun ja perusteettoman (stereotyyppisen) ikääntyvien sivuuttamisen välillä on vaikeaa. Niinpä käytämme ageismin käsitettä viittaamaan kaikkiin prosesseihin ja käytäntöihin, joiden seurauksena on *ikäntyvien työelämänsä marginalisoituminen ja ikääntyvien joutuminen työelämän ulkopuolelle* riippumatta siitä, onko se yrityksille taloudellisesti rationaalista vai irrationaalista ja vaikka se olisi täsmälleen sitä, mitä ikääntyvät itse ja kansalaiset yleisesti toivovat.

Colin Duncan (2001; 2003) siis katsoo, että yrityksille yritetään vakuuttaa niiden ikääntyviä syrjäyttävien käytäntöjen olevan irratioonaa-

lisiä ja nojaavan ikääntyviä koskeviin virheellisiin uskomuksiin. Duncan pohtii työnantajien ja yritysten tilannetta ja politiikkaa kahden ulottuvuuden avulla. Ensimmäinen ulottuvuus kuvaa työnantajien suhdetta ikääntyviin työntekijöihin myönteisyys-kielteisyys-ulottuvuudella, toinen vanhenevien työntekijöiden syrjimisestä rationaalisuutta tai irrationaalisuutta liiketoiminnan kannalta. Myönteinen suhtautuminen tarkoittaisi vanhempien työntekijöiden suosimista tai ei ainakaan syrjintää esimerkiksi rekrytoinnissa, työoloissa, henkilöstökoulutuksessa ja henkilöstön vähentämisessä, kielteinen taas syrjäyttämistä. Syrjintä tai suosinta on rationaalista ja perusteltua, jos se palvelee liiketoimintaa, irrationaalista, jos se on vastoin yrityksen omaa etua. Näiden kahden ulottuvuuden nojalla syntyy seuraava nelikenttä:



Duncan sanoo ruudun B kuvaavan sosiaaligerontologisen ikälobbauksen näkemystä nykytilanteesta. Sen mukaan ikääntyviä syrjitään ja syrjäytetään työstä ilman perusteita ja siten vastoin yritysten ja organisaatioiden omaa parasta. Kysymyksessä on siis asenteellinen ageismi. Uutta ikäsopimusta ajava rintama perustelee siirtymää ruutuun C, ikääntyvien pitämistä työssä. Se ajatellaan yrityksille edulliseksi. Yritykset saavat käyttöön ikääntyvien tiedot, taidot ja voimavarat. Mutta entä jos ikääntyvien syrjäyttäminen onkin liiketoiminnallisesti perusteltua (ruutu A) ja yhteiskuntapolitiikan vaihtamisen seuraukset ovatkin mutkikkaammat ja

huonommin ennustettavat, ja entä jos pakkopysyminen työssä johtaakin (yritys)taloudellisesti irrationaaliseen tulokseen (kohti ruutua D)?

Kielteinen suhtautuminen ikääntyviin nojaa käsityksiin, joiden mukaan vanhemmat työntekijät ovat vähemmän tuottavia, heillä on vähemmän tarvittavia taitoja, he ovat muutosvastarintaisia esimerkiksi uusia teknologioita kohtaan, heikommin koulutettavia uusiin taitoihin tai sitten he jättävät työelämän niin nopeasti, että investoinnit heihin eivät ehdi tuottaa. Mutta ovatko nämä perusteltuja vai perusteettomia uskomuksia? Gerontologinen tutkimus on kyseenlaistanut näitä käsityksiä jo reilun parinkymmenen vuoden ajan ja osoittanut, että ikä on huono ennustaja suorituskyvylle. Niinpä vasta-argumentaation mukaan ikääntyvien syrjintä johtaa yritysten inhimillisten voimavarojen ja ikääntyneille tyypillisten ominaisuuksien kuten luotettavuuden, sitoutumisen, vastuullisuuden ja kokemuksen optimaalista heikompaan hyödyntämiseen. Vasta-argumentaatio huomauttaa lisäksi, että varhaiseläkepolitiikka on johtanut tärkeiden taitojen ja kollektiivisen muistin menetyksiin. Varhaiseläkejärjestelyjen kustannukset ovat voineet ylittää säästetyt palkat; työnantajat tekevät harvoin ikäpolitiikkaansa koskevia kustannus-hyöty-analyseja. Lisäksi ikääntyvässä yhteiskunnassa tarvitaan ikääntyviä myös työelämässä ymmärtämään vanhojen ihmisten muodostamia markkinoita.

Samaa sosiaaligerontologiaan nojaavaa *business case*-tyyppistä ajattelua löytyy myös meiltä. Ilmarinen, Lähteenmäki ja Huuhtanen (2003, 200) yrityksille ja organisaatioille suunnatussa kirjassaan väittävät ikääntyvien syrjimisen perustuvan *vääriin myytteihin*. Haitallisin myytti on se, etteivät ikääntyvät opi uusia asioita. Toinen on iän mukana tapahtuva heikkeneminen ja kolmas myytti väittää, että nuoret ovat tuottavampia. Vastaväitteiksi Ilmarinen ym. esittävät, että vanhatkin oppivat, jos kohta tarvitsevat ehkä enemmän aikaa ja toisenlaista pedagogiikkaa. Heikkentymisen sijasta ihmiset vanhetessaan tulevat henkisesti vahvemmiksi eikä tuottavuus riipu iästä vaan työn organisoinnista. Toisaalta kun työnantajilta (tai suomalaisessa puhetavassa puhutaan mieluummin ”työelämältä”) perätään ikäjohtamista, heiltä/siltä ei perätä vain ennakkoluuloista luopumista vaan aktiivista ikäjohtamista, työolojen ja työilmapiirin kehittämistä, ikääntyvien työkyvyn erityislaadun huomioonottamista, ikääntyvien arvostamista, jaksamisen tukemista, työhyvinvointiin panostamista,

siis monenlaisia investointeja ja panostuksia vaativaa toimintaa. Perusteluna on sekä yritysten oma etu, vanhenevaan työvoimaan mukautumisen välttämättömyys että kokonaisyhteiskunnallinen etu eli yhteiskunnallisten ikääntymiskustannusten hallinta.

Ikä, työkyky ja tuottavuus

Iän merkitys organisaatioissa ei tyhjenny työkykyyn ja tuottavuuteen. Silti voi ajatella, että rationaalisuus–irrationaalisuus–kiistan ytimessä on iän ja työkyvyn/tuottavuuden välinen suhde. Iän mukana meissä tapahtuu monia työkykyä potentiaalisesti heikentäviä muutoksia (Ilmarinen 1999; Reina-Knuutila 2001; Ilmarinen ym. 2003; Duncan 2001). Laboratoriossa mitatun suorituskyvyn huippu on noin 30 ikävuoden paikkeilla. Laboratoriotulosten mukaan esimerkiksi lihasvoima, näppäryys, reaktioajat ja jotkut muistamisen ja oppimisen aspektit heikkenevät iän mukana. Kuitenkin laboratoriomaisen suorituskyvyn ja työelämän suorituskyvyn suhde on välittynyt. Todellisissa työelämän tilanteissa ikääntyvät voivat kompensoida menetyksiä kokemuksellaan, jos ikäsuhteiset kyvyt eivät ole poikkeavan tärkeitä kyseissä ammatissa tai jos työtä ei tarvitse tehdä voimakkaan stressin oloissa.

Chassardin (2003) tiivistys osoittaa, että iän ja tuottavuuden suhde riippuu myös työn luonteesta ja vaatimustasosta. Ruumiillisesti kuormittavissa ja pakkotahtisissa töissä, joissa vaaditaan tarkkaa havaintokykyä, näppäryyttä ja nopeaa reaktiokykyä, tuottavuus laskee iän mukana, samoin jos työ vaatii kovin tiheää uusien taitojen oppimista. Ruotsissa Volvon autotehtaan liukuhihnoilla on todettu, että ikääntyneiden tuottavuus laskee 85–90 prosenttiin keskimääräisestä, mutta suorituskyvyn laskua voi pehmentää paremmalla työn muotoilulla. Sellaisissa tehtävissä, missä kokemus kompensoi alkuperäisten taitojen vanhenemista, iän ja tuottavuuden välillä ei ole selvää suhdetta. Samoin on joissakin vaatimattomissa töissä, joissa alkuperäiset taidot eivät vanhene eikä kokemuksestakaan ole sanottavaa hyötyä. Ja sellaisissa ei-ruumiillisissa töissä, missä ei vaadita hektistä havaintojen ja päätösten tekoa, iän mukanaan tuoma kokemus ja sosiaaliset taidot voivat lisätä tuottavuutta. Joissain

tutkimuksissa ikääntyville sopivimmiksi nähdään matalan ammattitaidon toistotyöt ja sen sijaan sopimattomiksi ruumiillisesti kuormittavat, it-pohjaiset ja kiireiset työt (ref. Taylor & Walker 1994). Ikääntyneet suoriutuvat paremmin stressittömissä tilanteissa. Joissakin taidoissa on löydetty käännetyn U:n muotoinen käyrä, niin että kokemus ensin parantaa taitoja mutta 55 ikävuoden jälkeen tuottavuus alkaa laskea. 55+ ikäisten tuottavuus säilyy kuitenkin korkeampana kuin nuorten tulokkaiden (Duncan 2001). Työ- ja elämänuran aikaisilla kokemuksilla (kokemusten moninaisuus, työn vaihtelevuus) on merkitystä myöhemmän iän mukautumis- ja oppimiskyvyn säilymiselle.

Laboratoriossa voidaan tutkia lähinnä ruumiillista ja kognitiivista suorituskykyä, ja aika huonosti selviämistä todellisessa työelämässä. Työelämässä vaaditaan monenlaisia ominaisuuksia. Karisalmi & Seitsamo (2003) erottavat työn tehokkuuden, työn laadun, työn huolellisuuden, yhteistyökyvyn, joustavuuden ja luotettavuuden. Heidän tutkimuksessaan metallin ja kaupan henkilöstöt arvioivat nämä kaikki paremmiksi 45+ kuin -45-ikäisillä. Henkilöstöjohtamisen ammattilaisiin kohdistuneessa tutkimuksessa Smith (2001) piti lähtökohtana neljää dimensiota: työn tehokkuutta, vuorovaikutustaitoa, vakautta ja sopeutuvuutta. Empiirisessä aineistossa ne ryhmittivät kahdeksi dimensioksi: (a) työn tehokkuudeksi (luotettavuus, kova työ, tunnollisuus, tehokkuus työssä, kokemus) ja (b) sopeutuvuudeksi (uuden teknologian hyväksyminen, sopeutuminen muutokseen, uusien ideoiden hahmottaminen, oppimisen nopeus). Tutkimuskohteena olleilla henkilöstöjohtajien ammattilaisilla ja asiantuntijoilla oli paljon ikäkielteisiä asenteita erityisesti muutoksiin sopeutumisen, uusien taitojen ja ideoiden omaksumisen osalta.

Yleisesti voi todeta, että ikäryhmien sisäiset erot suorituskyvyssä ovat suurempia kuin ikäryhmien väliset. On tullut jo kliseeksi todeta, että iän mukana yksilöiden väliset tuottavuus- ja terveyserot kasvavat, joten keskiarvot kuvaavat yhä huonommin yksilöitä. Täten iän karttuessa ikä ennustaa yhä epäluotettavammin yksilöllistä suorituskykyä ja pätevyyttä työssä. Lisäksi työn tuottavuus syntyy mutkikkaasti työn organisoimisen, teknologian, osaamisen, motivoitumisen, johtamisen, palkitsemisen, työyhteisön ilmapiirin ja yhteisöllisen oppimisen tuloksena. Ja voisi olettaa, että jälkiteollisessa työelämässä työn tuottavuus on vielä välittyneemmässä suhteessa ruumiilliseen työkykyyn kuin ruumiillisesti kuor-

mittavassa, suorittavassa työssä. Tutkimusten mukaan organisaatioilla on hyvin erilaisia ikärakenteita ja profiileja ilman että sillä on havaittavaa vaikutusta organisaation suorituskykyyn ja tulokseen (Glover & Branine 2001; Duncan 2001). Vaikka eri tekijät osoittavat eri suuntiin, kokonaistaseen valossa ikääntyvien – tarkkoja ikärajoja vetämättä – siirtäminen pois työstä työkyvyn ja tuottavuuden laskuun vedoten ei näyttäisi perustellulta. Ilmarinen ja kumppanit (2003) siis sanovatkin iän mukana vähenevän tuottavuuden olevan myytin tai seurausta väärästä työn organisoinnista.

Vai sittenkin rationaalista?

Sosiaaligerontologinen tutkimus on siis vahvasti kyseenlaistanut sen, että työkyky, tuottavuus ja muut työelämässä vaadittavat ominaisuudet heikkenisivät sillä tavalla yksiselitteisesti, että ne tekisivät perustelluksi ikääntyvien syrjäyttämisen. Mutta ikä on muutakin kuin suorituskyky ja pätevyyttä. Vanhempi työvoima on esimerkiksi yleensä nuorta kalliimpaa. Työmarkkinoiden instituutiot turvaavat usein erilaisia senioriteettietuja ja työnantajien eläkekustannukset voivat nousta työntekijöiden iän mukana. Van Dalenin ja Henkensin (2002) mukaan hollantilaisilla työmarkkinoilla työn tuottavuus kasvaa iän mukana hitaammin kuin työvoiman hinta, ja hollantilaisten työnantajien mielestä työn hinnan kallistuminen on vanhenevan työvoiman tärkein seuraus. Sellaisen institutionaalisten käytäntöjen puuttuminen, jotka mahdollistaisivat vanhemman työvoiman hinnan laskun, suosii vanhempien työntekijöiden syrjäyttämistä erityisesti silloin kun on tarvetta työvoiman vähentämiseen. Myös siirtymä elinikäisten työsuhteiden mallista kohti joustavampia työmarkkinoita ja työsuhteiden epätyypillistymistä edistää vanhempien korvaamista nuoremmilla. Nuoret ovat halvempaa, mukautuvampaa ja määräaikaisiin työsuhteisiin valmiimpaa työvoimaa.

Sellaisessa tilanteessa, missä työvoimasta on liikatarjontaa ja missä tuotantoa ja työmarkkinoita kuvaa kasvava joustavuus, vanhempi työvoima voi aiheuttaa viidenlaisia kustannuksia (Duncan 2001, 39):

(i) tuottavuuskustannukset, jotka aiheutuvat vanhenevien työntekijöi-

den tuottavuuden laskusta, olkoon että trendi on heikko ja koskee vain osaa ammateista ja työtehtävistä

(ii) yleiskustannukset, jotka aiheutuvat senioriteettipohjaisista palkkaym. eduista sekä mahdollisesti suuremmista sosiaaliturvakustannuksista

(iii) työsuojelukustannukset, jotka aiheutuvat työympäristön ja työtehtävien muotoilusta ikääntyville sopiviksi tai heidän työkuormansa vähentämisestä

(iv) sopeutumiskustannukset, jotka aiheutuvat vanhimpien työntekijöiden heikommasta sopeutumisesta muutokseen

(v) motivaatiokustannukset, jotka aiheutuvat vanhempien työntekijöiden nuoremmille muodostamista tulpista sekä tuottavuuden ja uudistumiskyvyn menetyksistä.

Vanhempien ikäluokkien heikompi pohjakoulutus ja vanhentuneet tekniset taidot tekevät heistä vähemmän arvokkaita nopean teknologisen muutoksen aikana. Heidän uudelleen koulutuksensa voi maksaa enemmän kuin uuden ajantasaisin taidoin varustetun työvoiman perehdyttäminen. Sellaisessa jatkuvassa rakennemuutosten ja uudelleenorganisointimisten olosuhteissa, jollaisissa monet yritykset ovat eläneet viime vuosikymmeninä, vanhempien työntekijöiden kokemus, lojaalisuus ja viisaus voivat olla joitakin muita ominaisuuksia vähemmän tärkeitä. He voivat myös suhtautua uudempia tulokkaita vähemmän suopeasti tai suorastaan kyynisesti niihin uusiin johtamis- ja henkilöstötekniikoihin, jotka ovat säestäneet viime vuosikymmenten uudelleenstruktuurointia ja -organisointia. Lisäksi varhaiseläkejärjestelmät voivat tarjota sosiaalisesti hyväksytyyn tavan supistaa henkilöstöä silloin, kun tuotannolliset ja taloudelliset syyt sitä vaativat ja näin minimoida yrityksen sisäisiä ristiriitoja ja työelämän suhteiden huononemista. Ikääntyneiden työttömien rekrytointi paikoille, joita on totuttu pitämään nuoren työvoiman sisääntulopaikkoina, voi aiheuttaa epämurkavia suhteita nuorten esimiesten ja vanhempien alaisten välille. Näiden näkökohtien valossa ikääntyviä sivuun siirtävä politiikka ei enää tunnu perusteettoman ageismin seuraukselta.

Työnantajien ja yritysjohdon asenteet

Mutta ovatko työnantajien ja organisaatioiden johdon asenteet ageistisia? Philip Taylor & Alan Walker (1994; 1998) lukeutuvat EU-Euroopan johtaviin sosiaaligerontologeihin. He pääättelevät sekä oman survey-aineistonsa että muiden tutkimusten nojalla, että työnantajien asenteissa on ageistisia piirteitä ja vaikuttaminen niihin on tärkeää. Heidän oma laaja asennetutkimuksensa brittiyritysten ja -organisaatioiden henkilöstöjohdolla osoitti kuitenkin asenteet heidän odottamaansa suopeammiksi. Ikääntyviä koskevat asenteet ovat kaksijakoisia. Myönteisimmät asenteet koskevat lojaalisuutta, tuottavuutta ja luotettavuutta, kielteisimmät asenteet uutta teknologiaa, muutosvastarintaa, joustavuutta ja vuorovaikutusta nuorten esimiesten kanssa. Tärkeimmiksi ikääntyvien rekrytointia ja työllistämistä koskevaksi esteeksi nähdään puuttuva ammattitaito. Nuorempien puolesta puhui myös pitempi jäljellä oleva työura, muodollinen, todistuksin osoitettu ammattitaito ja suurempi mukautuvuus. Samanlainen kaksijakoisuus toistuu yleisesti tutkimuksissa. Eeva-Leena Vaahtion (2002) tutkimus suomalaisten pk-yritysten rekrytoinnista osoittaa saman kaksijakoisuuden. Lisäksi Vaahtion tutkimus osoittaa, että niin nuorimpiin kuin vanhimpiin liitetään toisiinsa nähden peilikuvamaisia myönteisiä ja kielteisiä ominaisuuksia. Nuoren ja vanhan välissä, 30–40 ikävuoden paikkeilla on työelämän ihanneikä (prime age) jolloin mukaan on jo kertynyt iän mukanaan tuomaa hyvää (kokemusta, vakiintumista, vastuullisuutta) mutta ei vielä sen haittoja.

McGoldrick & Arrowsmith (2001) tutkimus brittiläisellä keski- ja ylemmällä johdolla kertoo myös asenteiden kahtalaisuudesta, samoin tietyistä sisäisistä epäjohdonmukaisuuksista ja paradokseista. Ikääntyneitä pidetään luotettavina, tunnollisina, lojaaleina ja sosiaalisesti taitavina, toisaalta vähemmän joustavina ja muutoskykyisinä. Heissä nähdään myös vähemmän kehityspotentiaalia. Kronologista ikää ei kuitenkaan pidetty hyvänä ennustajana yksilön kyvyistä. Jotkut ovat kolmikymppisinä vanhoja ja toiset kuusikymppisinä nuoria. Mutta keskimäärin työntekijöistä tuli ”vanhoja” 50–54-vuotiaina, naisista vähän miehiä nuorempina. Ikäsyntintää pidettiin vahingollisena. Tutkijat huomauttavat, että vastauksissa oli paljon paradokseja ja ambivalenssia. Vaikka ikä myönnettiin yksilölliseksi, sitä saatettiin silti pitää signaalina työn kannalta relevanteista omi-

naisuuksista kuten perhetilanteesta, ruumiillisista voimista sekä kuormituksen siedosta. Vastaajat saattoivat paheksua ageismia, mutta pitivät silti ikärakennetta oikeutettuna huomion kohteena mm. urien edistämisen, eläkekustannusten ja organisaatioiden yleisen vitalisuuden vuoksi.

Taylorin ja Walkerin (1998) tutkimuksessa oli merkkejä asenteiden muuttumisesta myönteisemmiksi. Asenteiden pääasiallisesta suopeudesta huolimatta yritykset eivät priorisoineet vanhempaa työvoimaa, eikä niissä ollut ikääntyviä suosivia tai heidän tarpeitaan huomioivia käytäntöjä. Ikääntyneiden koulutukseen ei haluta panostaa ja näin sopivien taitojen puutteesta tulee itseään toteuttava ennuste. Myönteiset asenteet eivät realisoituneet politiikkana. Suomalainen aineisto metallista ja vähittäiskaupasta osoitti, ettei johdon näkemys ikääntyvien tuotavuudesta vaikuttanut yrityksen ikäpolitiikkaan (Forss 1999).

Colin Duncan (2003) päättelee Britanniaista, että työnantajien syrjiviä ja ageistisia asenteita varhaisen työstäpoistumisen selityksenä on yliarvioitu. Keskittyminen syrjivien asenteiden ja ennakkoluulojen poistamiseen on jättänyt paradoksaalisesti pimentoon kätketyimmän ja vähemmän näkyvän *rakenteellisen ageismin*, kuten talouden ja työelämän ikäkielteiset muutokset. Duncan katsoo, että sen enempää perustelemattomista ageistisista asenteista kuin niiden vaikutuksesta yritysten päätöksiin ei ole riittävä näyttöä. Eeva-Leena Vaahtio puolestaan luonnehtii pk-työnantajien asennetta *myötätuntoiseksi ageismiksi*. Ikääntyvien pois päästäminen ajatellaan heidän omaksi edukseen.

Suomalainen eläkeuudistus asettaa työnantajat uuden tilanteen eteen ja testaa heidän suhtautumistaan ikääntyvään työvoimaan. Eri sektoreilla 63 vuoden eläkeikä suhteessa nykytilanteeseen merkitsee eri asiaa, yksityisellä se laskee vanhuuseläkeikää, kuntasektorilla, missä on vielä paljon 60 vuoden ikärajaa, nostaa. Eläketurvakeskuksen (Tuominen, Takala, Tuominen 2004) selvityksen mukaan työnantajien ja työnantajia edustavan johdon suhde eläkeuudistukseen on varsin myönteinen, myönteisin valtiosektorilla, kielteisin kuntasektorilla. Myönteistä suhtautumista perusteltiin voittopuolisesti yksilöllisyydellä ja joustavuudella, joka mahdollistaa myös oman työkyvyn ja jaksamisen huomioimattamisen. Yksityisellä sektorilla pidettiin hyvänä myös ikärajan alenemista. Kielteisissä arvioissa joko pidettiin ikärajoja liian korkeina tai vedottiin työn raskauteen ja vaativuuteen. Näissäkin perusteluissa

oli sektorieroja. Yksityisellä sektorilla vedottiin ikärajojen korkeuteen, julkisella sektorilla taas työn vaativuuteen ja raskauteen, järjestösektorilla muita useammin ikääntyvien taitojen ja suorituskyvyn riittämättömyyteen. Kysyttäessä erikseen käsityksiä 62 vuoden alaikärajasta ja 68 vuoden yläikärajasta, vähän yli puolet (56 %) piti alaikärajaa sopivana, reilu kolmasosa (37 %) liian korkeana. Yläikärajaa taas pidettiin yleisesti liian korkeana (73 %). Nihkeä suhtautuminen tuli esille myös kysyttäessä käsitystä siitä, voiko toimipaikka tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän 55 vuotta täyttäneitä työvoimaa. Olipa syy ageistisissa asenteissa tai rationaalisissa intresseissä, kyselyn valossa suomalaiset työnantajat suhtautuvat nihkeästi siihen näkymään, että heidän henkilökuntansa olisi tulevaisuudessa nykyistä vanhempaa.

Työnantajien ja heidän edustajiensa asenteet ovat siinä mielessä tärkeitä, että ne voivat vaikuttaa yrityksen politiikkaan. Arkisen työn kannalta tärkeämpiä voivat olla työyhteisöjen sisäiset ikäasenteet. On tuloksia ja arkista kokemusta työyhteisöjen sisäisestä ikäsegregaatiosta, siitä miten niissä hakeudutaan samanlaisten eli samanikäisten seuraan ja miten eri-ikäiset arvioivat ikääntyvien suoritustason hyvin eri lailla (Ahola & Huuh-tanen 1995). Useissa yhteyksissä tulee esille nuoren esimiehen ja vanhemman työntekijän ongelmallinen suhde. Tietysti eri-ikäisten yhteistyön ja keskinäisyydet voi nähdä työnantajan asiana ja yhtenä ikäjohtamisen haasteena, kuten esimerkiksi Ilmarinen ym. (2003) näkevät.

Työnantajapolitiikat

Työnantajien ja yritysjohton asenteiden ageistisuudesta ja sen vaikutuksesta henkilöstöpolitiikkaan voi kiistellä. Sen sijaan kiistattomamalta näyttää, ettei vanhempien työntekijöiden rekrytointi ja työssäpitäminen ole yrityksille mikään prioriteetti, jonka hyväksi toimittaisiin. Tavoitteelliset ikästrategiat, ikäpolitiikat, ”hyvät käytännöt” tai ”ikämyönteiset käytännöt” ikääntyvien työssä pitämiseksi (myös Ilmarinen ym. 2003) tuntuvat olevan harvinaisia niin Suomessa kuin muualla EU-Euroopassa ainakin vielä viime vuosikymmenellä ja tämän vuosikymmenen vaihteessa (Forss 1999; 2001; Forma ym. 2004; Glover &

Branine 2001). Eläketurvakeskuksen metallia ja kaupan alaa koskevassa tutkimuksessa aineisto hankittiin toimipaikoilta yritysjohdon edustajilta ja työntekijöiltä. Ryhmien näkemykset olivat siinä mielessä samantapaiset, että kummassakin ryhmässä enemmistö katsoi, ettei ikääntyvien työssäpysymistä pyritä edistämään lainkaan tai juuri lainkaan. Käsitteitä ikämyönteisyydestä oli yhteydessä työpaikalla järjestettävään koulutukseen ja kuntoutukseen, joten mitä ilmeisimmin kysymys oli (ainakin) niistä ja siis enimmäkseen niiden puuttumisesta. Vuoden 2003 työoloaineistossa selvitetty palkansaajien kokemukset viittaavat samantapaiseen kahtalaisuuteen kuin työnantajienkin asennetutkimukset. 45–64-vuotiaiden palkansaajien enemmistön mukaan vanhempien työntekijöiden kokemusta kyllä arvostetaan (74 % ajattelee näin) ja eri-ikäisten kykyjä käytetään hyväksi (70 %), sen sijaan vähemmistön (23 %) mielestä työpaikalla edistetään ikääntyvien työssäpysymistä (Forma ym. 2004). Tässä suhteessa valtio työnantajana poikkesi yksityisestä ja kuntasektorista myönteiseen suuntaan.

Samansuuntaisen tuloksen sektoreista antaa työnantajille kohdistettu kysely (Tuominen ym. 2004). Senkin mukaan valtio- ja järjestösektorilla toimitaan useimmiten niin, että ikääntyneitä tuetaan jatkamaan työssä vanhuuseläkeikään saakka. Kyselyn tulokset ovat vähän monitulkintaisia, kuten vastaukset strukturoituihin vastausvaihtoehtoihin usein ovat: mitä tarkoittaa kun vastaaja sanoo, että ”toimipaikalla toimitaan josain määrin sellaisella tavalla, että työntekijöitä tuetaan jatkamaan vanhuuseläkeikään saakka”? Uskallamme kuitenkin lukea kyselyjen tuloksia niin, että harvemmissa toimipaikoissa on varauduttu työvoiman ikääntymiseen tai pyritty edistämään ikääntyvän työvoiman käyttöä.

Kaiken kaikkiaan kuva työnantajista on se, että tutkimuskonteksteissa esitetyt asenteet eivät ole avoimen ageistisia ja että vanhenevien työntekijöiden hyvät puolet tunnustetaan heikkouksien rinnalla. Sen sijaan yrityksillä ei pääsääntöisesti ole (ollut) intressiä vanhempien työntekijöiden rekrytointiin tai työssäpitämiseen eikä siihen tähtäävää politiikkaa.

Eläkehalut

Eläkeikätoiveet

Eläketoiveisiin ja -haluihin keskittynyt julkinen keskustelu antaa kuvan ikään kuin työntekijät voisivat itse päättää milloin jäävät eläkkeelle. Itse asiassa työssäkäyvillä on vuoden 2005 uudistukseen saakka ollut vain vähän mahdollisuuksia valita vapaasti oma eläke- tai työnjättöikänsä. Itsensä irtisanomisen, työmarkkinoilta jättäytymisen ja jopa vanhuuseläkkeen varhentamisen taloudelliset seuraukset ovat aika kovat. Oman ammatin vanhuuseläkeikää varhaisempi eläkkeelle siirtyminen on riippunut joko asiantuntijoiden harkinnasta (työkyvyttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke) tai työnantajan toiminnasta (työttömyys ja työttömyyseläke, muut yrityskohtaiset järjestelyt). Lähinnä osa-aikaeläke on antanut edullisen ja itse valitun mahdollisuuden työpanoksen vähentämiseen. Tästä huolimatta kysymys työssäkäyvien eläkeikätoiveista ja eläkehaluista on tärkeä. Eläkkeellesiirtymistä ja kolmatta ikää koskevien kulttuuristen trendien voi ajatella näyttäytyvän näissä toiveissa ja haluissa. Mutta eläkeikätoiveet muodostuvat myös tiettyjen instituutioiden ja poliittisten valintojen puitteissa, ja kysymysmerkki juuri nyt onkin, missä määrin politiikan vaihdos alkaa vaikuttaa toiveisiin ja valintoihin.

Varhaisella tai varhaistuvalla työnjätöllä on vähintään kahdet kasvot, ja koko asian ymmärrys riippuu herkästi sen kehystämisestä. *Yhtäältä* se on ilmaus ikääntyvien marginalisoinnista työssä ja yhteiskunnassa sekä vanheneviin ihmisiin kohdistuvista kielteisistä asenteista ja ennakkoluuloista. *Toisaalta* se on ilmaus työstä vapaan, toimintakykyisen ja taloudellisesti turvatuksen elämänvaiheen muodostumisesta elämänkaaren loppupuolelle. Eläke on työiän ohittaneille luotu moraalinen ja sosiaalinen tila, ja sen voi tarjota vain kyllin vauras ja kyllin hyväntahtoinen yhteiskunta (Phillipson 1998). Kun rajaa on siirretty aikaisemmaksi, samalla kun ikääntyvät pysyvät yhä pitempään vireinä ja toimintakykyisinä, on luotu tilaa ns. kolmannelle iälle. Kolmannen iän ideologia (alunperin Laslett 1989, ks. Tikka 1991; Karisto 2002) lupaa eräänlaisen uuden nuoruuden, ”*a fresh map of life*” vailla työn ja lasten huoltamisen sidoksia, nuorekasta ja aktiivista ikääntymistä.

Eläkeikätoiveet puhuvat sen puolesta, että kehityssuunta on vastannut kansalaisten toiveita (kysymysmerkki on kuitenkin se, missä määrin suunta on luonut kansalaisten toiveet). Eläkeikätoiveita ja eläkeikäarvioita tutkitaan erilaisin kysymyksin, ja kysymysten kehystys, muotoilu ja otokset vaikuttavat tuloksiin (Forma 2004a). Silti voi yleistää, että kuudestakymmenestä ikävuodesta tuli Suomessa viime vuosikymmenellä yleisesti omaksuttu eläkeikätoiveiden takaraja; 60 vuotta on myös mukavan pyöreä luku toivottavaksi. Suomalainen elämäntutkimuksessa suurten ikäluokkien enemmistö (miehistä 67 %, naisista 60 %) halusi jäädä eläkkeelle ennen 60 ikävuotta (miesten keskiarvo 57,7, naisten 57,8 vuotta) (Savioja ym. 2000; Hellsten & Savioja 2000; Savioja 2005). Omassa tietotyöaineistossamme neljä viidestä työssäkäyvistä korkeakoulututkinnon suorittaneesta toivoi olevansa eläkkeelle viimeistään 60-vuotiaana (Julkunen ym. 2004). Tuossakaan aineistossa ei ollut sukupuolieroa: miesten keskiarvo oli 58,9 ja naisten 59,1. Kummassakin tutkimuksessa arvioitu eläkkeellesiirtymisikä on 2–4 vuotta toivottua korkeampi. Eläkeikäarviot ovat kohtuullisen realistisia, ja suurin osa joutuu pysymään työssä ihanteellisena pitämäänsä pitempään. Myös nuoret ovat asettaneet tähtäimen 60 ikävuoteen. Tie 68 -selvityksessä (2003) vajaat 30 prosenttia nuorista halusi jatkaa työssä 60 ikävuoden jälkeen.

Eläkeuudistuksen valmistelun ja toimeenpanon yhteydessä eläkeikätoivoitteiden tutkimus on tullut entistä relevantimmaksi. Voivathan 62–68-vuotiaat (ainakin periaatteessa) itse valita eläkkeellesiirtymis-iän. Eri tahojen suorittamia kyselyjä tuntuukin ilmestyvän tuhkatiehe-ään. Uusimmat kyselyt antavat jossain määrin horjuvia tuloksia, mutta uuden ikäsopimuksen lanseeraus ja eläkeuudistus eivät ole ainakaan vielä mullistaneet suomalaisten toiveita. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan keski-ikäisten (45–64-vuotiaiden palkansaajien) yleisin eläkkeellesiirtymisarvio syksyllä 2003 oli edelleen 60 vuotta ja liki puolet arveli siirtyvänsä eläkkeelle viimeistään 60-vuotiaana (Tuominen 2004; Forma ym. 2004). TELA:n asennetutkimus edustaa koko suomalaista 15 vuotta täyttäneitä väestöä, ja siinä kysytään myös ”sopivaa eläkkeellesiirtymisikää” – raportti ei täsmennä yleisesti ottaen vai henkilölle itselleen (Työeläkeasenteet 2004). Uusimmassa kyselyssä kysymys kehystetään kertomalla, että ”työeläkeuudistuksessa vuoden 2005 alusta

ansaitulle vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti ikävälillä 63–68 vuotta”. Ja raportti jatkaa, että ”tästä huolimatta suomalaiset ilmoittavat uppiniskaisesti sopivaksi eläkeiäksi keskimäärin 62 vuotta”. Keskiarvo on kuitenkin kohonnut vuodesta 1998 kahdella vuodella ja vuodesta 2001 yhdellä vuodella, eli yleisen mielipiteen muokkaus näyttäisi tuottavan tulosta. Akavan uusimmassa työmarkkinatutkimuksessa vuodelta 2004 akavalaisten eläkeikätoiveet keskittyvät kuuteenkymmeneen vuoteen (ka=60,3 vuotta) ja se on keskimäärin 3,3 vuotta matalampi kuin vastaajien lakisääteinen eläkeikä. Silti akavalaisten eläkkeellesiirtymistä koskevat suunnitelmat ja toiveet olivat vuodesta 1997 lähtien liikahtaneet eläkepolitiikan tavoitteiden suuntaan.

Toisaalta HS:n Suomen Gallupilla tammikuussa 2005 teettämän kyselyn mukaan eläkkeelle halutaan edelleen 60 ikävuoteen mennessä (ka=60,2 vuotta) vaihdellen hieman sukupuolen (naiset myöhemmin), sosioekonomisen aseman (ylemmät myöhemmin) ja oman iän mukaan (kyselyajankohdan vanhemmat myöhemmin). Tätä kirjoitettaessa uusin kysely sisältyy EVA:n arvo- ja asennetutkimukseen (Torvi & Kiljunen 2005). Sen mukaan kannustinkarttuma ei paljon houkuttele ja erityisesti nykyiset 51–60-vuotiaat (79 % heistä) haluavat eläkkeelle heti kun vanhuuseläkeikä täyttyy ja aika harvoja heistä (13 %) kiinnostaa työnteko 63 vuoden ikärajan jälkeen. Eläketoiveet siis puhuvat noin 60 ikävuoden puolesta, niin että erilaiset kehystykset ja suorittajatahot saavat aikaan pieniä poikkeamia tuloksissa. Merkittävää tuloksissa on se, että haluttu eläkeikä nousee oman iän myötä. Joko työssäkäyvät vähitellen valikoituvat tai sitten kuudenkymmenen ylittävät ikä- ja työvuodet eivät näytäkään niin mahdolltomilta kuin ne nuoresta näyttävät.

Vaikka varhaistuva työnjätto näyttää eläkeikätoiveiden valossa suhteellisen yhtenäiseltä kulttuuriselta ilmiöltä, siinä on erilaisia juonteita. Vuonna 1993 työssä olleiden ikääntyneiden eläkeajatusten perustelut muodostivat viisi eri tyyppiä tai ulottuvuutta: taloudellinen epävarmuus tulevaisuudesta, työssä jaksamisen ja selviämisen vaikeudet, työmarkkinoiden toiminta, työyhteisön ja ikäkulttuurin merkitys sekä oman ajan houkutus (Gould 1999). Eroja varhaiseläkkeelle pyrkimisessä ja työssä jatkamisessa (toiveita ja tosiasiallisia valintoja) selittävät lukuisat yksittäiset tekijät, jotka vaihtelevat työntekijän koulutuksesta, asemasta, ammattista, terveydestä, uupumisesta, toimintakyvystä, työtyytyväisyydestä ja

osaamisesta sekä työn fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta työyhteisön ominaisuuksiin (ilmapiiri, johtaminen, reiluus) (esim. Forma 2004ab; Julkunen ym. 2004). Työn epävarmuuden merkitys eläkehaluissa korostuu uusimmissa selvityksissä (Lehto & Sutela 2004; Forma 2004 a; Forma ym. 2004). Juha Siltala kiteyttää ”töissä kiikastamisen” seuraavalla tavalla: ”(T)öissä ei voi enää tulla tapahtumisen subjektiksi. Ihmiset pyrkivät pois vaihtamalla ylivoimaiset haasteet hallittavissa oleviin arkiaskareisiin. He haluavat palauttaa aloitteen käsiinsä ja määrittellä suhteensa ympäröivään maailmaan uudelleen alusta lähtien.” (Siltala 2004, 430).

Ikääntyvät myös kokevat ikäsyrrjintää ja käsittävät ikänsä esteeksi työelämässä ja nimenomaan työmarkkinoilla. Ginn & Arber (1996) havaitsivat, että 64–66 prosenttia 40 vuotta täyttäneistä miehistä ja naisista koki ikänsä esteeksi paremman työpaikan löytymiselle. Juutin (2001) aineistossa kielteiset kokemukset lisääntyvät iän mukana; vanhat ja vähän koulutetut kokevat eniten kielteistä suhtautumista. Suomalainen työolobarometri on tuottanut vuosi vuodelta tuloksen siitä, miten ratkaisevasti luottamus uuden työpaikan löytymiseen riippuu iästä (Ylöstalo 2003). Laman jälkeen (vuosina 1997–2002) 25–34-vuotiaista 80–90 prosenttia on uskonut löytävänsä (varmasti tai mahdollisesti) koulutustaan ja ammattitaitoaan vastaavaa työtä, jos joutuisi lähtemään nykyisestä työstään. Tämä jälkeen osuus laskee ikäryhmä ikäryhmältä, niin että 55–64-vuotiaista niin on uskonut keskimäärin joka kolmas. Suomalaisilla työmarkkinoilla näyttää olevan huomattavasti helpompaa ikääntyneen säilyttää työpaikka kuin tulla rekrytoiduksi, ainakaan jos on jo joutunut työttömäksi. Työttömyys leimaa nopeasti, ikääntyneen vielä nopeammin. Naisten eläkeikätoiveet eivät poikkea miehistä ainakaan aikaisempaan suuntaan, mutta he kokevat ikäsyrrjintää miehiä useammin (Pärnänen 2004).

Näihin tilastollisiin korrelaatioihin, jotka selittävät muutaman vuoden vaihtelua preferensseissä, voi suhtautua kahdella tavalla. Yhtäältä ne voi ajatella kulttuurista trendiä ympäröiväksi hälinäksi. Toisaalta korkeampaa eläkeikää tavoitteleva yhteiskuntapolitiikka voi tarttua juuri niihin ja toivoa, että työntekijöiden ammattitaitoon, terveyteen ja toimintakykyyn tai työoloihin, työkuulttuuriin, työilmapiiriin ja syrrjintään vaikuttavalla politiikalla voidaan vaikuttaa myös eläkehaluihin. Myles

(2003) referoi OECD:n raporteissa todetun ristiriidan kansalaisten preferensseissä. Vaikka kansalaiset vastustavat eläkeiän nostamista, enemmistö eläkkeellä olevista näkisi itsensä mielellään työssä, useimmiten osa-aikaisessa. Tutkijat päättelivät, että kysymyksessä oli ideaalinen, juuri vastaajille sopiva työ, jollaista olemassa olevat työmarkkinat eivät kuitenkaan tarjoa. Jotkut suomalaisetkin aineistot vihjaavat tähän suuntaan. TELA:n asennekyselyssä eläkeiän nostaminen saa eniten kannatusta niiltä, jotka jo ovat eläkkeellä. Tulos on tietysti monitulkintainen. Kysymyksessä voi olla egoistinen intressi, kun itse on ylittänyt vaaravyöhykkeen ja intressinä on enää eläkkeiden rahoitus. Mutta tulos voisi vihjata myös siitä, ettei eläkkeelläolo aina vastaakaan siihen ladattuja haaveita ja työssäolo siitä tilasta katsoen näyttääkin houkuttelevammalta.

Työn työntö ja eläkeiän veto

Työnteon lopettamista analysoidaan usein eläkkeelle vetävien ja työntävien tekijöiden valossa. Edellisiin kuuluvat eläkeiän ladatut odotukset, siirtymistä helpottavat reitit ja niiden antaman toimeentulon taso, jälkimmäiseen työelämän epävarmuus, työttömyys, työn kuormittavuus, terveyden ja toimintakyvyn heikkeneminen tai niiden epäsuhta suhteessa työn vaatimuksiin tai sitten kaikenpuolinen työelämän huonontuminen (Siltala 2004). Työnteon ja vedon suhteellisesta painosta ei ole yksimielisyyttä (Duncan 2003), ja niiden merkitys riippuu myös kansallisista sosiaalipoliittisista järjestelmistä. Lisäksi työntö ja veto eivät ole toisistaan riippumattomia. Vetotekijöihin luetut eläkemahdollisuudet ovat jo itsessään reaktioita ja ratkaisuja työntötekijöihin, työn vaatimusten ja työntekijöiden toimintakyvyn tai työvoiman kysynnän ja tarjonnan epäsuhtaan.

Tekijöiden paino vaihtelee myös ryhmästä toiseen. Ruumiillisen työn tekijöillä painaa enemmän työn työntö, työn kuormittavuus suhteessa työkykyyn, professionaalisissa ryhmissä eläke-etuuksien ja oman ajan veto. Yleisesti myös oletetaan, että on syntynyt uutta, nimenomaan hyväosaisten eläkehakuisuutta. Higgs ym. (2003) kutsuvat sitä ”kolman-

nelle iälle poistumiseksi”, *third age exit*. On kuitenkin keskiluokkainen harha ajatella, ettei ruumiillisen työn tekijöillä olisi intressi päästä eläkkeelle riittävän ajoissa ja hyvissä voimin nauttimaan eläkeiän vapaudesta (Julkunen 2003). Tekijöiden painossa voi olla myös kansallisia eroja. Sauraman (2004) Suomea ja Tanskaa vertailevan tutkimuksen mukaan Suomessa työn työntö ja asteittainen ajautuminen työn reunoille vaikuttavat Tanskaa enemmän. Tanskassa taas varhainen työstä poistuminen on enemmän vapaaehtoinen valinta, jonka myös tanskalainen ns. jälkipalkka (efterlön)-järjestelmä on mahdollistanut.

Ikäpolitiikalla on pyritty puuttumaan niin vetoon kuin työntöön. Eläkkeelle vetävistä tekijöistä voidaan manipuloida tehokkaimmin nimenomaan kannustinrakennetta, eläkereittejä ja eläkkeiden tasoa. Työstä vapaaseen kolmanteen ikään liitettyä kulttuurista kuvastoa – vapaus, itsenäisyys, uusi nuoruus – ei ole yhtä helppo kääntää kuin eläkejärjestelmien kannustimia. Viime vuosikymmenet on nimenomaan tuotettu tätä kuvaa nuorekkaasta ikääntymisestä ja eläkeajan tarjoamista uusista aluista.

Työntötekijöihin – työllisyyteen, työsuhdeturvaan, työelämään laatuun, terveyteen, osaamiseen ja jaksamiseen – voidaan kyllä suunnata toimenpiteitä, mutta eläkereittien uudelleenmuotoiluun verrattuna ne ovat heikkoja ja pehmeitä kehittämistoimia. Silti työolot on saanut vahvan sijan suomalaisessa pitkien työurien diskurssissa. Kun kansalaisilta, työssäkäyviltä tai keski-ikäisiltä työssäkäyviltä kysytään edellytyksiä pitempään työssä jatkamiselle (esim. Työeläkesenteet 2004; Lehto & Sutela 2004; Forma & Väänänen 2003; Forma ym. 2004), niissä painottuvat tarjolle asetettujen vaihtoehtojen mukaan vähän vaihdellen terveys, työn varmuus, työssä viihtyminen, ikääntyvien arvostaminen työssä, työn hallinta (työssä pärjääminen) sekä työn ja yksityiselämän tasapaino. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa 45 vuotta täyttäneet pitivät itselleen tärkeinä kuntoutusta, työterveyshuoltoa, ergonomiaa ja ammattitaitoa kehittävää koulutusta – siis oman kompetenssin kohentamista – mutta eivät erityisiä työ- tai työaikajärjestelyjä (Forss 2001, 33). Vuoden 2003 työolotutkimuksessa yhdeksi vaihtoehdoksi tarjottu varmuus työpaikan säilymisestä meni reippaasti kuntoutusmahdollisuuksien ja työterveyshuollon edelle. Myös työmäärän ja kiireen vähentämistä pidettiin tärkeänä. Eläkehaluja koskevat tutkimukset (Forss 1999;

Gould 2001; Janatuinen 2001; Forma & Väänänen 2003; Forma 2004b; Forss & Ylöstalo 2003) osoittavat, että sellaisilla yleisillä tekijöillä kuin hyvä työilmapiiri ja johtaminen, avoin viestintä, reilu ja syrjimätön kohtelu sekä työn muotoilu niin, että siinä on riittävästi stressiä puskuroivaa työn hallintaa, on merkitystä eläkehaluille. Näiden tekijöiden merkitys korostuu erityisesti kun kysymys on työssä jatkamisesta eläkekyn- nysten jälkeen. Työssä pysymiseen omaan vanhuuseläkeikään vaikut- taa ratkaisevasti terveys, työssä selviäminen ja työn varmuus, aikeisiin jatkaa siitä eteenpäin (uuden 63 vuoden rajan jälkeen) yhä enemmän työssä viihtyvyys ja omien taitojen riittävyys. Työvihtyvyyden voi taata joko hyvä työyhteisö tai työn itsensä vetovoima. Vaikka työelämään ja -oloihin vaikuttavat poliittiset toimet ovat vain heikkoja toimia, niiden tarve näyttää suomalaisen diskurssin valossa ilmeiseltä. Ja olipa sitten yhteiskuntapoliittisten toimien ansiota tai 1990-luvun hullujen päivien tasoittumista, työolotutkimukset viestivät siitä, että työolojen kielteisten kehityssuuntien (ainakin kuormituksen ja kiireen) kasvu olisi taittunut vuosikymmenen vaihteessa (Lehto & Sutela 2004; Sosiaaliturvan suunta 2004; Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004).

Reilu lähtö?

Varhaiseläkereitit, jotka ottavat huomioon työkyvyttömyyden, amma- tillisen toimintakyvyn heikkenemisen, ammattien erityisen kuormit- tavuuden ja työllistymisen ongelmat, palvelevat sekä sosiaalipoliittisia että taloudellisia tavoitteita. Suomalainen järjestelmä on toiminut esi- merkiksi siinä mielessä oikeudenmukaisesti, että pitemmälle koulute- tut pysyvät pitempään työssä (Järnefelt 2003). Esimerkiksi Britanniassa, missä julkinen eläketurva (mukaan lukien työeläke) antaa vain matalan peruseläkkeen ja eläketurva perustuu yhä enemmän omaan tai yri- tyksen vapaaehtoiseen eläkesäästämiseen, ”poispääsy” on pikemmin hyväosaisen, riittävästi säästäneen oikeus. Sen sijaan vähemmän onnek- kaat ikääntyvät joutuvat jatkamaan matalapalkkaisissa töissä saadakseen kokoon siedettävän eläkkeen (Phillipson 2004). Suomalainen varhais- eläkejärjestelmä on myös tasoittanut eri sektorien tosiasiallisia eläkkeel-

lesiirtymisikiä vanhuuseläkeikien eroista huolimatta. Tosiasiallisen eläkkelesiirtymisiän erot ovat olleet vanhuuseläkeikiä pienemmät. Vuonna 2003 50 vuotta täyttäneiden vakuutettujen keskimääräiset eläkkelesiirtymisiät olivat yksityisellä sektorilla 61,2 vuotta kunnissa 60,5 vuotta ja valtiolla 60,7 vuotta (Forma ym 2004, 45). Eläkeudistuksen jälkeen sektorien muodollisetkin erot tasoittuvat.

Suomalainenkin varhaiseläkejärjestelmä on nojannut paitsi sosiaalipoliittisiin kriteereihin myös yritysten intresseihin ja yrityksissä tehtäviin päätöksiin. Täten se yksilötasolla on toiminut ja toimii osin sattumanvaraisesti ja epäreilusti. Jotkut työstään pitävät saavat jatkaa, jotkut joutuvat työstä pois vastoin omaa tahtoaan, jotkut työstä pois haluavat pääsevät pois, jotkut taas joutuvat jatkamaan työssä kun tarjolla ei ole kunniallista ja taloudellisesti mahdollista tapaa lähteä (Julkunen 2003). Saurama (2004) osoittaa, että työttömyyseläkkeelle päätyneiden taustalta löytyy paljon työstä ulosjoutumisen ja ajautumisen kokemuksia, pakkolähtötilanteita. Silti ansiosidonnaisella työttömyyspäivärahalla turvatuun ”putkeen” siirrettyjä tai päässeitä hankalampaan välitilaan ovat jääneet ne ikääntyvät, jotka ovat joutuneet työstä ulos ilman ansiosidonnaista työttömyysturvaa ja jotka eivät täytä muitakaan eläkekriteerejä.

Monet aineistot vihjaavat, että suurella osalla ikääntyneistä työstä syrjäytetyistä on pitkiä, säännöllisiä ja nuorena aloitettuja työuria (Rajavaara & Viitanen 1997; Kosonen 2003; Vilhunen 2004). Aina 1990-luvulle saakka he elivät maailmassa, jossa ”tekeville löytyi työtä”. Työelämässä oli pysytelty, vaikka työelämä oli muuttunut ja entinen työ oli hävinnyt alta, kunnes viimeisen kymmenen vuoden aikana iän, raihnaistumisen, entisen työn häviämisen ja valikoivien työmarkkinoiden kombinaatio oli tullut ylivoimaiseksi esteeksi. Hytti (2003) kutsuu näitä ihmisiä ”käytännössä työkykynsä menettäneiksi”, Vilhunen (2004) rakennemuutoksen päälleajamiksi. He ovat funktionaalisesti mutta eivät medikaalisesti työkyvyttömiä. He eivät ole eläkehakuisia, mutta he tarvitsevat toimeentuloa ja ovat realistisia omien työmarkkinamahdollisuuksiensa suhteen. Suuri osa tämän vuosikymmenen alun ikääntyneistä työttömistä on menettänyt työnsä jo lama-aikana, ja vuosikausia jatkuneesta yhtämittäisestä tai pätkätöiden ja kurssien katkomasta työttömyydestä on sinänsä tullut pysyvän työn löytymisen este. Mutta ikääntyneet ovat voineet joutua työttömyyskierteeseen myös laman jälkeen (Aho & Virjo

2002). Takapainotteisia työuria suosiva eläkepolitiikka ei palkitse heitä nuorena aloitetusta työnteosta, päinvastoin, ja näiden työstä syrjäytettyjen asema on jäänyt suuren eläkeuudistuksen varjoon. Vuoden 2005 eläkeuudistus, jonka mukaan eläke alkaa karttua 18-vuotiaana, ei vaikuta nykyisten ikääntyvien työttömien tilanteeseen. ”Lex Taipale”, jolla ikääntyneitä pitkäaikaistyöttömiä parhaillaan siirretään eläkkeelle, korjaa vain pienen vähemmistön tilanteen.

TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Yritykset ja organisaatiot tutkimuksen kohteeksi

Makrosta mikroon

Ikäpolitiikan käännettä on Suomessa tuettu tutkimuksin ja selvityksin, joissa on kartoitettu ikääntyneiden asemaa työmarkkinoilla ja työelämässä, eläkehaluja sekä pitempien työurien ehtoja niin työnantajien kuin työntekijöiden näkökulmasta. Vickerstaff ym. (2003) katsovat, että työstä poistumista koskeva tutkimus on ollut neljäntyyppistä. Ensimmäinen on keskittynyt väestöllisiin muutoksiin ja ikäryhmittäisiin työllisyysasteisiin, toinen tarkastellut sosioekonomisten piirteiden yhteyttä eläkkeellesiirtymiseen, kolmas eläkejärjestelmiä ja neljäs, gerontologia, on tutkinut eläkkeellesiirtymisen vaikutuksia perheeseen ja identiteettiin. Vaikka nämä painopisteet eivät ole täysin samat kuin suomalaisessa tutkimuksessa, niin tutkijoiden johtopäätös pätee meillekin. He katsovat, että ensinnäkin tutkimus on jättänyt varjoon työntöön lopettamis- tai jatkamispäätöksen tekemisen ja toiseksi yrityksiä ei ole otettu mukaan tarkasteluun. Suomalainenkin tutkimus on pääasiassa makrotason survey- tai rekisteritutkimusta. Mikrotason prosessit ja päätökset näkyvät makrotasolla tilastollisina aggregaateina kuten keskimääräisinä työstä poistumisikinä. Mutta itse yritys- ja organisaatiotaso jää mustaksi laatikoksi ja asettamatta dynaamiseen tarkasteluun.

Työstä poistumista ja työssä pysymistä koskevat selitykset painottavat vaihdellen kulttuurista trendiä ja kolmannen iän vetovoimaa (kulttuuriset tulkinnat), sosiaalipoliittisesti luotuja ikärajoja ja eläkeväyliä (institutionaaliset tulkinnat) tai yksilöiden kannustimia (kannustintulkinnat).

Suomessa vahva diskurssi koskee myös työn vaatimuksia ja työoloja (työelämätulkinta). Näistä erityisesti institutionaalinen ja työelämätulkinta pitävät implisiittisesti työnantajia ja yrityksiä tärkeinä toimijoina, mutta eivät välttämättä kohdista tutkimusta mikrotasolle. Poikkeuksen muodostavat ehkä kehittämishankkeiden työpaikkatasoiset seurannat ja hyvien käytäntöjen etsiminen. Vickerstaff ym. (2003; 2004) muistuttavat siitä, että eläkkeellesiirtymistä koskevat päätökset syntyvät ja neuvottelut – myös työntekijöiden neuvottelut itsensä kanssa – käydään aina tietyssä työpaikassa ja organisaatioissa. Ja kun työnantajien ja yritysjohdon ikäasenteet ovat paradoksaalisia ja kaksijakoisia, iän merkitys työssä ja työlle määräytyy yrityksissä ja organisaatioissa. Voisi sanoa, että ikä konstruoidaan kussakin organisaatioissa ja kullakin työpaikalla erikseen.

Työnantajilla ja yrityksillä on harvoin pitkän aikavälin ikä- ja eläkestrategioita. Edellä mainittujen tutkijoiden mukaan työnantajat turvautuvat ad hoc-politiikkaan (Vickerstaff ym. 2004). He reagoivat lyhyen aikavälin liiketoiminnallisiin ja organisatorisiin paineisiin ja menettävät näin mahdollisuuksia strategiseen henkilöstöjohtamiseen. Brittitutkimusten yleistämistä Suomeen rajoittaa erilainen institutionaalinen konteksti. Britanniaan verrattuna Suomessa on varsin yhtenäinen ansioeläkejärjestelmä, kaiken kaikkiaan keskitetympi ja homogeenisempi eläkepolitiikka ja yhtenäiset varhaiseläkejärjestelmät. Eläkkeestä huolehtiminen ja eläkkeellesiirtyminen eivät ole tarvinneet ja tarjonneet paljonkaan yritys- ja henkilökohtaista suunnittelua. Suomalaiset työnantajat ovat velvoitettuja osallistumaan yhteisiin vanhuus-, työkyvyttömyys- ja varhaiseläkejärjestelmiin ja voivat käyttää näitä hyväkseen omissa ikäpolitiikoissaan. Vaikka eläketurva on mutkikasta, on oman eläkkeen karttuminen turvatumppaa ja arviointi yksinkertaisempaa kuin Britanniassa. Siellä eläkkeellesiirtymisen riski on yksilöllistetty ja yksityistetty (Vickerstaff & Cox 2005), eläkkeen kertyminen riippuu omista säästöpäätöksistä. Erot vapaaehtoisten, riittävästi säästäneiden lopettajien, vapaaehtoisten työssä viihtyvien työssäjatkajien ja pienten eläkesäästöjen vuoksi jatkamaan pakotettujen välillä korostuvat.

Vaikka eläkeuudistus säilyttää entiset ansioeläkejärjestelmät, voi suomalaisen järjestelmän ajatella lähenevän anglosaksista. Niin yksilön valinta kuin yritys- ja organisaatiotaso saavat entisestään lisää painoarvoa. Kiinnitetyt vanhuuseläkeiät korvautuvat joustavalla, yksilön valitse-

malla vanhuuseläkeiällä ja eläkkeellesiirtymispäätökset syntyvät nykyistä vähemmän annetun iän ohjaamina ja enemmän työpaikan dynamiikassa, työnantajien intressien ja työntekijöiden halujen vuorovaikutuksena. Vaikka ikäkeskustelussa ja ohjelmissa on vedottu työnantajiin ja vaadittu heiltä ikästrategioita, ikäjohtamista ja työkuultuurien kehittämistä (esim. Juuti 2001; Ilmarinen ym. 2003), eläkeuudistuksen kontekstissa tutkimus ja keskustelu ovat saaneet pääasiassa individualistisen sävyn: miten työntekijää kannustetaan jatkamaan ja jaksamaan.

Vickerstaff ym. (2003) kuvaavat tutkimustaan organisaatioiden tuomiseksi takaisin työnteon lopettamista koskeviin tutkimuksiin, ja he kohdistavat tutkimuksensa työnantajien ikäpolitiikkoihin ja käytäntöihin (age management policies and practices). Meillä on tässä kirjassa sama tavoite: sijoittaa yritys- ja organisaatiotasoa, yritys- ja organisaatiotason ikäkäsitykset, ikäintressit, ikäpolitiikat, ikäkäytännöt ja ikähuolet tutkimusasetelmaan. Organisaatiotasolla tehtyjen case-tutkimusten etuna on ristivalotuksen mahdollisuus, eri positioissa toimivat informantit. Aineistomme informantit tulevat kolmesta positioista: henkilöstöjohtajista, luottamushenkilöistä ja ikääntyvistä työntekijöistä. Kirjassa käytetään eniten henkilöstöjohtajien antamaa tietoa, mutta se asetetaan luottamushenkilöiden ja ikääntyneiden käsitysten ristivaloon.

Ikäpolitiikat, ikäkäytännöt, ikäasenteet ja ikähuolet

Yrityksissä ja organisaatioissa harjoitetaan henkilöstöpolitiikkaa, -hallintoa ja -johtamista ja niissä tehdään henkilöstöstrategioita. Ikäkysymysten osalta käytössä ei ole mitään vakiintunutta käsitteistöä. Simo Forss (2001) on lanseerannut ikäpolitiikan, Juuti (2001) sekä Ilmarinen ym. (2003) ikäjohtamisen. Jälkimmäiset (2003, 8) sanovat kyseisessä kirjassaan tarkoitavansa ikäjohtamisella ”työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisjohtamisessa, työnjaoissa ja työskentely-ympäristössä niin, että voidaan synnyttää sellainen työpaikkakulttuuri, jossa jokainen työntekijä – ikään katsomatta – voi kokea olevansa arvokas.” Forss (2001, 16) katsoo omassa tutkimuksessaan ikäpolitiikkaan kuuluvan ”sekä ikääntyviin kohdistuvia asenne-

ja arvostusseikkoja että käytännön politiikassa sovellettavia periaatteita ja käytäntöjä”. Kun mitään yhteistä käsitteistöä ei ole, tutkijat katsovat parhaaksi sanoa, mitä he juuri kyseisissä tutkimuksissa tai julkaisuissa käsitteillä tarkoittavat. Forss määrittelee ikäpolitiikan neutraalisti niiksi tosiasiallisiksi käytännöiksi, joilla ikääntyviin suhtaudutaan ja joilla heitä kohdellaan. Ikäjohtaminen taas edellä viritetään hyvin normatiivisesti, suorastaan ihanteellisesti kaikkien arvokkuutta luovan yrityskulttuurin kautta. Ikäjohtaminen tuossa mielessä on yleistä ikäsensitiivisyyttä eri-ikäisten tarpeille ja työkyvyille. Sen lisäksi Ilmarinen ja kumppanit (2003, 137–161) peräivät organisaatioilta ikästrategiaa, pitkän tähtäimen suunnitelmia työvoiman ikääntymiseen varautumiseksi. Ja he toteavat, että on ”löydettävä ratkaisuja useisiin strategisiin kysymyksiin, jotka liittyvät työvoiman ikääntymiseen ja ikärakenteen epätasapainoon. On esimerkiksi ratkaistava, kuinka ikäluokkien pienentyessä löydetään riittävästi korvaavaa nuorta työvoimaa, miten osaaminen siirretään ikääntyneitä nuoremmille taikka miten ikääntyminen mahdollisesti vaikuttaa tuotannon rakenteeseen.” Näiden käsitteiden ohella ikälobbauksessa, kuten muissakin EU-vetoisissa politiikkayhteyksissä, käytetään hyvien käytäntöjen käsitettä. Niillä viitataan organisaatiotasoisin innovaatioihin, joilla voidaan hyödyntää ikääntyvien työkykyä ja täten edistää yhteiskuntaoliittista pitkien työurien tavoitetta.

Tässä kirjassa käytetään kaikkia yllä esitettyjä käsitteitä esittämättä tiukkoja määritelmiä. Yleensä politiikan (policy) tai politiikkojen (policies) käsitteet viittaavat tietoiseen ja tavoitteelliseen, jopa ohjelmalliseen toimintatapaan. Yritysten ikään liittyvät periaatteet ja käytännöt voivat olla enemmän tai vähemmän suunnitelmallisia ja johdonmukaisia, ne voivat olla myös ad hoc-tyyppisiä ja tilanteisia, ne voivat myös olla syrjiviä ja ageistisia. Emme siis tiedä etukäteen mitä *ikäpolitiikat* ovat, mutta tavallisimpia paikkoja missä ikä voi astua kuvaan mukaan ovat esimerkiksi rekrytoinnissa, irtisanomisissa, henkilöstökoulutuksessa, työhönsijoittelussa, töiden jakamisessa, palkkauksessa, töiden organisoimisessa, työsuojelussa, työterveyshuollossa, työkykyä tukevassa toiminnassa, eri-ikäisiin liitetyissä mielikuvissa ja odotuksissa, yleisessä kohtelussa ja arvostuksessa.

Käytämme ikäpolitiikan rinnalla vähemmän vaativaa ikäkäytännön käsitettä. *Käytännön* käsite sopii kuvaamaan vakiintuneita toimintata-

poja ja rutiineja, myös niitä, joita ei ole eksplikoitu yrityksen strategioissa, ohjelmissa, sopimuksissa tai keskusteluissa. Mutta niissäkin ikä on tunnustettu tekijä. Lisäksi monilla organisatorisilla valinnoilla on *välillisiä* seurauksia eri ikäryhmien asemalle tai työurien pituudelle. Työn voimaperäistyminen tai teknologinen uudistuminen voivat heikentää ikääntyvien selviämistä, mutta ikääntyvien selviämisen vaikeuttaminen ei ole toiminnan varsinainen tavoite. Emme myöskään pidä yleistä johtamisen, työkuulttuurin, työilmapiirin ja työsuojelun kehittämistä ikäpolitiikkana, jos sillä ei ole ikästrategisia tavoitteita. Ikäpolitiikkojen ja -käytäntöjen rinnalla olemme kiinnostuneita ikäkäytäntöihin liittyvistä *ikäasenteista*, iän työssä saamista merkityksistä. Survey-tutkimusten valossa ikääntyneisiin liitetyt käsitykset ovat monensuuntaisia, mutta kuitenkin voittopuolisesti myönteisiä. Jopa yritysjohtoa edustavan henkilöstöjohdon näkemykset näyttävät kyselyissä lähinnä myönteisiltä. Miksi ikääntyvät kuitenkin syrjäytyvät työstä? Mitä myönteisinä esiteityille ikäasenteille yrityksissä ja organisaatioissa oikein tapahtuu?

Ikästrategiat, ikäjohtaminen ja ikämyönteiset käytännöt edellyttävät *ikä tietoisuutta*. Tutkimus valottaa myös organisaatioissa elävää ikätietoisuutta ja ikähuolia. Millainen kysymys ikä ja työvoiman ikääntyminen on organisaatioissa; millaisia *ikähuolia* (age concerns) niissä esiintyy? Huolestuttaako työvoiman ikääntyminen ja miten siihen pyritään vastaamaan?

Ikäohjelmissa asetetaan tavoitteeksi ikääntyneiden työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Tällaiselle politiikalle ei ole vakiintunutta käsitettä. Ikäjohtaminen yleisenä ikäsensitiivisyytenä on tarkoitukseemme vähän liian laaja ja kunnianhimoinen. Englannin kielessä on tapana käyttää ”ystävällisen” käsitettä näissä yhteyksissä, esimerkiksi *family friendly*, kun työnantajalla on perheen ja työn yhdistämistä tukevaa politiikkaa. Samalla tavalla voi puhua *ikäystävällisistä* tai paremmalla suomen kielellä *ikämyönteisistä* käytännöistä ja politiikoista, kun tarkoitetaan nimenomaan ikääntyvien työkyvyn huomioonottavia ja heidän työkykyään edistäviä järjestelyjä. Tällainen politiikka voi pyrkiä joko syrjinnän ja ennakkoluulojen poistamiseen tai vanhempien työntekijöiden tarpeille ja kyvyille sensitiivisten käytäntöjen luomiseen. Me olemme kiinnostuneita sekä organisaatioiden ikäpolitiikoista yleensä että mahdollisesta ikämyönteisestä politiikasta, uutta ikäsopimusta koskevasta tie-

toisuudesta ja sitä edistävästä toimista. Kysymme, löytyykö esimerkki-organisaatioissamme merkkejä yhteiskuntapoliittista tavoitteenasettelua tukevasta ajattelusta ja politiikasta.

Ikä yritysten politiikkavalikoimassa

Olemme olettaneet, että pitkällä aikavälillä työn modernisointia ja intensivointia on toteutettu myös eläkeinstituution avulla, luomalla vanhoille ihmisille oma sosiaalinen ja moraalinen tila, eläkkeellä olo. On vaikea kuvitella millaista nykyinen työelämä olisi ilman eläkeinstituutiota, jos kaikki jonkinlaisen työ- ja toimintakyvyn säilyttäneet pysyisivät työssä ja kuolisivat ”saappaat jalassa”. Sen olisi pakko olla toisenlainen työelämä, ehkä jossain suhteessa nykyistä rauhallisempi. Ainakin se olisi yhteensopimaton nykyisen kapitalismin hektisen luonteen kanssa.

Vaikka edellä kuvattu historiallinen suhde työelämän modernisointiin ja eläkeinstituution välillä näyttää kiistattomalta, ei siitä välttämättä seuraa, että ikäpolitiikka olisi keskeinen osa yritysten toimintapolitiikkaa. Yrityksillä ja julkisilla laitoksilla on monia tapoja pitää yllä kannattavuuttaan, tehokkuuttaan ja kilpailukykyään: kansainvälistyminen, yritysostot ja fuusiot, ulkoistaminen ja verkostoituminen, työprosessin rutiinivaiheiden siirtäminen halvemman työvoiman maihin, toiminnan laajentamiset, supistamiset ja fokusoinnit, tekniset, organisatoriset ja työaikauudistukset sekä henkilöstöpolitiikan koko arsenaali, siis henkilöstön rekrytointi, koulutus, palkkaus, johtamisopit, työhyvinvoinnin tukeminen. Karkeasti keinot voi jakaa liiketoimintastrategiaan ja henkilöstöstrategiaan, vaikka ne kietoutuvatkin toisiinsa. Henkilöstön ikärakenne ja ikäjohtaminen on (vain) yksi ja luultavasti harvoin keskeinen osa yritysten strategioita ja politiikkoja.

Yhteiskuntapoliittisen huomion kiintyminen työurien pidentämiseen ja uuteen ikäsopimukseen saattaa liioitella ikäperusteisten käytäntöjen merkitystä yritysten toiminta-arsenaalissa. Voisi ajatella, että ikä samaan tapaan kuin sukupuoli on *rutiini*, osin eläkeikien ja standardisoidun elämäkulun instituioima rutiini, joka aktualisoituu joissain erityisissä yhteyksissä. Etsimme tätä: missä tilanteissa ikä aktualisoituu,

millaisen politiikkavälineen ikä tarjoaa organisaatioille ja miten ikä politiikkavälineenä eriytyy alan mukaan. Onko ikä sama vai eri asia suuressa metallitehtaassa, laadukkaassa tavaratalossa ja sairaalassa?

Toisaalta yhteiskuntapoliittinen huoli kohdistuukin juuri siihen, että ikä olisi vain tällainen rutiini, joka aktualisoituu henkilöstön supistuksissa ja rekrytoinneissa. Tavoitteena on nimenomaan vetää yritykset ja organisaatiot mukaan uudenlaiseen ikätietoisuuteen, arvioimaan omia toimintatapoja työurien pituuden ja ikääntyvien työssäpysymisen kannalta sekä luomaan näitä tietoisesti edistäviä käytäntöjä. Taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen kestävyuden metaforaa käyttäen voisi puhua paitsi ikäystävällisestä politiikasta myös ”ikäkestävästä” talous- ja työelämästä.

Positiot: henkilöstöjohto, luottamushenkilöt ja henkilöstö

Organisaatiot näyttäytyvät erilaisilta eri paikoista ja kulmista katsoen, työnantajan ja työntekijän, johdon ja henkilöstön, esimiehen ja alaisen. Organisaatioissa ei vallitse yhtä sosiaalista todellisuutta. Silloin kun yrityksiä tai vastaavia ristivalotetaan, niitä katsotaan tavallisesti työnantajan/johdon, henkilöstön ja eurooppalais-suomalaisissa työelämäsuheteissa myös ammattiosastojen/luottamushenkilöiden perspektiiveistä.

Henkilöstöjohtoa käytetään yleisesti informanttina tutkittaessa yritysten henkilöstöpolitiikkaa koskevia tai sivuavia asioita. Sen rooliin kuuluu tutkimuksiin osallistuminen ja kyselyihin vastaaminen, ja toimiminen siten koko yrityksen informanttina. Henkilöstöjohton tehtäväkuvaan kuuluu henkilöstön rekrytointi, sijoittelu ja koulutus, henkilöstön riittävyys, pätevyys, kehittäminen ja kouluttaminen, vastuu siitä, että organisaatiolla on oikeanlaista ja oikea määrä henkilöstöä, mutta myös vastuuta henkilöstön hyvinvoinnista, terveydestä, jaksamisesta. Henkilöstöjohton käsitykset ja näkökulma saattavat poiketa muusta yritysjohdosta, siis sellaisesta jonka vastuulla on koko yrityksen tai organisaation johtaminen tai erityisesti tuotanto- ja talouskysymykset.

Nykyinen *human resources management* on 1900-luvun alkupuolen ihmishuokoukunnan (human relations) jälkeläinen. Vanhan ihmis-

suhdekoulukunnan roolina oli työnantajien ja työntekijöiden välisten ristiriitojen käsittely, tyytymättömyyden hallinta ja lojaalisuuden tuotanto. Nykyisen HRM:n ideologiaan kuuluu ajatus työnantajien ja henkilöstön yhteisestä edusta, joka on organisaation menestys. Lähtökohdiana on ajatus harmonisista suhteista (Bradley ym. 2000). Painopiste on siirtynyt – kuten käsitteetkin osoittavat – suhteista resursseihin. Inhimillisten resurssien johtamisen painoarvo on noussut; näin ainakin olettaisi kun yritykset ja tietoyhteiskunnan ideologia vakuuttaa, että inhimillinen pääoma, osaamispääoma tai luova pääoma on niiden tärkein resurssi ja yrityskulttuurin luomisesta on suurissa yrityksissä ja organisaatioissa tullut johtamisen väline. Ilmeisesti henkilöstöjohdolle annettu paino ja arvostus vaihtelee organisaatioista toiseen. On kuitenkin vaikea sanoa, millä tavalla henkilökohtaiset näkemykset ja organisaation edustus kiehtoutuvat henkilöstöjohdon puheessa. Onko kysymys organisaatiojohdon vai henkilöstöjohtajan omista ikäasenteista? Henkilökohtaisen on todettu vaikuttavan esimerkiksi sillä tavalla, että henkilöstöpäälliköiden oma ikä vaikuttaa heidän ikänäkemyksiinsä. Asenne ikääntyviä kohtaan muuttuu myönteisemmäksi oman iän mukana (esim. Smith 2001).

Johdon edustajat näkevät omien työpaikkojensa ikäasenteet ja -käytännöt myönteisempinä kuin henkilöstö (Forss 1999; Juuti 2001). Juutin aineistossa tutkituista ryhmistä henkilöstöpäälliköt ja -johtajat näkivät omassa organisaatiossaan paljon myönteisiä ikäasenteita (Juuti 2001, 73) ja ajattelivat harvimmin, että heidän työpaikallaan suhtaudutaan kielteisesti ikääntyviin. Samaten johdon ja henkilöstön ero tuli esille aika kärjekkäästi arvioitaessa yrityskulttuurien kehittyneisyyttä, siis kommunikaation, kannustavuuden ja innovatiivisuuden kaltaisia laatuja. Näkemykset erosivat myös, kun kysymys on samasta toimipaikasta. Johdon eri portaiden ja suoritusportaan (erityisesti alempien toimihenkilöiden ja työntekijäasemassa olevien) näkemykset yrityskulttuurista ja ikääntyvien tarpeita huomioivasta politiikasta siis poikkeavat. Ylemmät toimihenkilöt ja asiantuntijat ovat lähempänä johdon näkemyksiä.

Suomessa *ammattiyhdistyksillä* on lakisäätäinen oikeus toimia työpaikoilla ja edustaa henkilöstöä. Ammattiosastot valvovat työehtosopimusten toimeenpanoa ja neuvottelevat paikallisista sopimuksista. Paikallisessa sopimisessa on sovittu yhteen työnantajien intressiä työehtosioiden desentralisointiin liitoilta yritystasolle ja henkilöstön halua vaikuttaa

omaan työhönsä. Paikallinen sopiminen sai uutta vauhtia 1990-luvun laman aikana, kun keskusjärjestöt pääsivät sopimukseen paikallisen sopimisen pelisäännöistä. Varsinkin uusklassisessa talousteoriassa joustavuus ja modernisaatio on kytketty ammattiosaston poissaoloon. Uuden talouden yritykset suosivat pikemmin työn autonomiaa ja henkilöstön epämuodollisia vaikutuskanavia kuin ammattiosastoja ja luottamushenkilöitä. Pohjoismaisessa sopimusyhteiskunnan traditiossa pidetään mahdollisena, että ammattiosastojen läsnäolo lisää luottamusta ja luottamusorganisaation suorituskykyä (Ilmonen ym. 1998). Luottamushenkilöistä on tullut neuvotteluammattilaisia, ja parhaimmillaan paikallinen sopiminen on ”vuoropuheluun ja yhteistyöhön nojaavaa sopimista toimipaikoissa, joissa on paljon luottamusta ja hyvät neuvottelusuhteet asiansa osaavien neuvottelijoiden välillä” (Niemelä 1999b, 12). Mutta se voi olla paljon muutakin, kauhun tasapainoa, sanelun makuista pakkosopimista, perinteistä tulonjakotaistelua, kriisiosopimista ja työorganisaatioiden toimintatapojen uudistamiseen liittyvää sopimista.

Paikallista sopimista on käytetty muutosjohtamisen apuna yritysten sopeutuessa 1990-luvun lamaan ja kansainvälistymiseen. Vuonna 1999 kerätyn aineiston mukaan paikalliset sopimukset koskivat yleisimmin vakiintuneita työehtoasioita eli työaikoja (esim. liukumia, taukoja, ylityön korvaamista vapaa-aikana) ja palkkoja (bonuksia, lomapalkkaa, palkkajärjestelmiä, palkankorotuksia). Työehtoasioiden ulkopuolisista töiden muotoilusta ja henkilöstösuunnitteluun liittyvistä kysymyksistä oli harvoja sopimuksia (Niemelä 1999a). Henkilöstöpolitiikka, henkilöstön rekrytointi ja sijoittelu näyttäisi tämän nojalla kuuluvan työnantajan ja yritysjohdon suvereenin vallan piiriin. Irtisanomiset ja lomautukset kuuluvat kuitenkin yhteistoimintamenettelyn piiriin ja työnantajan on niistä neuvoteltava, ainakin muodollisesti. Ammattiosastot tuskin pääsevät vaikuttamaan strategiaan päätöksiin, mutta yhteistoimintamenettely tarjoaa mahdollisuuden neuvotella irtisanottujen määrästä, henkilöstön vähentämisen keinoista ja kohdentamisesta. Viime vuosina monien suuryritysten toiminnassa on ollut uusia piirteitä. Lyhyen aikavälin kannattavuuden tavoittelusta ja omistajien tuotto-odotuksista on tullut niin painavia tekijöitä yritysten toiminnassa, että yrityskaupoista ja henkilöstön saneerauksista on neuvottelukysymyksen sijasta pyrkinyt tulemaan pelkkiä ilmoitusasioita. Joka tapauksessa *luottamushenkilöillä* on tärkeä

rooli etenkin SAK-laisten työntekijöiden ja STTK-laisten toimihenkilöiden edustamisessa suurilla ja traditionaalisilla työpaikoilla ja julkisella sektorilla. Ylempien toimihenkilöiden uudet riskit ovat saaneet heidätkin etsimään tukea ammattijärjestöistä. Luottamushenkilöillä on paljon tietoa työpaikan käytännöistä, ja heitä voi pitää myös ikäkäytäntöjen asiantuntijoina, vaikka henkilöstöpolitiikka ei suoranaisesti kuulukaan heidän reviiriinsä muuten kuin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden osalta.

Varsinkin suurten työpaikkojen luottamushenkilöillä on paljon tietoa yrityksen johtamisesta ja taloudesta. Heidän perspektiivinsä on toinen kuin rivihenkilöstön. Täten ristivalotukseen kuuluu myös *henkilöstö*, joka sekin suurissa organisaatioissa on sisäisesti heterogeenista. Meidän tutkimuksessamme työntekijöitä edustavat ikääntymisen asiantuntijat eli ikääntyneet, noin kuusikymppiset työntekijät.

Ikä, työ, sukupuoli – projekti ja aineisto

Tutkimushanke Ikä, työ, sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina (Work, age, gender – management of ageing in the later working life) sai virikkeensä Suomen Akatemian Ikäohjelmasta, johon tutkimushankkeemme sittemmin (2000–2002) hyväksyttiin. Tutkimusta suunniteltaessa ikääntyvien työntekoon liittyvät kysymykset olivat jo pinnalla; Kansallinen ikäohjelma oli käynnistetty edellisenä vuonna. Tutkimusaluetta silmäilemällä näytti, että ikääntyvien toimintakyvystä, työstä poistumisesta ja eläkeikätoiveista oli paljon tutkimusta, työssä pysymisestä ja pitkistä työurista vähemmän. Suunnitteluvaiheessa tutkimus kohdistettiin nimenomaan pitkään työssä pysymiseen, sen yksilöllisiin tekniikoihin, työssä pysyneiden ja työstä lähteneiden vertailuun. Tutkimusryhmä tuli aiheeseen ja ikätutkimuksen kentälle hyvinvointivaltion, työelämän ja naistutkimuksen, ei sosiaaligerontologian taustalla. Aineiston hankinnassa näkyvät tutkijoiden alkuperäiset intressit, yhtäältä painotus työelämään ja sen muutokseen, toisaalta iän materiaaliseen ja fenomenologiseen ruumiillisuuteen sekä iän sukupuolistu-

miseen. Tutkimusprosessin aikana rinnalle nousi organisatorinen näkökulma, ja case-organisaatioista koottu aineisto sai korvata suunnitellun survey-aineiston keruun.

Tutkimusaineistomme on koottu vuosina 2000–2001, siis ennen vuosien 2004–05 eläkeuudistusta ja siitä irrallaan. Toisaalta uusi ikäpolitiikka oli jo käynnistynyt ja ikääntyvien työllisyys oli hyvässä kasvussa. Tietotyötä koskevassa tutkimuksessamme (Julkunen ym. 2004) meille tuli vaikutelma siitä, että juuri 2001 elettiin jonkinlaista suvantoa tai vedettiin henkeä 1990-luvun murrosten, laman, rationalisointien ja it-vetoisen nousun, jälkeeseen. Jotkut muutkin merkit oikeuttavat päättelemään, että tuolloin jo elettiin jotenkin normalisoitunutta aikaa. HRM Partners'in selvitykset osoittavat, että karkein ikäsyrrintä rekrytoinnissa väistyi jo 1990-luvun lopulla (Ikä yritysten... 2000). Ikääntyvien (45–54-vuotiaiden) luottamus uuden työpaikan löytymiseen mahdollisessa irtisanomistilanteessa oli vuosikymmenen alussa kohentunut lamavuosien pohjanoteerauksista (noin 20 % luotti tähän) moninkertaiseksi (noin 60 %) (Ylöstalo 2003). Tämä normalisoituminen on eduksi tutkimuksemme kannalta, ja uskomme, että aineistolla voi valaista edelleen ajankohtaisia ja tämän kirjan tematiikaksi nostettuja kysymyksiä. Mikään ei viittaa siihen, että työelämän ikäkäytännöt olisivat näissä neljässä vuodessa mullistuneet tai uudistuneet niin täydellisesti, että aineisto olisi menettänyt arvonsa. Toivomme, että sen ajankohtaisuus on korostunut nyt kun pitkien työurien politiikkaa pyritään toteuttamaan entistä voimaperäisemmin.

Aineisto

Projektin yhteiseksi aineistoksi koottiin case-aineisto kymmenestä yrityksestä tai muusta organisaatioista. Tavoitteena oli saada mukaan yksityistä ja julkista sektoria, teollisuutta ja palveluja, sukupuolikoostumukseltaan erilaisia aloja. Aineistoon kuuluvat organisaatiot ovat

1. suuren kansainvälisesti toimivan metalliyhtiön miesvaltainen tehdas
2. keskisuuri naisvaltainen elintarviketehdas
3. valtion laitos

4. kunta
5. keskussairaala/sairaanhoitopiiri
6. paikallisliikenteen yritys
7. lehtitalon toimitus
8. pankin paikalliskonttori
9. suuri tavaratalo
10. hotelli/ravintola-ketju

Organisaatiot ovat merkittäviä taloudellisia toimijoita, mutta vältämme antamasta sellaista yksityiskohtaista tietoa organisaatioista, joka lisää niiden tunnistettavuutta. Organisaatiot tai niiden päätoimipaikat sijaitsevat Jyväskylän seudulla ja pääkaupunkiseudulla. Haastatteluja on tehty yhteensä viidellä paikkakunnalla.

Jokaisessa organisaatiossa on haastateltu yhtä henkilöstöjohdon edustajaa, yhtä luottamushenkilöä (kunnasta kahta) ja 3–5 vanhempaa (56–64-vuotiaita) työntekijää. Henkilöstöjohdon haastatteluja on kymmenen, luottamushenkilöiden yksitoista, ikääntyvien työssäkäyvien yhteensä neljäkymmentä. Anna Pärnänen organisoii aineiston hankinnan, teki kaikki henkilöstöjohdon ja luottamushenkilöiden haastattelut ja reilut puolet (23) ikääntyvien työntekijöiden haastatteluista. Loput ikääntyvien haastattelut teki Sari Charpentier. Kentälle pääsyä ja haastattelujen suorittamista on kuvattu ja arvioitu tarkemmin muissa julkaisuissa (Julkunen 2003; Pärnänen 2005). Julkusen aikaisempi kirja *Kuusikymmentä ja työssä* nojaa pääasiassa kuusikymppisten haastatteluaineistoon ja nimenomaan Anna Pärnäsen tekemiin haastatteluihin, Pärnäsen tulossa oleva väitöskirja pääasiassa henkilöstöpäälliköiden haastatteluihin. Käsillä oleva julkaisu ristivalottaa organisaatioiden ikäkäytäntöjä kaikista kolmesta kilmasta, ja ikääntyvien osalta aineistona ovat edelleen pääasiassa Anna Pärnäsen tekemät haastattelut, jotka sisältävät 1–3 ikääntynyttä työntekijää kustakin organisaatiosta. Kolmen ryhmän haastattelut erosivat toisistaan ja jokaisella kolmella ryhmällä oli erilaiset haastattelurungot.

Aineisto siis koostuu kolmesta ryhmästä. *Henkilöstöjohdon* edustajat toimivat tutkimuksen portinvartijoina ja avainhenkilöinä. Lähestyimme organisaatioita heidän kauttaan. Pyysimme jokaiselta pääsystä organisaatioon, haastattelua ja apua kuusikymppisten työssäkäyvien löytämiseksi ja

haastattelemiseksi. Useimpien haastateltujen nimike on henkilöstöpäällikkö, mutta mukana ovat myös henkilöstöjohtaja, toimistopäällikkö, business controller ja henkilöstöasioiden hoitaja. Kaksi henkilöstöpäällikköä delegoi haastattelun alaiselleen henkilöstöasioiden hoitajalle. Kutsumme heitä yhteisellä nimellä henkilöstöjohto tai henkilöstöpäälliköt. Heidän kattamansa organisaation suuruus ja henkilökunnan määrä vaihtelee, suurimmassa organisaatiossa oli liki 6000 henkeä, pienimmässä noin 140. Silloin kun kysymyksessä on valtakunnallinen organisaatio tai ketju, osa henkilöstöpäälliköistä toimi koko organisaatiossa (hotelli- ja ravintolaketju) tai keskushallinnossa (valtion laitos), osa paikallisessa toimipaikassa (pankki). Päälliköissä on viisi naista ja viisi miestä, ja heidän ikänsä vaihtelevat noin neljästäkymmenestä noin kuuteenkymmeneen (kaikkien tarkka ikä ei tullut esille). *Haastattelun teemat* koskivat yritystä, yrityskuvaa ja imagoa, toimintaympäristöä ja muutosprosesseja, henkilöstöpolitiikkaa, henkilöstölle asettuvia ja asetettuja vaatimuksia, yrityksen ikäpolitiikkaa, ikääntyneiden työssä pysymistä, työstä poistumista ja eläkehakuisuutta, näkemystä ikäystävällisten käytäntöjen tarpeesta sekä haastattelun omia ikäkäsityksiä. Yritysten edustajat puhuivat mielellään oman alansa muutoksesta ja työn asettamista vaatimuksista. Voisi sanoa, että talous- ja työelämä yleisesti sekä oma ala nähtiin haasteellisena, muuttavana ja vaativana.

Samaten henkilöstöjohtamisen roolin nähtiin korostuneen. Kaupungin henkilöstöpäällikkö kuvasi, miten henkilöstöhallinnon toimenkuva oli muuttunut aikaisempien vuosikymmenten työmarkkinapolitiikasta human resources management -tyyppiseksi ”henkilöstön voimavarojen kehittämiseksi ja suunnittelemiseksi”. Se sisälsi ensinnäkin määrällisesti ja laadullisesti oikeanlaisen henkilöstön, toisena strategisena alueena henkilöstön jaksamisen, työkyvyn ja kompetenssin ylläpidon. Kolmas strateginen kysymys oli osaaminen, se miten henkilöstön osaaminen säilyy ja miten saadaan jatkossa osaavaa henkilöstöä. Kaikkien näiden tavoitteiden kannalta olennaista on käytännön henkilöstöjohtaminen: miten saadaan eri tason esimiehet ottamaan henkilöstö huomioon näissä suhteissa.

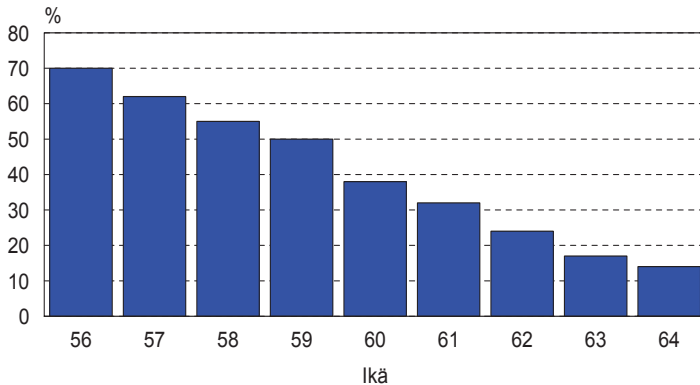
Suurten organisaatioiden henkilöstöt kuuluvat eri ammattiliittoihin ja niillä on monia, eri liittojen, luottamushenkilöitä. Meidän

aineistoomme kuuluu yhtä poikkeusta lukuun ottamatta vain yksi *luottamushenkilö* kustakin. Silloin kun organisaatiossa oli selvästi ”pääluottamusmies”, hänet pyydettiin kohteeksi. Luottamushenkilöt ja haastatellut ikääntyneet eivät aina käy yksiin seuraavassa mielessä. Esimerkiksi suuressa yrityksessä haastatellut kuusikymppiset ovat alempia toimihenkilöitä, mutta haastateltu ay-liikkeen edustaja on SAK:n kenttää edustava pääluottamusmies. Kaupungista haastateltiin sekä OAJ:n että KVL:n kentän edustajat. Luottamushenkilöistä neljä edustaa SAK:n, kuusi STTK:n ja yksi Akavan kenttää. Heissä on seitsemän naista ja neljä miestä. Luottamushenkilöiden iät vaihtelivat 37 vuodesta 60 vuoteen. Viimeksi mainittu haastateltiin varsinaisesti kuusikymppisten työntekijöiden otoksessa, mutta hän vaihtoi pitkin haastattelua luottamushenkilön positioon. Tämä henkilö osoittautui sitten poikkeavan kriittiseksi myös luottamushenkilöiden joukossa, emmekä tiedä, mikä kaikki, oma ikä, problemaattinen ala ja tavallista suurempi puheliaisuus, vaikutti asiassa.

Luottamushenkilöiden haastattelurunko oli suppein ja keskittynein. Siinä pyydettiin kuvaamaan työn luonnetta ja muutosta, muutoksen seurauksia ikääntyneille, käsitystä työn sopimisesta ikääntyneille, henkilöstön eläkehakuisuutta, yrityksen/organisaation ikäpolitiikkaa ja suhtautumista ikääntyneisiin, ikäsyrjinnän esiintymistä ja käsitystä siitä, tarvitseeko ikääntyneiden työssäpysyminen erityisiä toimia ja millaisia ne voisivat olla. Ylipäänsä haastatellut luottamushenkilöt osoittautuivat sovinnollisiksi. He toimivat tietysti henkilöstön edunvalvojina, mutta heitä voi pitää myös yhtenä johtamisressurssina. He ovat sitoutuneet oman talon menestykseen ja he ovat omalta osaltaan myös vastuussa talon politiikasta.

Kolmas ryhmä ovat *ikääntyvät työntekijät*. Alunperin pyrkimyksemme oli tavoittaa 60 vuotta täyttäneitä. Kuten seuraava kuvio osoittaa, vuoden 2001 työllisyysasteiden valossa tämänikäisiä olisi pitänyt löytyä työelämästä.

Kuvio 3. Työllisyysaste iän mukaan vuoden 2001 työvoimatutkimuksessa (%)



Lähde Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

Käytännössä löytäminen oli kuitenkin vaikeaa. Kaikissa organisaatioissa ei ole sen ikäisiä tai ei ollut ainakaan vuosikymmenen alussa. Ikään-tyneet jakautuvat epätasaisesti. Eläketurvakeskuksessa tehdyssä kaupan ja metallin alan tutkimuksessa vuosina 1997–98 koottuun aineistoon kuului 235 toimipaikkaa. Näissä 55 vuotta täyttäneiden osuus henkilöstöstä vaihteli 0–49 prosenttia. Suurimmassa osassa toimipaikkoja osuus jäi alle viiden prosentin ja kolmanneksessa toimipaikoista ei 55 vuotta täyttäneitä löytynyt ”juuri lainkaan” (Forss 1999, 20). Valitsimme kohdeorganisaatiot muilla kriteereillä, emme ikärakenteen perusteella, eikä sellaista tietoa olisi käytettävissäkään ennen organisaatioissa tehtyä kenttätutkimusta. Koska 60 vuotta täyttäneiden löytäminen osoittautui vaikeaksi, jouduimme laskemaan ikärajan 58 vuoteen. Päätimme tyytyä 58 vuoteen, kun se vastasi suunnitteleen tutkimusta suunniteltaessa olevaa tietoa keskimääräisestä työstäpoistumisistä. Tutkimukseen suostuneessa pankissa jouduimme laskemaan ikärajan vielä 56 vuoteen, koska 58 vuotta täyttäneitä ei paikalliskonttorissa ollut.

Kun tutkimusorganisaatiot ovat suuria ja monialaisia organisaatioita, haastatellut kuusikymppiset edustavat luonnollisesti pientä osaa niiden ammattikirjosta. Joissakin tapauksissa haastateltavat ovat kaikki samasta ammatista, esimerkiksi kaikki paikallisliikenteen yhtiössä haastatellut

ovat bussinkuljettajamiehiä, kaikki elintarvikeyrityksessä haastatellut ovat tehtaan lattialla vaihetyötä tekeviä naisia, kaikki miesvaltaisen yrityksen haastatellut alempia miestoimihenkilöitä (teknikoita, suunnittelijoita). Joissakin tapauksissa ammatit hajaantuvat. Kunnassa on haastateltu eri sektoreiden akateemisesti koulutettuja ammattilaisia, sairaalassa lääkäreitä, sairaanhoitajaa ja perushoitajaa, valtion laitoksessa asiantuntijaa ja vahtimestaria. Ammattien kirjoon kuuluu siten akateemisia ammatteja (FT, erikoislääkäri, ekonomi, juristi, arkkitehti, opettaja), alempia toimihenkilöitä (teknikko, sairaanhoitaja), teollisuuden ja palvelualan työntekijöitä (tarjoilija, myyjä, bussinkuljettaja). Kuusikymppisten *haastattelun teemat* koskivat omaa työuraa, oman työpaikan muutoksia, ikäkokemuksia ja omaa ikääntymistä, iän ja työn kohtaamisia. Oman työpaikan ikäasenteet ja ikäsyntjäkokemukset tulivat esille, sen sijaan työntekijöiden näkemyksiä työnantajan ikäpolitiikasta tai ikääntyneitä tukevista käytännöistä ei suoraan kysytty. Aika suuri osa haastattelusta koski oman työelämän muutosta omalla työpaikalla.

Kuusikymmentä ja työssä -kirjassa tuskailtiin sitä, millä tavalla kutsua kuusikymppisiä työntekijöitä. He itse torjuivat ikääntyneen, vanhempi työntekijä on komparatiivinsa vuoksi huonoa suomea ja keski-ikäisen rajat ovat kovin laveat, kun alaraja joskus asetetaan jo 35 ikävuoteen. Yhtä hankala oli toinenkin termi. Henkilöstö on kollektiivinen ilmaus, palkansaaja viittaa tupo-pöytään, työllinen työvoimatilastoon, työntekijä on oikeastaan luokka- tai sosioekonominen käsite (vrt. toimihenkilö), työssäkäyvä, työssäoleva ja työssäpysynyt ovat aika hassuja ilmaisuja, koska työssä tehdään muutakin kuin käydään, ollaan tai pysytään. Samat tuskailut voisi toistaa tässä. Tuossa kirjassa käytettiin ilmaisuja keski-ikäinen, vanhempi tai kuusikymppinen työssäpysynyt. Tässä kirjassa puhutaan kuusikymppisistä, eläkeiän kynnyksellä olevista, ikääntyvistä tai ikääntyneistä työntekijöistä. IKOMI:n määrittelyn mukaan he ovat jo ikääntyneitä. ”Henkilöstön” yksikkömuoto on työntekijä asemasta riippumatta.

Toinen tuskailun aihe on koskenut tutkimuskohteitamme yhdistävää sopivaa käsitettä: yritys, organisaatio, talo, toimipaikka, työpaikka. Kohteet ovat aika monenlaisia. Niissä on seitsemän yksityistä yritystä ja kolme julkista organisaatiota. Ensinnäkin, mikä on yksityistä ja julkista sektoria yhdistävä käsite? Meidän oli vaikea keksiä parempaa kuin yri-

tykset ja muut organisaatiot. Työolobarometri näyttää käyttävän termiä ”työpaikka” ja kysyy esimerkiksi esiintyykö ”työpaikallanne ikäsyryntää”. Teemme kyllä case-tutkimusta ja tutkimme organisaatiotason prosesseja, mutta emme aina tiettyä työpaikkaa tai yksikköä. Käytetään esimerkiksi kuntaa. Kunta on yksi organisaatio, mutta sen sisällä on lukuisia organisaatioita ja organisaatiotasoja (esimerkiksi koululaitos, yksittäiset koulut, kouluvirasto). Kunnasta on mukana kunnan yhteinen henkilöstöpääliikkö, mutta hän on aika kaukana kuntaan kuuluvista eri hallintokunnista, yksiköistä ja työpaikoista. Juridisesti siis tutkimuskohteemme ovat yrityksiä ja julkisen sektorin organisaatioita. Yritämme hakea luontevaa tapaa puhua niistä ja vaihtelemme ”yrityksen ja muun organisaation” kanssa ilmaisuja organisaatio ja työpaikka. Yleiseen talous- ja työelämän dynamiikkaan viitattaessa puhumme usein vain yrityksistä, vaikka ajattelemme, että sama dynamiikka koskee myös julkisen sektorin organisaatioita.

Tutkimusorganisaatioiden ikäprofiilit

Organisaatioiden ikäprofiilit eivät useimmiten muodostu tai voi muodostua tavoitteellisen ikäpolitiikan seurauksena. Tietyn poikkileikkauksen kohdan ikäprofiiliin vaikuttavat tietoisien politiikan ohella monet tärkeämmät tekijät: organisaation ikä ja elinkaari, työvoiman tarjonta, kansallinen koulutusjärjestelmä, alakohtaiset vanhuuseläkeiät ja varhaiseläkkeet, alan ja työpaikan houkuttelevuus nuorten työmarkkinoille tulijoiden silmissä, suhdanteet, yrityksen taloudellinen tilanne jne. Tutkimusorganisaatioiden ikärakenteissa vuonna 2001 näkyi poikkeuksellisen 1990-luvun jättämä jälki. Meidän tutkimuskohteisiimme ei kuulunut it-alaa, eli siis nuoren työvoiman varassa tapahtuneen kasvun alaa. Edellinen vuosikymmen merkitsi otoksemme organisaatioille lähinnä kahta asiaa, yhtiältä kriisisaneerauksia (metalli, kunta, pankki, hotelli/ravintola), toisaalta pidäteltyä uuden vakinaisen henkilöstön rekrytointea (julkisen sektori). Ikärakenteessa nämä vetivät eri suuntiin, edellinen nuorensi, jälkimmäinen vanhensi henkilöstöä. Molemmat yhdessä karsivat henkilöstä ikähaitarin kummastakin laidasta ja tekivät ikähuip-

pua 40–55-vuotiaisiin. Korkein piikki oli pankissa, missä puolet henkilöstä (49 %) kuului ikäryhmään 50–59 vuotta (käytännössä lähellä viisikymppisiä), mutta jossa ei ollut yhtään 60 vuotta täyttäneitä.

Henkilöstöpäälliköiden haastattelun yhteydessä pyrimme saamaan organisaatioista ikärakennetta kuvaavia tietoja. Eri syistä nämä tiedot ovat jääneet puutteellisiksi. Joistakin meillä on vain keski-ikä (joissakin desimaalin tarkkuudella, joissakin kokonaislukuun pyöristettynä), joistakin valmiiksi ryhmiteltyä jakautumatietoa, josta ei voi laskea keskiarvoa. Valmiissa tiedoissa on käytetty osin toisistaan poikkeavia ikärajoja, niin ettemme voi koota yhtenäistä esitystä. Voimme kuitenkin jollain tavalla kommentoida kaikkien organisaatioiden ikäprofiliia.

Useimpien organisaatioiden ikäprofiili oli keski-ikäinen, ja tyyppillisesti keski-ikä asettui 45 ikävuoden paikkeille. Selvin poikkeus oli hotelli/ravintolaketju, jonka henkilöstöstä henkilöstöpäällikön mukaan 90 prosenttia oli 20–40-vuotiaita. Myös tavaratalossa oli paljon nuorta henkilökuntaa. Se ryhmitteli iät vähän eri tavalla, ja alle 35-vuotiaita henkilökunnasta oli 56 prosenttia, 55 vuotta täytäneitä 12 prosenttia.

Meillä on siis iän keskiarvot vain osasta. Jakautumatietoja apuna käyttäen organisaatiot voi asettaa seuraavaan henkilöstön keski-ian mukaiseen järjestykseen. (Taulukko 2)

Taulukko 2. Henkilöstön keski-ikä organisaatioissa

Organisaatio	Vuotta
Hotelli/ravintola	-
Tavaratalo	36
Lehti	41,8
Metalli	43
Paikallisliikenne	-
Elintarvike	-
Valtion laitos	45
Sairaala	45,1 (vakinaisella henkilökunnalla)
Kunta	46
Pankki	47,6

Viisi- ja/tai kuusikymmentä vuotta täyttäneiden osuuden voi ilmoittaa seuraavista. (Taulukko 3)(50+ ikäryhmä sisältää myös 60 vuotta täyttäneet.)

Taulukko 3. Viisi- ja kuusikymmentä vuotta täyttäneiden osuudet organisaatioissa (%)

	50+	jossa 60+
Pankki	48,9	0
Elintarvike	35,6	0,9
Kunta	34,7	2,2
Paikallisliikenne	33,9	4,2
Valtion laitos	44,8	6,1
Metalli	24	ei tietoa

Ikäprofiilit ovat siis aika erityisiä ja erilaisia. Ne ovat sidoksissa organisaation historiaan, henkilöstöpolitiikkaan ja eläkejärjestelmiin. Kauppa ja hotelli/ravintolaketjua lukuunottamatta ikäprofiilit ovat koko työvoimaa vanhempia. Vuonna 2001 Suomen työllisistä 50–64 vuotta täyttäneitä oli 26 prosenttia, ja osuus oli noussut nopeasti laman pohjasta (vuonna 1995 19 %). Kohdeyritysten työvoima on siis keskimäärin vanhempaa kuin koko Suomen työllinen työvoima. Poikkeuksia ovat hotelli/ravintola, tavaratalo ja metalli. Silti 60 vuotta täyttäneitä on vähän, ja aivan ilmeisesti eläkejärjestelmät – kuntasektorin ammatilliset eläkeiät, pankin oma eläkejärjestely, työttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeet – olivat ohjanneet työntekijät ulos kuudenkymmenen ikävuoden tienoilla. *Organisaatioiden ikähuolet, -intressit ja -käytännöt on ymmärrettävä kunkin ikäprofiilin kontekstissa. Ja kun kysymys on vuodesta 2001, ikähuolet on ymmärrettävä nivelkohdassa, jossa takana oli poikkeuksellinen 1990-luku ja edessä nopeasti vanheneva työvoiman tarjonta.*

Tutkimuskysymykset ja analyysi

Varhaisen, varsinaisia vanhuuseläkeikäiä aikaisemman, työstäpoistumisen selittämiseen tarjotaan ainakin neljää näkökulmaa, jotka ovat talouden ja työelämän modernisaatioprosessin eri puolia:

(i) varhaiseläkejärjestelmät ja niiden instituoidut ikäraajat, ja tämän ”alalajina” ekonomistinen versio, joka korostaa (varhais)eläkkeen antamaa toimeentuloa suhteessa palkkaan

(ii) työnantajien ja yritysten rationaaliset intressit ja ageistiset asenteet

(iii) kolmannen iän kulttuuri, eräänlainen puolisubjektiiivinen oikeus päästä riittävän ajoissa vapaaksi työn sidoksista

(iv) työelämän ikäkielteen kehityssuunta, joka asettaa vanhemmat työntekijät liian kovien vaatimusten eteen ja saa eläkkeen näyttämään houkuttelevalta vaihtoehdolta.

Työelämän kehityssuunnat, ageistiset asenteet ja käytännöt, instituoidut ikäraajat, eläkejärjestelmän tarjoamat insenttiivit ja kolmannen iän vetovoima ovat samalla niitä tarttumakohtia, joihin työuria pidentävä politiikka voi tarttua ja on tarttunut. Nämä diskurssit ohjaavat aineistomme tarkastelua siinä mielessä, että kommentoimme aineistollamme kaikkia niitä. Tavoitteemme ei ole ”testata” niitä siinä mielessä, että pyrkisimme osoittamaan jonkin niistä toistaan osuvammaksi selitykseksi tai asettamaan ne tärkeysjärjestykseen. Pikemmin jäsenämme ja luemme aineistojamme näiden näkökulmien ja niiden keskinäisen vuorovaikutuksen kautta.

Kirja etenee seuraavasti: *Ensin* työelämää kuvataan sellaisena kuin informanttimme sen esittävät. Tässä kysytään työelämän kehityssuuntien mahdollista ristiriitaa työvoiman ikääntymisen kanssa, työhön kiinnittäviä ja työhaluja ja -kykyä uhkaavia kehityspiirteitä. *Toiseksi* valotamme organisaatioissa vallitsevia ikäasenteita ja -käytäntöjä, ja niiden mahdollista ageismia. Aineistosta nostetaan esiin ne ikäsensitiiviset yhteydet, joissa ikä aktualisoituu (ennen muuta rekrytointi ja irtisanominen). *Kolmanneksi* tutkimme instituoituja ikärajoja, organisaatioissa esiintyvää suhdetta sekä varhaiseläkejärjestelmiin ja niiden luomiin normeihin että 65 vuoden vanhuuseläkeikään. Miten kohtuulliselta ja mahdolliselta aineiston keruuajana vallinnut 65 vuoden vanhuuseläkeikä näyttää organisaatioissa? Tämä kysymys ei ole menettänyt merkitystään, sillä uudistettu

eläkejärjestelmä yrittää houkutella ainakin osaa työssäkävivistä jatkaamaan 64–68-vuotiaaksi saakka. *Neljänneksi* tutkimme, millaisia ikähuolia organisaatioissa koettiin, varauduttiinko työvoiman vanhenemiseen, oliko organisaatioissa ikämyönteistä politiikkaa ja miten ikääntyvien erityiseen huomiointiin suhtauduttiin. Kysymme, oliko niissä merkkejä varautumisesta työvoiman vanhenemiseen tai sitoutumista yhteiskuntapoliittiseen pitkien työurien tavoitteeseen. *Lopuksi* vedämme yhteen tuloksia ja keskustelemme uuden ikäsopimuksen mahdollisuuksista ja realistisuudesta aineiston valossa.

Kaikkia näitä kysymyksiä tarkastellaan kolmesta eri kulmasta ja täten henkilöstöjohdon, luottamushenkilöiden ja ikääntyvien työntekijöiden käsitysten yhtenevyyksiä ja eroja. Samaten tarkastelu kohdistuu organisaatioiden välisiin eroihin ja yhtäläisyyksiin. Organisaatioita ei ole ryhmitelty tarkastelun pohjaksi minkään tietyn typologian mukaan. Tulokset kuitenkin osoittavat niitä ulottuvuuksia, joiden mukaan organisaatioiden väliset erot jäsentyvät ja selittyvät. Tarkastelu kertoo, että teollisuusyritykset, julkiset laitokset ja yksityiset palveluyritykset muodostavat jossain määrin toisistaan eroavia tapauksia ikäkäytäntöjen ja ikähuolien suhteen (Pärnänen 2005).

Haastattelut, kertominen ja kirjoittaminen

Anna Pärnänen teki kaikki tässä kirjassa käytetyt haastattelut, ja Anna oli haastattelut tehdessään 26-vuotias. Nuori nainen siis haastatteli eläkeiän kynnyksellä olevia työntekijöitä sekä keski-ikässä olevia henkilöstöpäälliköitä ja luottamushenkilöitä ja onnistui ilmeisen hyvin. Ensimmäisenä tehtiin henkilöstöjohdon, toiseksi ikääntyvien työntekijöiden ja viimeksi luottamushenkilöiden haastattelut. Haastattelustrategia oli kaikilla ryhmillä varsin avoin. Kaikkien haastattelujen pohjana oli kutakin informanttiryhmää varten tehty kysymysrunko. Kysymykset olivat kuitenkin siinä mielessä väljiä, että ne houkuttelivat vapaaseen kertomiseen. Lisäksi haastattelija oppi aina lisää kunkin kierroksen kuluessa. Täten haastattelut eivät ole identtisiä siinä mielessä, että kaikista ryhmäkohtaisista haastatteluista olisi poimittavissa kaikki samat tiedot.

Kuusikymppisten haastattelua on kuvattu tarkemmin aikaisemmin (Julkunen 2003). Kaikki haastatellut suhtautuivat tilanteeseen vakavasti ja yrittivät kovasti miettiä kaikkia niitä kummallisiakin kysymyksiä, jotka koskivat omaa ikää, ikäkokemusta, ruumista, sukupuolta ja työtä. Sellainen itsen kertominen ja reflektointi, jota haastattelu edellytti, on naiselista ja keskiluokkaista. Työn muutoksesta, suhteesta työhön ja eläkkeelle jäämiseen oli helpompi kertoa.

Henkilöstöpäälliköistä yksi suhtautui nuivasti. Jo sisäänpääsy vaati enemmän neuvottelua hänen kanssaan, ja varsinkin haastattelun alussa vastaukset olivat yksisanaisia. Yleensä päälliköt suhtautuivat suopeasti nuoreen haastattelijatyttöön, olivat varanneet riittävästi aikaa ja kertoivat mielellään oman organisaation visioista, strategioista ja haasteista, muutoksen kiihkeydestä ja oman alan vaatimuksista. Yrityksen esittelypintana toimiminen kuuluu varmaankin heidän toimenkuvaansa. Tässäkin haastattelustrategia pyrki olemaan avoin ja ohjaamaton. Heiltä kysyttiin ”miten kuvailisitte yritystänne” tai ”millainen imago yrityksellänne mielestänne on” tai ”onko sillä merkitystä minkä ikäisiä teillä on töissä” tai ”millaiseksi kuvailisitte työn luonnetta”. Haastattelut siis tehtiin tarjoamatta valmiita tulkintakehityksiä. Tuloksena on vapaata kerrontaa, ehkä kliseitäkin tyyliin ”meillä on dynaaminen yritys” tai ”täytyy pysyä ajan hermolla”. Oman arviomme mukaan haastattelut kuitenkin kertovat paljon olennaista ikäasenteista ja ikäkäytännöistä.

Luottamushenkilöiden haastattelun anti vaihtelee samoin kuin kaikkien muidenkin ryhmien. Pari naista puhui itsestäänkin, ei vain talon asioista. Itsestä puhuminen saattoi olla paljastavaa, esimerkiksi se, kun 53-vuotias luottamushenkilö mietti omia strategioitaan työstä poistumiseksi. Luottamushenkilöhaastattelut näyttävät organisaatioiden iän varsin laimeana asiana. Siihen ei liity suuria tunteita, moraalista närkäämistä eikä suuria ristiriitoja.

Kaikki informantit puhuvat tietysti yhteiskunnallisesti mahdollista ja tarjoutuvaa puhetta. Tietyllä tavalla on trivialisiteetti, että voimme puhua ja kertoa vain olemassaolevan kielen ja ajattelumuotojen puitteissa, samaten se, että mediayhteiskunnassa media yhtä enemmän välittää ja kehystää ajatteluamme. Vuosikymmenen alussa ilmassa (mediassa) oli paljon kriittisyyttä työelämän kovenevia vaatimuksia kohtaan, huolta perheistä, lapsista ja työuupumuksesta, samoin uuden ikäpolitiikan ja

-sopimuksen lobbausta, ikätietoisuuden herättelyä. Tässä aineistossa, ja ennen muuta henkilöstöpäälliköiden puhetta, dominoi työelämän vaativuus. Työelämän muutos, kovuus, vaativuus ja haastavuus olivat myös tarjolla olevia ajattelutapoja, vaikka me varoimme niitä tarjoamasta. Esimerkiksi uupumispuheen yhteydessä on mietitty, onko ”uupumuksesta” todella tullut suomalaisen työelämän kuva vai onko se kulttuurisesti tarjottu puhetapa, joka eskaloi itseään. Riikonen ym. kirjoittivat Hullun työn taudissa (2002, 13–14) horjuvansa kahden työelämän ongelmia ja tilaa koskevan tulkinnan ensisijaistamisen välillä. ”Ensimmäisen tulkinnan mukaan työ on todella muuttunut yhä hullummaksi ja kehitys liittyy työelämän ja tuotannon objektiivisiin ehtoihin ja kehityspiirteisiin. Toisen näkemyksen perusteella työn uuvuttavuus ja monet työperäiset ongelmat eivät liity niinkään ’itse työhön’ kuin niihin tapoihin, joilla olemme alkaneet ajatella ja puhua työstä ja työhyvinvoinnista.” Meillä ei kuitenkaan ole muuta mahdollisuutta kuin ottaa aineisto sellaisenaan kuvauksena työelämän todellisuudesta, eikä tavoitteemme ole analysoida kertomisen ja puhumisen tapaa.

Ongelmallinen asia on se, tuleeko mahdollinen organisaatioissa elävä ageismi kerrottua. Vanhoista, ikääntyvistä, naisista ja vammaisista kuuluu puhua poliittisesti korrektilla tavalla. Kaikki henkilöstöpäälliköt tietävät, että ikäaihe – keskellä valtakunnallisia ikäohjelmia ja ikäkampanjoita – on jossain määrin arkaluonteinen. Colin Duncan (2003) väittää, että brittiläinen ageismitutkimus on pyrkinyt löytämään kärjekkäitä esimerkkiä ja tapauksia. Eikä meistäkään ollut takeita, vaikka olimme liikkeellä tutkijoina emmekä toimittajina tai työsuojeluviranomaisina ja lupasimme yrityksille nimettömyyden. Joka tapauksessa henkilöstöjohto pyrki puhumaan iästä korrektisti, jotkut varovaisesti. Erityisen tärkeää henkilöstöjohtoon positiivisissa on osoittaa, ettei organisaatioissa esiinny ikäsyrintää ja että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti yksilöinä. Nais- ja miespäälliköiden tavassa puhua oli eroa. Miehillä oli ominaista tietty kakastelematon suoraviivaisuus puhuttaessa niin oman talon tavoitteista (”kyky generoida rahaa”), organisaation työoloista (”työ vaatii (...) että sietää ihmisiä ja inhottavia työaikoja, lyhykäisiä ja epäinhimillisiä työaikoja”) kuin iästä (”ei tästä X:stä kannata mitään vanhainkotia tehdä”). Muutamat päälliköt (miehet) puhuivat kaksoiskirjanpidolla. He puhuivat toista, jos Anna lupasi olla nauhoittamatta tai sanoivat, että ”älä laita

tätä sitten mihinkään”. Nämä paljastukset eivät olleet vaarallisia tai hätkäyttäviä, vaan kysymys oli aivan tavallisista tavoista suosia nuoria rekrytoinnissa. Kaksoiskirjanpitoa voi tulkita kahdella tavalla. Joko sellaisella haluttiin viestiä erityisestä luottamuksesta ja rehellisyydestä haastattelijaa kohtaan tai sitten se kertoi siitä epämukavuudesta ja sosiaalisesta paineesta, jota henkilöstöjohto – ja ehkä yritykset ja organisaatiot ylipäänsä – tunsivat heihin kohdistuvan ikälobbauksen ja omien käytäntöjen välissä. Yleensä ottaen henkilöstöpäälliköillä oli paljon näkemystä asiasta, ja uskomme, että haastatteluissa päästiin ilmeisimpien vastausten taakse.

Organisaatioita on lähestytty nimettöminä. Tutkimuksemme menettäisi arvoaan, jos emme voisi jotenkin identifioida organisaatioita, jos puhuisimme vain talous- ja työelämästä yleisesti. Vaikka työelämän muutoksessa tai iän ja työn tematiikassa on paljon yhteistä, tulosten vakuuttavuus ja uskottavuus muodostuvat konteksteissaan. Ikä saa erilaisia merkityksiä ravintolassa, sairaalassa ja tehtaassa, ja tehtaidenkin kesken on eroja. Ikä on eri asia suuressa, huippuosaamista edustavassa ja rajut omistajamyllerrykset läpikäyneessä metallitehtaassa ja keskisuuressa naisvaltaisessa elintarviketehtaassa. Myös ammatit konkretisoivat ja vakuuttavat. Lukija saa kuvan työn muutoksesta ja ikääntymisestä, jos kerrotaan, että tämän puhui opettaja, sairaanhoitaja, toimittaja, bussinkuljettaja, tarjoilija, koneensuunnittelija. Kuvaus on sitä vakuuttavampaa mitä tarkemmin voimme kertoa sen, millaisesta organisaatiosta ja mistä ammatista on kysymys. Niinpä olemme identifioineet niin tarkasti kuin katsomme voivamme, mutta emme niin tarkasti, kuin toivoisimme voivamme.

Tässä julkaisussa kuljetetaan rinnan kolmea kulmaa, henkilöstöjohton, luottamushenkilöiden ja ikääntyneiden työntekijöiden. Identifioimme aineistokatkelmat näihin kolmeen ryhmään, HP(henkilöstöpäällikkö) ja LH (luottamushenkilö) sekä Nainen ja Mies (jokus N ja M) jotka viittaavat siis 56–64-vuotiaisiin työntekijöihin. Kuusikymppisiä koskevat tulokset ja päätelmät on poimittu Kuusikymmentä ja työssä -kirjassa julkaistuista. Tässä kirjassa ne asetetaan eri yhteyksiin ja kirjan pääpaino on kolmen ryhmän ristivalotuksessa. Koska tavoitteemme ei ole tutkia kerrontaa eli sitä, miten iästä puhutaan vaan mitä siitä sanotaan, aineistokatkelmien kieltä on hieman siistitty luettavuuden helpottami-

seksi. Puhekieltä on vähän kirjakielistetty ja puheenomaisia täytesanoja (”niinku”) karsittu. Aineistokatkelmat ja sitaatit osoitetaan pääasiassa kurssiivilla, poikkeustapauksessa lainausmerkeillä. AP haastattelukatkelmissa tarkoittaa haastattelut tehnyttä Anna Pärnystä

TYÖELÄMÄ – MODERNISOINTIA JA TEHOSTAMISTA

Tulimme työtä ja ikää koskevan tutkimuksen kentälle sosiaalipolitiikka- ja työelämä tutkimuksen kautta. Ensinnäkin olimme vaikuttuneet Birgitta Odénin (1996, sit. Hellsten 1998) ja Anne-Marie Guillemardin ajatuksista työelämän ja iän suhteesta (esim. Guillemard & van Gunsteren 1991; Guillemard 1993, sit. Hellsten 1998). Odén on liittänyt (kulloistenkkin) ikääntyneimpien siirtämisen pois työstä erityisen voimakkaisiin työprosessin rationalisointi- ja intensivointivaiheisiin: aina kun työn yhteiskunnallinen organisaatio on muuttunut ja tehostunut, on esiintynyt tarvetta päästä eroon vanhimmista työntekijöistä (myös Magnicol 2005). Guillemard liittää vanhimpien sivuusiirtämisen talouden kriiseihin, työmarkkinoiden tasapainottomuuteen ja kilpailun kiristymiseen. Tällaisissa tilanteissa työnantajat tarttuvat esimerkiksi työvoiman ja työvoimakustannusten vähentämiseen, ammattitaidon ja osaamisen uusimiseen sekä halvemman ja mukautuvamman työvoiman rekrytointiin. Ikä tarjoaa tarttumakohtia, joilla ei välttämättä ole mitään tekemistä ikääntymisen vaikutusten kanssa, pikemmin iän sosiaalisen konstruktion ja instituoidun elämäntulon kanssa. Britannian nykyistä ikäsyryntädebattia analysoinut Magnicol (2005) katsoo, että lisääntynyt kiinnostus ikäsyryntä kieltämiseen kertoo ainakin osin siitä, että työelämän rakennemuutokset olisivat tasoittuneet, ja sellaisessa tilanteessa ikääntyviä taas pyydetään pysymään pidempään työssä.

Toinen syy lähestyä aihetta työelämän muutosten kautta on erityisesti meillä yleinen varhaisen työstäpoistumisen työelämäselitys. Julkisessa keskustelussa varhaisen työstä poistumisen selitystä haetaan ennen muuta työelämän luonteesta ja muutoksesta. Työn työntö nähdään niin voimakkaaksi, että eläkeuudistuksen tarjoamat kannustimet eivät pure, jos työhyvinvointia, työssä viihtymistä ja jaksamista ei voida kohentaa. Suomalaiseen tapaan vaatimusten asettajaksi ja subjektiksi nähdään subjektiton ”työelämä”, ei työnantajat.

Juha Siltalan (2004) analyysi työelämän huonontumisesta kulminoi tämän ymmärryksen. Siltala kutsuu nykyisen työelämän taustaa turbo-kapitalismiksi ja hyperkilpailuksi. Siltalan teesin mukaan työn vaihtosuhte eli kaikki se, mitä omalla työllään elävä saa työnsä vastineeksi – taloudellista turvaa, tulevaisuuden varmuutta, työn mielekkyyttä, aikaa ja energiaa elämälle – on tendenssimäisesti heikentynyt globaalien uusliberalismin oloissa. Työnteon perusteita järjytetään jatkuvasti, eikä olemassaoloon voi rauhoittaa tai paikalleen kellahtaa edes keski-ässä, kun työ vaatii jatkuvaa tehokkuuden lisäystä ja uudistumista. Edelleen Siltalan mukaan vapaasti liikkuvan pääoman ja notkeiden teknologioiden maailmassa kollektiivisen vastarinnan ja kollektiivisesti organisoitujen konfliktien mahdollisuudet hupenevat, ja työelämän konflikteista pyrkii tulemaan henkilöiden välisiä ja sisäisiä. Tässä taloudessa lakkoon voi mennä vain ruumis (tai elimistö kuten hän sanoo). Tuloksena on uupumusta ja masennusta, ”maljan täyttymistä” ja vuotamista yli äyräiden ja pakoa eläkkeelle, kun se vain tulee mahdolliseksi. Siltalan kokoaman ja laajasti puhutelleen työelämädiagnoosin pohjalta tulee ymmärrettäväksi se, miten keskeisen aseman työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat saaneet myös pitkien työurien politiikassa. Kärjistäen voi sanoa, että työurien pidentäminen uupumisdiskurssin jalanjäljissä pelkistyy meillä jonkinlaiseksi jaksamiskysymykseksi.

Nämä kaksi näkökulmaa ovat toisiaan täydentäviä. Edellinen näkökulma koskee yritysten intressiä työvoiman nuorentamiseen, jälkimmäinen työntekijöiden pakoa työstä. Taustalla ovat kuitenkin samat työn modernisoinnin ja intensivoinnin prosessit. Kysymme tässä ensimmäiseksi, millaisena talous ja työelämä piirtyivät 2000-luvun alussa meidän aineistossamme. Vaikka eri toimialoissa ja organisaatioissa, esimerkiksi yksityisen liike-elämän ja julkisen sektorin välillä on eroja, on niiden työelämässä siinä määrin yhteistä, että seuraavassa kuvauksessa ne sulautetaan yhteen.

Käytämme seuraavassa ennen muuta henkilöstöpäälliköiden kertomaa. Se välittää yrityksen/organisaation näkemystä siitä, mikä on keskeistä heidän alassaan ja työpaikallaan, ja mitä vaatimuksia siitä seuraa henkilöstölle. Mitään erityistä ristiriitaa kolmen tahon kuvauksessa ei ole. Henkilöstöpäälliköt näkivät oman alansa ja yrityksensä vaativuuden korostuneimmin. Heidän puheessaan painottuivat kilpailu, tulok-

sen tekeminen, modernisaatio ja eteenpäinmeno, luottamushenkilöiden puheessa enemmän edellisten kehityssuuntien seuraukset työoloille ja nimenomaan työn paineisuus. *Kuusikymmentä ja työssä* -kirjassa esitetty tiivistys, jossa työelämän keskeisiksi piirteiksi nimettiin muutos, kasvavat laadulliset ja määrälliset vaatimukset sekä tihenevä ja lähemmäksi persoona tuleva tarkkailu, on yhtäpitävä henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden kuvauksen kanssa.

Yritystoiminta: tehokasta, rahaa generoivaa, eteenpäin katsovaa

Rahan ja tuloksen tekoa

Yritykset ovat aina säilyäkseen joutuneet olemaan kannattavia ja tehokkaita kulloistenkin historiallisten standardien mukaisesti. Nyt kannattavuudessa oli uusia piirteitä: entistä korostuneempi tuloksen, rahan tai voiton tuottaminen. Kun kuusikymppinen haastateltava kuvasi sitä, miten hänen alastaan oli 1990-luvulla tullut *raakaa bisnestä*, kuvaa toisen alan henkilöstöpäällikkö heidän kilpailutilannettaan *kovaksi ja raa'aksi*. Yrityksissä valmistettiin kyllä koneita, sanomalehtiä, elintarvikkeita ja ravintola-aterioita, siis tiettyjä käyttöarvoja, mutta rahan tekemisestä omistajille oli tullut kouriintuntuva tavoite, jonka välineeksi koneet, lehti, elintarvikkeet ja ravintola-ateriat asettuivat. Kun elintarviketehtaan oli ostanut ulkomainen yhtiö, paikallisessa yrityksessä koettiin tuotettavan nyt rahaa tuohon maahan. Joillakin aloilla murros oli syvä. Esimerkiksi kohteenamme olevassa lehtitalossa näkyi, miten ”suomalainen media on muuttunut aatteellisesti sidotusta ja säännellystä tiedonvälittäjästä aatteellisista sidonnaisuuksia ja sääntelystä suhteellisen vapaaksi, voitto-odotusten ohjaamaksi liiketoiminnaksi” (Luostarinen & Uskali 2005, siteerattu käsikirjoituksesta).

Varsinkin yksityisen sektorin henkilöstöpäälliköt kuvasivat kiristyneitä tuottavuusvaatimuksia ja tuloshakuisuutta, tuloksen tai vielä konk-

reettisemmin, rahan tekemistä. *Elikkä pitää sitä rahaa tuottaa*, sanoi tavara-talon henkilöstöpäällikkö. Hotelli/ravintolaketjun henkilöstöpäällikkö puhui *rahan generoimisesta ja kovasta tulostavuuksista*. Pörssiyhtiössä elettiin osakekurssin ohjauksessa ja kvartaalitalouden neljännesvuosirytmistä. Paine suurempaan tuottavuuteen tuli siitä, että *tänä päivänä myöskin siis* (yrityksen nimi) *on pörssiyhtiö ja se mitä sen osakekurssille tapahtuu, se on tasan tarkkaan kiinni siinä kannattavuudessa, jokaisessa neljännesvuosiraportissa*. (HP, metalli) Elintarviketehtaassa tuotannon tehokkuusastetta oli uuden omistajan myötä nostettu erityisellä tuottavuusohjelmalla.

Julkisten palvelujen tehtävä on tuottaa kilpailukykyisellä tavalla suomalaisen talouden ja yhteiskunnan kilpailukykyyn ehtoja (Hämäläinen & Heiskanen 2004; Kantola 2005; Kettunen 2004). Julkisten palvelujen ohjausideologiat ja tehokkuusvaatimukset kokivat viime vuosikymmenellä murroksen. Tässä aineistossa julkisen sektorin henkilöstöpäälliköt korostivat laman katalysoivaa roolia, vaikka olettivat suunnan olleen saman ilman sitäkin. *Tuota lamalla oli periaatteessa tällainen sanotaanko hyväkin puoli oli se, että tuota organisaation tehokkuus kasvoi siinä mielessä, että tavallaan niin sanotut löysät otettiin organisaatiosta pois. Eli tämän laman seurauksena organisaatiot pakotettiin siihen, että se työ tehdään pienemmällä henkilökunnalla*. (HP, kunta) *Kyllä tää varmaan joka tapauksessa tähän suuntaan ois pitänyt (...) ois lähetty menemään, mutta se varmaan vauhditti sitä. Mutta sitten toisaalta se, että tää lama on silleen jännä homma, että se ajattelu jäi tavallaan niin kun päälle, että pitää säästää, säästää ja säästää vaan*. (HP, sairaala) Toisessa yhteydessä sama henkilöstöpäällikkö mietti, eikö pitäisi jo alkaa myös investoida ja antaa vähän ”löysää”. Ilmeisesti terveydenhuollossa on sittemmin annettu tai otettu vähän löysää, kun tuottavuus ei kasva enää niin kuin 1990-luvulla, jos kysymys ei ole vain lääkekustannusten kasvusta (Aaltonen ym. 2004; Linna & Häkkinen 2004).

Paikalleen ei saa jäädä

AP: Miten kuvailisitte tätä yritystä?

Minusta tämä on semmonen eteenpäin pyrkivä (...) hyvin, hyvin aktiivisesti kaikilla aloilla pyrkii kehittämään toimintaa (...) ja hyvin monissa asioissa ollaan oltu edelläkävijöitä (...) Pitää koko ajan kehittää tätä tuotetta, haarakoida eri mahdollisuuksia ja katsoa erilaisia tilanteita. Paikalleen ei voi missään tapauksessa jäädä. Sillä tavalla ei olla monopolissa, että voitais jämähtää ja toisaalta se on erittäin hyvä näin, koska sehän myöskin on kehityksen jarru, ajatellaan, että tässä nyt ollaan ja tuota mikään ei liikahda. (HP, lehti)

No se on tuota hyvin tällöinen dynaaminen, katse koko ajan tuonne maailmalle, että yritetään etsiä uusia tuulia, uusia haasteita (...) on hirveen tärkeää, että me ollaan edelläkävijöitä kaikissa asioissa, että yritetään löytää sellaisia ratkaisuja, palveluita, tuotteita asiakkaille ennen kuin muut sen keksivät. (HP, tavaratalo)

Tuloksen tai rahan tekemisen ohella toinen keskeinen puhe koski uudistumista, eteenpäinmenoa ja ajan hermolla pysymistä. Tuotteiden kehittäminen ja uusien innovointi on osa markkinoilla pärjäämisen dynamiikkaa. Edellä puhuu kaksi yksityisen palvelusektorin edustajaa, mutta uudistumisen organisaation keskeisenä tavoitteena mainitsee myös julkisen laitoksen edustaja. Oma organisaatio on *osaava, yhteistyökykyinen ja uudistuva*. (HP, valtio) Markkinoiden epävarmuuden lisääntyessä yritykset ovat kehittäneet muutosherkkyytään, joka puolestaan edellyttää toiminnan ja henkilöstön joustavuutta (myös Lavikka 2004, 302). Omistajien vaihdokset ja fuusiot näkyvät muutoksina organisaatiossa, kun uudet omistajat ja johtajat tuovat uusia ideologioita, organisointitapoja ja tuotto-odotuksia. Julkisella sektorilla palvelujen uudistamis- ja tehostamisvaatimuksiin on vastattu vakiinnuttamalla kehittämishankkeet osaksi jokapäiväistä toimintaa. Muutos ja uudistuminen ovat osa modernin omaa dynamiikkaa ja kilpailullisten markkinoiden alituista uudelleenjärjestymistä. Mutta siitä tuntuu kasvaneen myös jonkinlainen ideologia ja liiketoiminnan kohde itsessään: konsulttibisnes elää muutoksella, muutosideoiden ja -hankkeiden levittämällä ja myymisellä.

Ohut tuotanto ja asiakasohjautuvuus

Pörssiyrityksen henkilöstöpäällikkö kuvasi pääoman tuottoasteen hakemisen seurauksia yrityksen toimintatavalle:

Haetaan sitä pääoman tuottoastetta, joka tarkoittaa, että silloin sitä rahaa ei sidota (...) yhtään enempää, kuin sitä just tarvitaan (...) mitä on tarve nyt ja se pidetään sisällä, tätä tasapainoahan me on tässä koko ajan haettu. Eli myös aika on muuttunut niin kovin paljon, niin kuin rankemmaksi sillä tavalla, joka aiheuttaa myös sen, että tartutaan nyt just niinku nopeemmin tämmösiin asioihin. Ei näihin asioihin välttämättä ole siellä entisessä ajassa tarvinnut tarttua, ei esimerkiksi näinkään raskaassa teollisuudessa, ku tää on.

(...) me ollaan viety jo koko tän 90-luvun ajan paljo toimintoja alihankintaan, että nyt ku se mejän oma niin sanottu normaalikapasiteetti on jollakin tasolla (...) vedetty nyt niinku suhteellisen alas, ni sitä säilytetään. Kun tää tuottavuusvaatimukset on myöskin niin kovat, sitä säädetään paljo kovemmalla kädellä (...). Ja myöskin reagoidaan kovin paljon helpommin, siis aikanaan, vielä 80-ja 90-luvun alkupuolella, ni ei se mitään, jos tuli niinku viikkoja, että töitä ei ollut, sit vaan niinku oltiin, oleskeltiin. Nyt jos se tulee, se lomautus tulee ihan heti. Sitä kapasiteettia, sitä kuormitusta seurataan aivan huiman paljon tarkemmin, ku sillon aikaisemmin. Missä se on se tuottavuus ja tavallaan tää kannattavuusaspekti. (HP, metalli)

Kukaan henkilöstöpäälliköistämme ei puhunut ohuesta tuotannosta. Silti kun luki kuvauksia siitä, miten toimintatapoja, organisaatioita ja työprosesseja oli muutettu, ohuttuotannon ideologia (lean production) tuli mieleen pyytämättä ja kutsumatta. Sama logiikka päti kauttaaltaan, vaikka yritykset tai laitokset eivät olisi olleet pörssiyrityksiä. Womack ja Jones (1996, 15, sit. Bradley ym. 2000) kuvaavat ohuttuotannon ideologiaa seuraavasti. ”Lyhyesti, ohuttuotannon ajattelu on ohutta, koska se tarjoaa tavan tehdä enemmän ja enemmän vähemmällä ja vähemmällä, vähemmällä inhimillisellä ponnistuksella, vähemmin varustein, vähemmässä ajassa ja vähemmän tilaa käyttäen, ja samalla tarjoten asiakkaille yhä paremmin ja paremmin sitä, mitä he tarkkaan ottaen haluavat.”

Manageriaalisten oppien mukaan tulevaisuus on ohut ja joustava, kuten Bradley ja kumppanit sanovat. Yritykset keskittyvät ydinosaamiseen ja ulkoistavat muut toiminnot (Tainio 2005). Toiminta rakentuu asiakaslähtöisesti. Teollisuudessa on kyse asiakkaiden liiketoimintaprosessien tuntemuksesta ja niihin vastaamisesta osuvalla tuote- ja palvelupaketilla. Palveluissa on menossa asiakasryhmittäinen palvelujen kohdentaminen ja asiakkaan vetäminen mukaan liiketoimintaprosessiin palvelemaan itseään (Lavikka 2004). Tuotannon organisoinnissa ohut tuotanto tähtää tuhlauksen eliminointiin. Siinä tuotetaan suoraan asiakkaille, ei varastoon, työpanos ja muut resurssit mitoitetaan tarkkaan tuotannon vaatimusten mukaan, läpimenoajat minimoidaan, niin että ketju asiakkaan tilauksesta valmiiseen tuotteeseen on mahdollisimman nopea ja kitkaton. Totaalinen laadunvalvonta ja luistavat logistiset ketjut rakennetaan itse tuotantoprosesseihin. Tavaratalossa, ravintolassa ja liikenteessä ohut tuotanto näkyy asiakasvirran tiiviinä seuraamisena ja työpanoksen ajoittamisena asiakasvirtojen mukaan, niin että leppoisemmat ajankohdat ja huilipaikat jäävät pois ja siirtyvät omaksi, palkattomaksi ajaksi.

Myös julkisen sektorin organisaatioita oli *kevennetty ja keskitetty, ja otettu pois väkää tukipalveluista ja hallinnosta*. (HP, sairaala) Tuottavuus oli noussut, niin että *me tuotetaan pienemmillä resursseilla yhä enemmän ja enemmän näitä palveluita*. (HP, kunta) Sairaalassa läpimenoajat (hoitoajat) samoin kuin henkilöstön määrä on pyritty minimoimaan, vaikka teollisen tuotannonohjauksen periaatteiden soveltaminen sairaaloiden potilasvirtoihin on vielä kesken. Joitakin toimintoja oli ulkoistettu ja liikelaitostettu. Kaikkialle tunkeutuva säästäminen on julkisen sektorin oma versio ohuttuotannosta. Sairaalan ja kaupungin henkilöstöpääällikkö puhuivat hyvin samalla tavalla löysien ottamisesta pois organisaatiosta ja laman katalysoivasta merkityksestä uusille tehokkuusvaatimuksille ja ajattelumuodoille.

Parker ja Slaughter (1988, sit. Bradley ym. 2000) kutsuvat ohuttuotannon ideologiaa paineella johtamiseksi, management by stress (MBS). MBS:ssä koko tuotantojärjestelmä – mukaan lukien henkilöstö – asetetaan jatkuvan paineen alle tavoitteena paikantaa systeemin heikkoudet, tuottamattomat hetket työpäivässä tai ”tarpeettomat vahvuudet”, siis ylimiehitys tai ylimääräinen aika. Ohuttuotannon oppi lupaa vähentää kaikkea tuhlausta, ja tuottaa myös vähemmällä inhimillisellä ponniste-

lulla, älykkäämmin mutta ei kovemmin. Mutta se ei anna edes periaatteessa lupausta työn varmuudesta. Sen mukaan yritysten tulisi reagoida nopeasti myös henkilöstön määrällisellä joustavuudella eli irtisanomisilla, lomautuksilla, lyhyemmillä työajoilla ja työpäivien uudelleenjärjestelyillä. *Hire and fire* -tyyppinen toimintatapa mahdollistaa myös henkilöstön uudistamisen, uusien taitojen ja uudentyyppisten henkilöiden hankkimisen ja vaikkapa henkilöstön nuorentamisen. Tunnetut työelämän diagnoosit (Sennett 2002; Casey 1995) nostavat lojaalisuuden puutteen tämän päivän työelämän peruspiirteeksi. Työ paineen alla vaatii paljon ja saattaa antaa paljon työstä itsestään kumpuavaa tyydytystä, mutta se ei anna varmuutta eikä kohtelee lojaalisti.

Jälkiammatillinen työelämä

Vastuullista ja mukautuvaa monitaitoisuutta

Kohonneiden tuotto-odotusten täyttäminen, markkinatilanteeseen sopeutuminen ja merkittävät tietotekniset muutokset ovat tuottaneet uusia vaatimuksia työntekijöille. Kuvailtu työelämä vaati entistä enemmän erilaisia taitoja, täysipainoista paneutumista sekä tiheämpää ja laaja-alaisempaa vastuuta. Ohuttuotannon ideologiaan kuuluu myös kulttuurimuutos, taistelu työntekijöiden sieluista. Englanninkielisessä työelämä tutkimuksessa puhutaan usein siirtymästä fordismista jälkifordismiin. Fordistisissa käytännöissä työntekijät pyrkivät muodostamaan itselleen kontrollin omaan työhönsä. Heillä on (ideaalittyyppisesti) vastarintainen suhde työnantajaan eivätkä he halua luovuttaa omaa työtään koskevaa salaista tietoa johdolle. He pitävät etäisyyttä yritykseen ja sen tavoitteisiin: teen vain oman työni. Teknisistä muutoksista tai uusista tehtäväalueista vaaditaan kompensatio palkassa.

Monet johtamisideologiat ja käytännöt ovat pyrkineet ylittämään fordistisen työeläisen asettaman tuottavuusrajan. Organisaatiotekniikoi-

den tavoitteena on samaistaa työntekijä omaan työhönsä, tiimiinsä, asiakkaaseen ja/tai yritykseen ja saada käyttöön kaikki työntekijöiden yksilölliset ja yhteiset potentiaalit, myös harkinta, vastuu ja sosiaalinen ryhmäpaine.

Työ vaatii jokaiselta enemmän ja enemmän panostusta. Asiat muuttuvat ja kehittyvät niin nopeasti. Ihmisen pitää sietää hyvin monenlaista puristusta enemmän kuin ennen, yksilöön kohdistuu hyvin monelta puolelta sitä painetta, tee paremmin, tee tehokkaammin, opi uusia, muutu, muuta päätäs. Ennen siinä ympärillä oli niin kuin enemmän sellainen turvakehä, niin se rakenne piti sitä puristusta vähän kauempana, se ei niin kuin osunut, mutta nyt se tärähtää suoraan henkilöön itseensä. Enää ei ole olemassa sellaista kasvotonta aluetta, vaan jokaisella on oma vastuualueensa. (HP, metalli)

Vastuu ei koske vain kapeasti omaa työtä. Julkisen sektorin organisaatiossa byrokratian purkaminen ja vastuun delegointi yksiköihin ja työyhteisöihin merkitsi, että *ei oo enää vastuussa vain siitä omasta työstään, vaan kokonaisuudesta ja omasta alueestaan.* (HP, kaupunki)

Kaiken kaikkiaan työntekijöiden odotetaan selviytyvän oman ydintehtävänsä lisäksi joistakin muistakin tehtävistä, jotka eivät vaadi suurta erikoistumista. Jälkifordistisessa työkuulttuurissa työntekijöitä kuunnellaan ja heitä rohkaistaan jakamaan työtä koskeva tietonsa. Heidän odotetaan myös omaksuvan yrityksen tavoitteet vastineeksi työpaikasta. Työ edellyttää ”mukautuvaa itseä” ja ”avoimuutta uusille kokemuksille” (Sennett 2002). Työntekijät mieltävät tällaisen kulttuurimuutoksen osin kielteisenä vaatimusten kasvuna, osin myönteisenä vaikutusmahdollisuuksien kasvuna.

Osaamista ja oppimista ajan hermolla

Työvoiman liikatarjonta kysyntään verrattuna on antanut työnantajille mahdollisuuden valikoivaan työvoiman käyttöön. Tämän ajan organisaatiot kysyvät ammattitaitoa ja osaamista. Teknologisesti, organisatorisesti, liikeajatukseltaan ja tuotevalikoimiltaan uudistuvat yritykset edel-

lyttävät myös uusien taitojen ja ajattelumuotojen oppimista tai uusien taidoin ja identiteetein varustetun henkilöstön rekrytointia. Lehtitalon henkilöstöasioiden hoitaja käyttää jo kliseiseksi tullutta ilmaisua: *Muutos on tullut pysyväksi, että mikään ei ole niin pysyvää kuin muutos. Että välillä kuulee sanottavan, että kun ois joskus semmoinen tasainen aika. Mutta sitä ei todennäköisesti ole tulossakaan.* Työntekijöiden odotetaan osallistuvan muutokseen ja oppivan uusia taitoja ilman erillistä korvausta tai palkkojen tarkastamista. Muutoksen vastaanottaminen ei ole enää neuvotelukysymys.

Aineistomme puhuu niin moniosaamisesta, huippuosaamisesta kuin jatkuvasta oppimisestakin. Viimeisten 15–20 vuoden aikana työelämän rakennemuutokset ovat aiheuttaneet tiettyjä kiistattomia uusia osaamisvaatimuksia: kansainvälistyminen on vaatinut lisää kielitaitoa, uuden informaatio- ja kommunikaatioteknologian käyttöönotto tietoteknisiä taitoja, ydintehtävän rinnalle tulleet rinnakkaistehtävät moniosaamista, tiimit sosiaalista mukautuvuutta. Metallin luottamusmies korostaa ylpeän makuisesti omassa talossa olevaa huippuosaamista. Kun yritysstrategiana on keskittyminen ydinosaamiseen, huippuosaamista vaativat strategiset työt on pidetty omassa talossa, muut ulkoistetaan ja alihankitaan. Metallin työstössä ei ole enää portaittaista oppimismahdollisuutta niin kuin oli ennen, kun oli *vähemmän haasteellisia ja sitten enemmän haasteellisia töitä.* (LH, metalli). Huippuosaajaksi oppiminen ja kehittyminen kestää noin 10 vuotta, ja kun omassa talossa on vain vaativia töitä, oppipoikavaihe on käytävä läpi koulussa ja muissa firmoissa, esimerkiksi alihankkijoilla.

Uudet tieto- ja viestintäteknologiat olivat aiheuttaneet mullistuksen monessa muussakin paikassa. Esimerkiksi lehtitalossa *useimmat ammattiryhmät on useampaan kertaan tässä lähivuosisikymmenien aikana opetelleet ammattinsa uudestaan – ja sitten nämä järjestelmämuutokset, apparaattimuutokset, ohjelmistomuutokset.* (HP, lehti) Luottamushenkilö kuvaa samaa prosessia: *Työ (...) on jatkuvaa uuden opettelua, uutta konetta kannetaan sisään ja uusia ohjelmia, uusia toimitusjärjestelmiä (...) ihan jatkuvaa uudistumista ja opiskelua. Työnantaja maksaa kiitettävästi koulutusta, mutta siihen osallistumisessa on omat hankaluutensa. Toiset joutuvat tekemään ylityötä ja sitten taas ylityövapaat aiheuttavat kuormitusta muille.* (LH, lehti)

Sairaala on osuva esimerkki sekä kertaluontoisemmista rakenne-
muutoksista, uusien teknologioiden sekä uusien organisaatio- ja tuo-
tannonohjausideologioiden sisäänmarssista että jatkuvasta lääke- ja hoi-
totieteen eteenpäinmenosta. Ne vaativat sekä lääkäreiltä että hoitajilta
*kouluttautumista ja ajan hermolla pysymistä ja myös omatoimista osallistu-
mista projekteihin.* (LH, sairaala) Luottamushenkilön mielestä muutos-
sykli on kiihtynyt niin, että jo esimerkiksi vuoden äitiysvapaa pudottaa
kelkasta. Sairaala onkin paitsi hoito-organisaatio myös mitä melkoisin
koulutusorganisaatio. Työnantaja tukee kouluttautumista, lyhyet non-
stop -koulutukset pyörivät jatkuvalla periaatteella ja työnantaja tulee
vastaan myös pitemmässä tutkintoon tähtäävässä opiskelussa. Pyrkimys
vahvempaan osaamispohjaan näkyi sairaalassa myös siinä, että perus- ja
lähihoitajien virat oltiin muuttamassa sairaanhoitajien viroiksi.

Samaan tapaan valtion laitoksessa pysyminen muuttuvien käytäntö-
jen ja säännösten tasolla vaatii jatkuvaa seuraamista ja opiskelua, joka
pyrkii ruuhkautumaan vuoden alkuun uusien asetusten ja määräysten
astuessa voimaan. Opettajista puolestaan luottamushenkilön kuvaamana
oli tullut entistä enemmän *monitoimijantusia*. Työn kuvaan kuului ope-
tuksen ohella oppilashuolto, koulun profilointi, suunnittelu ja kehit-
täminen, oman opetusstrategian luominen, kodin ja koulun yhteistyö,
vastuu oppilaiden hyvinvoinnista ja ponnistelu ongelmaisten ja eri-
laisten (esim. maahanmuuttajat, etniset vähemmistöt) oppilasryhmien
kanssa. Opettajilla opiskelu omalla ajalla eli muita palkansaajia pitem-
mällä kesälomalla on suorainen traditio.

Pankkitoiminta on ollut fuusioiden ja rationalisointien kohteena,
mutta sen ohella pankkitoiminnan koko liikeidea on uudistunut. IC-
teknologia on auttanut siirtämään entistä pankkivirkailijan työtä verk-
koon asiakkaille itselleen ja pankkitoimihenkilöille on muotoiltu uudet
sijoitusten, lainojen ja vakuutusten myyjien toimenkuvat. Henkilöstö-
päällikkö kuvaa, että työssä *vaaditaan hyvin paljon tänä päivänä, niinku
tietoo ja taitoo, asiantuntemusta, joutuu olemaan tässä just ajan hengessä
mukana, lukemaan kaikkea mahdollista, että pystyy vastaamaan asiakkaille,
varsinkin sijoituspuolella.*

Metallin henkilöstöjohtaja kuvaa osaamisvaatimusten muutosta ja
siitä seuraavia neuvotteluja entisten työntekijöiden korvaamisesta uusilla
hyvin konkreettisella tavalla.

Kyllähän me ollaan monta kertaa jouduttu siihen keskusteluun, esimerkiksi luottamushenkilöitten kanssa, että (...)esimerkiks jonkun tehtävän osaamisvaatimukset on hyvin paljon muuttunu (...) Me on tiedetty et tätä ei näillä metodeilla tätä tehtävää enää hoideta, jos tätä tehtävää hoitaa, nyt (...) tää henkilö, jos hän siirtyis johonkin toisiin hommiin nyt, niin hänen pitäisi osata enemmän kieliä, hänen pitäis pystyä työskentelemään täysin jossakin meidän (epäselvä sana) ympäristössä, joka on yks tämmönen meidän järjestelmä, joka on aika vaikea järjestelmä, tai osata tietotekniikkaa noin muutoin, tai esimerkiksi suunnittelupuolella tämmöset uudet CAD-työasemat. Siis kun 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 (...) 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, eihän ne ymmärrä siitä laudasta mitään. Meillä kaikki liikkuu sähköisesti ja kaikki palaset liittyy, siis linjoissa yhteen, ni sillen ihmiset sanoo niinku, et mä en haluu enää opetella tommosta, tää rüitti mulle. (HP, Metalli)

Työn luonteen tietoisuus merkitsee sen vähempää konkreettisuutta. Työssä painottuvat informaation hankinta ja käsittely, vuorovaikutus ja osallisuus koko tiimin tai ryhmän toimintaan, ei vain oman reviirin hallinta. Vaikka suuret työnantajat järjestävät koulutuksia ja kurssituksia, vastuu uuden oppimisesta jää viime kädessä työntekijöille ja työyhteisölle. Koulutuksen järjestämisessä ja ajoituksessa suhteessa esimerkiksi uuteen teknologiaan on vaikeuksia (Paloniemi 2004). Monissa työpaikoissa ja etenkin tietotyössä itsensä kaikenlainen ajan tasalla pitäminen ei tahdo mahtua työaikaan, vaan se valuu kotiin ja omalle ajalle (Julkinen ym. 2004).

Arviointi ja läpivalaisu

Ohuttyöläinen on läpinäkyvä ja läpivalaistu, mutta systeemi on riski-
käs myös yrityksille. Se ei sisällä paljonkaan puskureita, ja yritykset ovat
riippuvia henkilöstönsä, alihankkijoidensa ja kumppaneidensa yhteis-
työstä ja alihankkijat taas ostajansa menestyksestä (Bradley ym. 2000).
Yleistyvät tieto- ja palvelutyö eivät ole organisoitavissa yhtä yksinker-
taisen teknisen ja henkilöllisen kontrollin avulla kuin suorittava teol-
lisuustyö. Nykyisessä talusteoriassa korostetaan luottamuksen merki-
tystä, mutta tapauksemme kertovat monenlaisista uusista työprosessien
kontrollimuodoista aina siihen saakka, että voi puhua tarkkailun syve-
nemisestä ja ulottumisesta yhä lähemmäs työntekijän persoonaa (myös
Siltala 2004).

Tehostuminen ja tarkkailu kulkevat käsi kädessä. Tehokkuusvaati-
mukset tulevat todeksi uusien valvonnan ja seurannan tekniikoiden sekä
työn alituisen mittaamisen kautta. Saimme kaikilta informanteilta, hen-
kilöstöpäälliköiltä, luottamushenkilöiltä ja työntekijöiltä kuvauksia siitä,
mitä tuloksen teko ja sen valvonta ovat tämän päivän työelämässä. Olipa
kysymyksessä tehdas, palveluyritys tai julkinen laitos, kaikissa asetettiin
ja budjetoitiin osasto- ja henkilökohtaisia tulos- ja laatutavoitteita, seu-
rattiin niiden toteutumista ja pidettiin yllä hälytysvalmiutta. Tekniikat
ovat monenlaisia, mutta kuten jo edellä todettiin, ne tunkeutuvat yhä
suoremmin henkilöön itseensä.

*Me lähettiin tossa yheskytluvun alussa rakentamaan tätä meidän koko jär-
jestelmää (...) Eli meidän jokainen työntekijä tekee henkilökohtaisen toi-
mintasuunnitelman. Eli niillä on myöskin, niin ku firmalla, arvot ja sit täl-
laiset toimintamallit, johon me ollaan niin ku haettu mitä asiakkaat haluaa
(...) Ja kun sä yhdistät tän toimintasuunnitelman, mitä henkilökohtaisesti
kirjoittaa ja sitoutuu tekemään sen asiakkaan eteen, tämmöseen niin ku
laatutarkastusjärjestelmään, jonka jokainen ravintola kerran kuussa mittaa
läpi, niin tavallaan ihmisille ihan selkeästi halutaan viestiä, mitä yritys odot-
taa (...) Ja sitten mitataan onnistuuuko (...) Tästä syntyy palaute ja korjaa-
vat toimenpiteet. Ihmisten työtä seurataan ja arvioidaan tekeeks ne niin ku
oikein vai väärin (...) Sä tiedät, pärjäätkö sä vai etkö sä pärjää, onko susta
mihinkään. (HP, ravintola)*

Kunnan palveluksessa oleva arkkitehti kuvaa kaupunkisuunnittelun ja -rakentamisen muutosta.

Kyllähän nyt on hiostuskeinoja nykyään joka työyhteisössä (...) Että se vanha viitsi, että kaupungilla nojataan lapionvarteen, se on aikansa elänyt, ei sitä kukaan enää toisissaan usko siihen. Niillä on ihan samat painostuskeinot saada ihmiset liikkeelle kuin muuallakin. Pannaan tietokoneelle ihmisen tunnit ja katsotaan kalvolta joka viikko, että miten se pärjää. Pannaan tavoitteet mitä on tehtävä ja vielä tuplatavoitteet (...) 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 (...) on pantu ulos paljon väkeä, niin sitten on vastaavasti näitä kontrollimestareita, ”vahtimestareita” lisätty. (Mies, kunta)

Ja valtion laitoksessa samoin kuusikymppisen työntekijän kertomana.

Nykyään on työpaikoilla (...) kauheet tavoitteet mitä vuoden aikana pitäisi saada aikaan, siis tehdään budjetti ja tämmönen tavoitesuunnitelma ja sitten sitä toisia toimistoja verrataan toisiin, ja jos joku jää jälkeen, niin huomautetaan, että nyt on työtahti, nyt pitäis vähän kiristää (...) Joo tavoitteitahan on kauheesti (...) Ja kauheesti työnantaja pitää tilastoja. Siis lasketaan tarkkaan mitä on tehty ja paljonko siihen on kulunut aikaa ja kaikki tilastoidaan ja tuota lasketaan ja kuinka paljon (suorite) kohti on kulunut aikaa. (Mies, valtio)

Myös elintarviketehtaassa tuottavuusvaatimus oli korostunut. Henkilöstömääriä ja henkilöstön kehitystä ja sitä, mitä tietyllä henkilöstöllä saadaan aikaiseksi, seurattiin tarkkaan. Työn tehostaminen ei käynyt tehtaan lattiallakaan enää vanhoin tavoin. *Että tietenkään ei se enää niin käy, (...), että aina vaan lisätään hihnan nopeutta niin kuin silloin kun käsin pakattiin. Mutta tietenkin sitten kaikissa tiimipalaverissa ja näissä tuotantopalaverissa kerrotaan niistä tavoitteista, että jokaisella on tavallaan tieto siitä, mitä odotetaan, niin sillä tavalla muuttunut. (HP, elintarvike)* Vaihetyöissäkin oli hihnan nopeuden kautta tapahtuvan yksinkertaisen kontrollin rinnalle tullut hienostuneempia kontrollimuotoja, työntekijöiden osallistamista tavoitteisiin ja tiimin suorittama valvonta.

Työntekijät modernissa tuotantojärjestelmässä ovat yhä tiiviimmän ja hienostuneemman kontrollijärjestelmän kohteena. Positiivisena puolelta ainakin tehtaan lattialla on suoran henkilöllisen, pomojen suorittaman, valvonnan väheneminen, ja siihen liittyvä tunne omasta itsenäisyydestä. Työolotutkimusten aikasarjat osoittavat, että työelämässä koetaan aikaisempaa enemmän mahdollisuuksia omaan työhön vaikuttamisessa ja työssä kehittämisessä (Lehto & Sutela 2004). Poikkeuksena työolotutkimuksissa on työtahti, työn määrällinen vaativuus. Sen suhteen vaikutusmahdollisuudet kaventuvat jatkuvasti.

Jälkiammatillinen työelämä

Ohut tuotanto on yksi tapa kiteyttää nykyisen tuotannon organisoinnin periaatteet, jälkifordistinen toinen. Meidän aineistomme henkeä vastaa kuitenkin jälkimmäistä paremmin Catherine Caseyn kymmenkunta vuotta sitten esittämä jälkiammatillisen työelämän diagnoosi (Casey 1995; myös Julkunen 2001a). Caseyn kohteena oli amerikkalainen huipputeknologiaa edustava suuryritys ja erityisesti sen tutkimus- ja kehittämisosasto pitkälle koulutettuine asiantuntijoineen. Tällaisen yrityksen toimintatavassa painottui tehtävien nopea uudelleenmuotoilu ja nimikkeiden vaihtaminen tavoitteena joustavuus, luovuus ja oppiminen. Kukaan ei saanut luotua ja rutinoitua paikoilleen. Ammattien sijasta henkilöstön odotettiin kiinnittyvän yritykseen, sen kulttuureihin ja tiimeihin. Ihanteellinen yrityspersoona oli uutera, paneutuva ja lojaali joukkuepelaaja.

Caseyn tulkinnan voi ulottaa huipputeknologiaa edustavasta suuryrityksestä koko työelämään. Jälkiammatillista työelämää kuvaavat ammattien sijasta pikemmin osaaminen, informaatio, monitaitoisuus ja yhteistyö (tiimit). Osaamisvaatimuksissa painottuvat yli- ja poikkiammatilliset kyvyt, kuten sosiaaliset taidot, kielitaito, innovatiivisuus, kestävyys, muutoshalukkuus ja innostuneisuus uusista asioista.

Tämä ei tarkoita, ettei työelämässä vaadittaisi ammattitaitoa. Sitä vaaditaan (aineistossamme) niin erikoislääkäriltä kuin bussinkuljettajalta, koneen suunnittelijalta kuin koneenkäyttäjältä, pankkivirkailijalta

kuin vaatemyyjältä. Ammattitaito ei hallitse kuitenkaan jälkiammatillisen työelämän puhetapoja ja ymmärrystä. Vaikka Casey kehitti teesinsä tutkimalla huipputeknologiaa edustavaa yritystä, sama ymmärrys työelämästä tulee vastaan meilläkin henkilöstöjohdon puheessa kun he pohtivat nuorten ja vanhojen työntekijöiden vahvuuksia ja heikkouksia. Kokemus on kyllä hyvä asia, mutta paikalleen ei saa luutua ja rutinoitua ja aina tulee olla valmis muuttumaan. Työssä tarvittiin *muutoskykyä, semmosta muutosvoimaa, energiaa siihen*. Jälkiammatillisessa työelämässä ikääntyneille ominainen kokemuksen tuoma rutiini ja moraalit häviävät jous-tavalle ja notkealle tarttumiselle uusiin asioihin.

Työolojen ja -halujen uhat: paineisuus ja epävarmuus

Paineisuus ja epävarmuus

Työolotutkimusten ja työolobarometrien valossa työolojen kielteiset muutossuunnat kiteytyvät työpaineiden, työn henkisen kuormituksen ja epävarmuuden kasvuun. Työn epävarmuus ei tarkoita vain irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa vaan muitakin suuria ja ennakoimattomia muutoksia. Pahimmillaan muutokset uhkaavat itse työpaikan jatkuvuutta, mutta ne horjuttavat myös omien taitojen kelpaavuutta, totuttua ponnistelun tasoa ja yhteisöjä. Ne siis järjestyvät työntöön perusteita monella tavalla. Työn kohtuullisuus, ”ihmisen mittaiset vaatimukset”, kuten Juha Siltala on asian pukenut, ja työn riittävä varmuus ovat työhyvinvoinnin kulmakiviä. Näiden uhat, työn paineisuus ja epävarmuus, korostuvat meidänkin aineistossamme.

Työpaineen kasvusta puhutaan alalla kuin alalla ja siitä puhuvat kaikki kolme informanttien ryhmää, eivätkä ainakaan vähiten henkilöstöpäälliköt. Kaikista organisaatioista ja kaikkien informanttien puheesta voi poimia eri kulmista kerrottuja näkemyksiä siitä, miten työn vaatimukset ja paineisuus ovat kasvaneet. Raskaaksi asian tekee työn jatkuva mittaa-

minen ja kontrolli. Ravintolan henkilöstöpäällikkö tuntui olevan ylpeä ketjun tehokkuudesta ja kovasta työnteosta. *Me ollaan ehkä tunnettu tällaisesta tehokkuudesta, tuloshakuisuudesta ja (...) Että meillä joutuu tekemään paljon töitä, niin jollekin se on iso ja merkityksellinen asia ja jotkut ehkä vähän pelkää sitä, että siellä joutuu liian koville.* (HP, Ravintola) Edellä mainittu MBS, johtaminen tai organisointi paineen avulla, saa konkreettista sisältöä informanttien puheessa. *Työnantajallahan on se periaate, periaate teettää mahdollisimman vähällä työvoimalla ja minusta ennen ei ajateltu tällä tavalla. Mutta tänä päivänä on niin vähän aikaa, et on sellanen tuntu, se on minulla ja siitä on puhunu moni muu, että ei pysty tekemään työtä niin huolellisesti ja niin valmiiksi kuin haluaisi (...)* Työtä on yksinkertaisesti niin paljon. (Mies, metalli)

Esimerkkityöpaikoissa on vielä ruumiillisesti kuormittavaakin työtä. Elintarviketehtaassa tehdään edelleen sekä ruumiillisesti että psyykkisesti kuormittavaa, yksitoikkoista vaihetyötä. *Ja liikenneosastollahan elikkä kuljettajapuolella työ on tämmönen stressaava ja raskas. Minun mielestä paikallisliikenteen kuljettajan tehtävä on raskaimpia tehtäviä mitä minä tiään (...) vaatii paineensietokykyä ja hereilläoloa, sanoo liikenteen henkilöstöpäällikkö.* Valtion laitoksessa luottamushenkilön mukaan paikka paikoin ollaan jatkuvasti niin ku suorituskyvyn ääri rajoilla, edes vuosirytmisissä ei ole enää helpompia kuukausia, ei oo ees enää elokuussa hiljasta. (LH, valtio) Pankissa koko ajan kiristyy, että väkeä vaan vähennetään eikä ne toiminnot sillä tavalla automatisoidu vielä kuin on suunniteltu, niin se on jokaisen selkänahasta aina sitten. (Nainen, pankki) Pankin luottamushenkilön mielestä kiire, laaja-alaisuus ja ruuhkat vievät mehut. Sairaalan hoitohenkilökunnan luottamushenkilön mukaan hoitajilta vaaditaan koko ajan enemmän ja syynä tähän on paitsi jatkuva uuden oppiminen myös hoitoaikojen lyhyys ja henkilökunnan vähyys. Kunnassa lama pakotti siirtymän uudennaiselle tehokkuustasolle ja *tottakai se lisäsi, lisäsi tuota paineita ja työteho kasvoi (...)* Tuli uusia ryhmiä sosiaalitoimen alueella ja henkilöstömäärä kun supistui niin kyllä se (...). *Se on tavallaan tuo työtahti kiristynyt just nimenomaan tämmöisillä alueilla melkoisesti.* (HP, kunta) Globaalisti toimivassa metallissa työn kansainvälistyminen aiheutti uusia kuormitustekijöitä. *Nythän meidän ihmiset matkustaa aivan valtavasti (...)* Tää on paikka, josta mennään maailmalle, joka organisaatitasolta ja joka osastolta. *Nyt on paljon ihmisiä, jotka matkustaa 200 päivää vuodessa (...)* Voi olla ihminen, joka tulee Kiinasta tänään ja lähtee jenk-

keihin huomenna, ja se on 20 vuotta tehnyt sitä niinku ihan kevyesti. Nyt se sanoo, että ei, tää mun kroppa ei kestä tätä enää, ett mun on pakko levätä, että tää on pähhkähullua, tätä ei kukaan kestä. (HP, metalli)

Pankissa työn tehokkuuden seuranta sisälsi epävarmuutta ruokkivan puolen. Jokaisen työmäärää seurattiin tarkasti tietotekniikan avulla ja henkilöstö on mitoitettu tarkasti. *Meillä on niin mitotettu tämä henkilöstö, niin siinä ei oo varaa paljon sairastaa (...) millekään ylimääräisille yllätyksille ei ole tilaa.* (HP, pankki) *Kone napsii sieltä, montako juttua oot myyny sitä ja myyny tätä ja tarkka aikataulutus, että käyt palveluneuvottelua asiakkaan kanssa, kuinka monta minuuttia se kestää, sitten se koodataan sinne ja näin ja sitten tuota seurataan näitä työmääriä ja se kuuluu osana siihen seuraavan vuoden toimintasuunnitelmaan ja jos näyttää siltä, että työmäärään nähden liikaa väkeä, niin sitten aletaan miettimään, mitä tehdään liialle väelle.* (LH, pankki) *Henkilöstöpäällikkö kuvasi samaa järjestelmää. Meillähän käydään joka vuosi, joka ikinen syksy käydään tämmöset, tarkastellaan tämä henkilöstön työmäärä kontra henkilöstömäärä (...)Kaikki ei kestä semmosta painetta, että kun vuosittain tehdään henkilöstösuunnitelma, niin se on kuin ajatuksena siellä takana, että onkohan nyt minun vuoroni lähteä (...) semmonen jännitys.* (HP, pankki)

Työn varmuuden ja turvallisuuden vähenemisenä voi pitää myös kaupassa sekä hotelli- ja ravintola-alalla tapahtunutta kehitystä kohti osa-aika-, katko- ja silpputyötä, joka on seurausta työpanoksen yhä tarkemmasta sijoittamisesta asiakasvirran mukaan.

Aina uudestaan lähtöruutuun – rakenteellista ageismia

Mutta mitä tekemistä näillä kehityspiirteillä on ikääntymisen kanssa? Eivätkö ne kuormita kaikkia iästä riippumatta? Ikää ja kuvattuja kehityssuuntia yhteenliittäviä mekanismeja voi olla useita. Niiden ymmärtäminen vaatii näkemystä ikääntymisen luonteesta, siitä, mitä iän mukana tapahtuu. Ensinnäkin jos ja kun ruumiillinen ja kognitiivinen kapasiteetti vähenee ja vaivat lisääntyvät iän mukana, tämän päivän vaatimuksista selviäminen tulee yksinkertaisesti vaikeammaksi iän karttuessa. Toiseksi voi ajatella, että työura, ainakin epäsuotuisa työura, kumuloi ja

kasaa kuormittumista, väsymistä ja kyllästymistä, varastoi sitä ruumiiseen, niin että jossain pisteessä jatkaminen tulee mahdottomaksi. Suotuisalla työuralla voi olla päinvastainen vaikutus. Kolmas näkökohta koskee sukupolvea, niitä alkuperäisiä taitoja ja ominaisuuksia, joita tietyllä sukupolvella on työhön tullessaan, muutoksia ja entisen poisoppimista, sitä, miten monta kertaa ”päänsä voi vaihtaa” työuran aikana.¹³ Neljäs mekanismi on se, että vain vanhemmilla on käytössään instituutioitu lähtö. Nuoremmilla on tarjolla korkeintaan väliaikaisia vapaita (perhe-, opinto- ja vuorotteluvapaat). He eivät voi lähteä, vaikka haluaisivatkin. Viides mekanismi on tulkinnallinen (Charpentier & Järnefelt 2002). Kun nuorilla on tapana ajatella väsymisensä johtuvan työelämän kiireestä ja paineista, vanhemmille tarjoutuu selitykseksi ikääntyminen. Johtuiskohan se siitä, että olen tulossa vanhemmaksi, he kyselevät.

Joka tapauksessa sekä meidän aineistomme että eläkehaluja koskevat tutkimukset käsittävät kuvatut piirteet ikäsuhteisina ja liittävät ne eläkehakuisuuteen. Kaikkein suorimmin sellaisia ovat jatkuva muutos, työn kansainvälistyminen, uusien taitojen oppimisvaatimus, työn paineisuus ja epävarmuus. Nämä ovat juuri sellaisia olosuhteita, jotka eläkehaluja koskevien tutkimusten mukaan työntävät ikääntyviä pois työstä. Myös ajan hermolla pysyminen, luopuminen omasta reviiristä ja suoritusten läpivalaisu, tarkkailu ja mittaaminen voivat olla ristiriidassa ikääntymisen psykologian kanssa. Raaka kilpailutilanne taas puolestaan on selittänyt työnantajien tarttumista nopeisiin ja edullisiin kilpailukeinoihin, jollaisen nuori työvoima voi tarjota. Työelämästä piirtyvä kuva ei ole iän suhteen neutraali. Työelämä on muuttunut suuntaan, joka jo arkijärjen perusteella tuntuu olevan vähemmän suojea ikääntyville. Tällaista kehitystä voi kutsua *rakenteelliseksi ageismiksi tai rakenteelliseksi välinpitämättömyydeksi* inhimillisen työkyvyn luonnetta ja erityisesti ikääntyvien työkyvyn luonnetta kohtaan. Yritysten ja työelämän yleisissä kuvauksissa ei tullut esille paljonkaan sellaista, joka suoraan suosisi ikääntyviä ja hyötyisi ikääntyvien ominaisuuksista, lojaalisuudesta ja kokemuksesta. Työelämän muutoskuvaan on pikemmin sijoitettu nuoruuden kuin ikääntymisen psykologia.

13 Metallin henkilöstöpäällikkö kuvasi vaaditun muuttumisen syvyyttä ”päänsä vaihtamiseksi”.

Sekä henkilöstöjohto että luottamushenkilöt korostivat eläke- ja vetäytymishalun syynä muutosten virtaa, ajan tasalla ja ajan hermolla pysymisen tai ”pään vaihtamisen” väsyttävyyttä. Tällaisessa työelämässä pitää, Sennettin (2002, 100) sanoin, asettua aina uudestaan lähtöruutuun. Melkein samalla tavalla sanoo aineistomme henkilöstöpäällikkö.

Hyvä puoli (ikääntyneissä) on tietysti se, että niillä on sitä osaamista, niillä on näkemystä. Mutta tuota tietysti se, että tavallaan yritys uusii ja uusii toimintatapaansa (...) Niin mitä enemmän muutoksia tulee, niin sitä ikääntyvän ihmisen on vaikeampi ottaa vastaan (...) se siinä varmaan on. Että tavallaan niin kuin aloittaa koko asia, elämä ja ammatti alusta, niin se on aika raskasta. Ehkä tämä on se isoin. (HP, ravintola)

Työstä piirretty kuva tukee työstä poistumisen työelämä­tulkintaa. Kuvaannollisesti voisi ajatella, että kaikki nuo kuvatut piirteet kerääntyvät suppiloon, josta kaikkien yhteisenä vaikutuksena, etenkin 30–40 vuoden työuran jälkeen, puristuu lopullinen väsähtäminen. Silti kuva poistuvasta työelämästä on liian yksioikoinen. Useimmat aineistomme kuusikymppiset olivat pysyneet työssä mielellään ja olivat pysymässä oman ammatin vanhuuseläkeikään saakka. Työssä oli myös imua ja kiinnipitäviä tekijöitä. Ilmassa leijuvat henkilöstömäärän tarkastukset ja supistukset eivät ole kaikkien päivittäinen realiteetti, eivätkä työnantajat ole koko ajan keksimässä tapoja päästä eroon vanhoista työntekijöistä. Olisi liian yksinkertaista sanoa, että työelämästä on tullut mahdotonta ikääntyville, palauttaa varhainen työnjätto suoraan työelämän kehityspiirteisiin tai puristaa koko syndrooma ”jaksamiseen”.

IKÄASENTEET JA IKÄKÄYTÄNNÖT

Ikäasenteet ovat tärkeitä niin työn varhaisen lopettamisen kuin pitkän työuran kannalta. Ennen kaikkea esille on nostettu työnantajien asenteiden merkitys, mutta ageistisia asenteita ja ikästereotypioita voivat organisaatioissa ylläpitää kaikki osapuolet: työnantajat, johto, työyhteisöt, nuoret ja ikääntyvät itse. Työnantajat ja heidän edustajansa ovat työpaikkojen tärkeimmät muodolliset päättäjät, mutta työyhteisöt lähiesimiehenä ovat ratkaisevan tärkeitä työssä viihtymiselle. Organisaatioissa elävä ageismi voi tulla esille asenteissa tai se voi paljastua tietyissä käytännöissä. Se voi olla piilevää tai näkyvää, se voidaan kokea oikeutetuksi tai epäoikeudenmukaiseksi. Seuraavassa analysoidaan sekä asenneilmaisuja että niitä yritystoiminnan tilanteita ja käytäntöjä, joissa ikä aktualisoituu. Kuten sanoimme, meillä ei ollut lukkoonlyötyä etukäteislistaa, jolla olimme käyneet niitä läpi. Mutta haastattelut ohjattiin niin, että imagon, koulutuksen, rekrytoinnin ja irtisanomisten kaltaiset strategiset pisteet tulivat käsiteltyä.

Ikästereotypiat ja iän yksilöllisyys

Me tutkimme sekä henkilöstöjohdon että kuusikymppisten itsensä käsityksiä ikääntyneistä ja ikääntymisestä. Kuusikymppisiltä kysyttiin heidän omia ikäkokemuksiaan: mistä iän huomaa, kuka on ikääntynyt tai vanha, tuntee henkilö itsensä vanhaksi tai missä tilanteissa työssä tuntee itsensä vanhaksi. Henkilöstöpäälliköitä pyydettiin pohtimaan, kuka on vanha tai ikääntynyt ja luonnehtimaan nuorta ja ikääntynyttä työntekijää. Erikseen kysyttiin käsitystä siitä, vaikuttaako henkilöstön ikä jotenkin yrityksen tai organisaation imagoon. Haastattelussa ei täsmennetty ”ikäntyneen” ikää. Muodollisesti ottaen henkilöstö-

päälliköiden käsitykset ovat heidän omiaan, sillä haastattelussa heitä ei pyydetty kertomaan, mitä yritysjohdossa yleisesti ottaen ajatellaan. Kun aineisto on hankittu organisaatiokontekstissa ja työpaikoilla, oletamme, että käsitykset ankkuroituvat kokemukseen eri-ikäisistä työntekijöistä eikä niissä vain kierrätetä yleisiä kulttuurisia uskomuksia ja ennakkoluuloja. Luottamushenkilöille ei tehty samoja kysymyksiä. Sen sijaan heiltä kysyttiin vanhempien työntekijöiden pärjäämisestä työpaikassa ja näiden eläkehaluista.

Kuka on vanha

Henkilöstöjohdon arvioissa on kaksi selvää piirrettä. Ensinnä monet suhtautuvat varauksin tällaisiin arvioihin ja ikääntyneen määrittelyyn ikävuosien perusteella, koska ”kaikki riippuu tyyppistä”. He siis haluavat välttää ikästereotypioita ja nähdä työntekijät yksilöinä. Toiseksi kaikki kuitenkin suostuivat esittämään joitakin yleisiä luonnehdintoja, toiset enemmän, toiset vähemmän auliisti. Luonnehdinnat paljastavat ikääntymiselle annetun sisällön, vaikka sitä ei haluta kiinnittää mihinkään tiettyihin ikävuosiin.

Varauksistaan huolimatta jotkut henkilöstöpäälliköistä hakivat myös ikävuosiin perustuvaa vanhan määrittelyä nimenomaan oman organisaation kannalta. Tällöin ikäraja asetui 50–55 vuoden paikkeille. Myös Tuimalan (2005) tutkimuksessa pk-yrityksistä vanhan raja asetui samaan haarukkaan. Ikääntyneeksi määrittely ei tietenkään tarkoita, ettei sen ikäisiä voisi olla organisaatiossa ja ettei sen ikäisiä voisi myös rekrytoida. Jotain erityistä sen ikäisessä jo on.

No, sanotaan, että ehkä meille ikääntynyt on semmonen viiskyt vuotta täyttänyt. (HP, tavaratalo)

Jaa-a, no kyllähän mä tietysti itseäni pidän jo ikääntyneenä, vaikka en mä itteäni vielä ihan seniilinä ja vanhana pidä, vaikka mä täytänkin 58 syksyllä (...) et kun niillä rupee olemaan 30 vuotta täynnä palvelusta, niin ei

ne kyllä enää nuoriakaan oo, et kyl niitä melkein voi ikääntyneiksi sanoa, kun ne rupeaa olemaan siellä 55:n yläpuolella. (HP, valtio)

Että kyllä mun mielestä sitten ikääntyneeksi voisi sitten ehkä kuvailla 55 vuoden jälkeen, että alkaa sillä tavalla, sillä tavalla olla niin ku (...) joitakin semmosia työhön väsymisen merkkejä näkyvillä, mitä ei vielä ehkä just 50 vuotta täyttäneillä ole. (HP, elintarvike)

Kuusikymppisten työntekijöiden käsityksissä vanha oli edellistä selvästi vanhempi. He torjuivat itseensä liitetyn vanhan tai ikääntyneen, vaikka jotkut muut samanikäiset voivatkin jo olla vanhoja tai ikääntyneitä. He määrittelivät ikääntyneen ominaisuuksien, ei ikävuosien nojalla. Jos vanha liitettiin kronologisiin vuosiin, niin vuosia oli paljon. *Äiti, hän on 93, kaipa hän on vanha.* (Julkunen 2003, 78–106). Kuusikymppisten asenne on ymmärrettävissä jo sen valossa, että itseään on vaikeaa pitää vanhana ja että oman ikääntymisen myötä vanhan raja nousee koko ajan. Tuimalan (2005) haastattelut osoittivat osuvasti, miten henkilön (pk-yrittäjän tai työhönottajan) oma ikä vaikutti. Alle kolmekymppinen haastateltava esitti 38-vuotiaan esimerkkinä ”vanhemmasta työntekijästä”, kokeneesta ja viisaasta.

Vanhat ja nuoret – toistensa vastakohdat

Vaikka henkilöstöpäälliköt pyrkivät varomaan stereotyypioiden esittämistä, he suostuivat kuitenkin esittämään joitakin yleisiä nuoren ja vanhan luonnehdintoja. Kuten aikaisemmissakin tutkimuksissa, nämäkin henkilöstöpäälliköt liittivät sekä nuoriin että vanhoihin niin myönteisiä kuin kielteisiä ominaisuuksia. Pohdinta on toisaalta-toisaalta -tyyppistä. Vanhenevien myönteiset ominaisuudet liittyvät ammattitaitoon, kokemukseen, luotettavuuteen ja puurtamiseen, heikkoudet fysiikan rapistumiseen sekä jaksamisen ja motivaation ongelmiin. Nuorten vahvuudet ja heikkoudet ovat peilikuvamaisia. Heillä on innostusta, yrittämistä, uusi koulutus ja uusia tietoja/taitoja, jaksamista ja motivaatiota, halua päästä näyttämään osaamisensa ja ansaitsemaan paikkansa. Toisaalta

heiltä puuttuu kokemusta ja aloilleen asettumista. He vasta etsivät itseään. Vaahtion (2002) tulokset osoittavat, että nuoren ja vanhan väliin sijoittuvat ikävuodet 30–40 ovat nimenomaan rekrytoinnin ihanneikä. Sen ikäisellä on jo iän ja työkokemuksen mukanaan tuomat vahvuudet, mutta ei iän mukanaan tuomia heikkouksia. Meidän haastattelumme ei ohjannut miettimään tuota väliin sijoittuvaa ihanneikää, jossa ei olla enää nuoria mutta ei vielä ikääntyneitäkään, vaan kuvaukset koskevat nuoren ja vanhan ideaalityyppiä.

Ikääntynyt on siis hyvin kaksijakoinen olento. Toisaalta vanhemmalla työntekijällä on *niin kova ja pitkäaikainen rutiini siinä työssä, että sen takia se pärjää* (HP, liikenne) Samalla ikääntyviä uhkaa ”pystyyn kuoleminen”, se sama, jonka Sennett (2002, 99) löytää California Management Review-lehdessä olleesta analyysistä vanhojen huonoista ja nuorten hyvistä puolista joustavassa organisaatiossa. Lehden mukaan ikääntyviltä puuttuu kyky suhtautua asioihin joustavasti: heillä ei ole halukkuutta ottaa riskejä eikä fyysisiä valmiuksia toimia joustavassa organisaatiossa.

Myös kuusikymppiset itse kokevat ikänsä ja työn kohtaamiset samalla tavalla kaksitahoisena (tarkemmin Julkunen 2003). Heillä on iän ja kokemuksen tuomaa vahvuutta. Koneenkäyttäjänäinen kuuli jo koneen äänestä, että *nyt tuolla on hätä*. Työtoverit ja työnantaja luottivat ja kysivät neuvoa, vanhatkaan potilaat tai asiakkaat eivät enää epäilleet *tietääkö tuo likka mitään*. Ikä oli tuonut arviointikykyä, kanttia, tilannehallintaa ja varmuutta. Mutta työssäkäyvät kuusikymppiset kokivat myös kääntöpuolta: väsymistä, hidastumista, kömpelöitymistä, muistin ongelmia, tietotekniikan ja kielitaidon vajeita, haluttomuutta tarttua enää kaikkiin uutuuksiin. Nuoret näyttivät ylivoimaisilta uusien tietojensa, yleisen nopeutensa ja herkemmän oppimisensa vuoksi, mutta vähän kyseenalaisilta kevyemmän työotteen tai työmoraalin vuoksi. Vaikka eläkeiän kynnyksellä olevat eivät tunteneet itseään vanhoiksi, oma ikä oli kuitenkin realiteetti työssä.

Näin kysyen ikä näyttäytyy monissa ulottuvuuksissaan, ruumiillisena ikänä, elämänkulkuna, elämänvaiheena ja sukupolvena. Iän myönteinen merkitys työssä on (työ)elämän mukana tarttunut elämäkokemus, rutiini ja vakiintuminen (myös Paloniemi 2004), kielteiset liittyvät suoranaisten sairastelun ohella vähenevään energiaan ja motivaatioon. Työmoraali, luotettavuus, lojaalisuus ja sitoutuminen voivat kertoa sekä iän,

sukupolven että elämänvaiheen vaikutuksista. Vanhempien sitoutuneisuus voi kertoa iän tasaannuttavasta vaikutuksesta, elämänvaiheesta, jolloin oma paikka on jo löydetty, vakaampaan yhteiskuntaan kasvaneesta paikallaanpysyvistä sukupolveista tai työmarkkinoiden rakenteista, jotka eivät suosi vanhempien liikkumista. Rutiinin ja joustavuuden merkitykset työelämässä vaihtelevat aloittain ja organisaatioittain. Mutta on selvä, että sellaisessa työelämässä, jota edellä kuvattiin, jouston, uudistumisen ja innostumisen merkitys korostuu.

”Hyvä tyyppi” ohittaa iän

Tämän ajan liberalisoituvaa oikeudenmukaisuutta on sitä, että kaikkia kohdellaan yksilöllisesti omien ansioiden, ei sellaisten annettujen ominaisuuksien kuin sukupuolen, etnisen alkuperän tai iän nojalla. Yksilöllistä mentaliteettiä näkyi myös ikäasenteissa, niin johdon kuin kuusikymppisten omissa asenteissa. Vanhan tai nuoren yleistä luonnehtimista vastustettiin, koska päällimmäinen ajatus on yksilöllisyys. *Sekin on niin tyyppikysymys. Että ei sitä voi sillä tavalla ihan suoraan sanoa, että nuoret tekee näin ja vanhat tekee näin.* Yksilöiden välillä on eroja, ja aina on poikkeuksia jotka kumoavat säännön.

Edellä siteerattu henkilöstöpäällikkö jatkaa, että

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 vaikea määrittellä sitä ikääntynyttä, kun se riippuu siitä ihmisestä, että voi olla semmossia pystyyn 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 ikääntynyt vai ei. (HP, elintarvike)

Monenlaiset aineistot kertovat samaa viestiä. Samanikäiset ovat erilaisia ja siinä mielessä ikä on yksilöllistä, itsestä kiinni. Juutin (2001) tutkimuk-

sessä ikäasenteissa suurimman, liki sataprosenttisen kannatuksen sai väite ”ikäkäntyminen on yksilöllistä, eikä välttämättä seuraa fyysistä ikää”. Tätä näkemystä kannattivat Juutin tutkimuksessa myös henkilöstöhallinnon edustajat. Työelämässä puhutaankin asenneiästä (Sevon 2000). Ikä on asenne, suhde elämään ja työhön ja sitä on vaikea määritellä kronologisten vuosien perusteella (Iän merkitys ... 2000). Vaahtion (2002) tutkimuksessa työnantajat etsivät ”hyvää tyyppiä”, ihmistä, jossa on virtaa, joka on joustava, oppivainen ja jonka yksityiselämä on kunnossa. Vaahtion näkemys on, että jokainen voi tehdä itsestään työmarkkinaikäisen olemalla työnantajien toivoma hyvä tyyppi. ”Hyvä tyyppi” saattaa yhdistää sekä nuoriin että vanhoihin liitettäviä ominaisuuksia. Samalla on kiistatonta, että hyvä tyyppi on kulttuuriselta kuvaltaan pikemmin nuori kuin vanha.

Kovaa muutosta kokeneella alalla kuusikymmentä täyttänyt mies kertoi tästä pysyttelystään organisaatioikäisenä.

Mä oon yrittänyt vastustaa sitä kehitystä, että tulisi kyyniseksi ja että rupeaisi ajattelemaan asioista niin kun kauheen lukkiutuneesti (...) Että oon koittanut olla avoin ja joustava ja altis myöskin uusille ajatuksille ja uudensalaisille ajattelulle. Tää on musta ollut niinku välttämätöntä senkin takia, että meillä on niin hirvee muutos ollut yhdeksänkymmentäluvulla. En mä oo niin kirjaimellisesti ajatellut, että pitäis pysyä nuorekkaana, mutta mä oon niinku nähnyt omalta kohdalta välttämättömäksi pyrkiä olemaan niinkun muutosaltis. (Mies, lehtitalo)

Ikäkäntymisen tapahtuu siis kronologisiin ikävuosiin liitettyjen merkitysten ja yksilöllisten ominaisuuksien välisissä neuvotteluissa. Yksilöllisyyden tai asenne- ja työmarkkina-ikäisen korostaminen sisältää tärkeän lupauksen siitä, että kukaan ei ole ikänsä vanki, että ”ikä ei ole kohtalo” ja että jokainen iästä riippumatta voi tuottaa itsensä työmarkkina- tai ainakin organisaatioikäisenä. (On näet helpompi pysytellä kelpaavana samalle työnantajalle ja organisaatiolle kuin esittää kelpavaa avoimilla työmarkkinoilla työnhakijana.) Ikä on siis ”itsestä kiinni”.

Energian ja motivaation hiipuminen

Jos vanhaa ei määrittele ikävuosien lukumäärä, niin mitä ikääntyminen siten on? Tässä aineistossa iällä on selvä diskursiivinen ydin. Kuusikymppisten omia ja henkilöstöjohtodon käsityksiä ikääntymisestä yhdistää sen kuvaaminen energiaksi. Toisessa reunassa on energia, virta, innostuminen, aktiivisuus tai periksi antamattomuus ja vastakohtana taas väsyminen, luovuttaminen, kyllästyminen ja motivaation loppuminen. Tämä voi vielä täsmentyä kyvyksi ja haluiksi uudistua ja oppia uutta. Nuoruus on energiaa ja motivaatiota, ikääntyminen niiden hiipumista, väsymistä ja kulumista. Energiaan kiinnittyvä puhetapa vastaa tämän ajan johtamisoppia. Stähle ym. (2004, 45–53) katsovat johtajien yhdeksi tehtäväksi energisoinnin eli energian generoinnin. Energialla he viittaavat ”yksinkertaisesti kaikkeen sellaiseen, joka aktivoi toimijoita ja vahvistaa heidän kapasiteettiaan vastata tulevaisuuden ja muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin”.

Haastattelijan kysymykseen, mikä tekee vanhaksi tai kuka on ikäännytynyt keski-ikäiset työntekijät antoivat seuraavanlaisia vastauksia:

Antautuminen (...) joka on tavallaan jo antanut periksi (...) kirpoaa ote elämästä. (Nainen, pankki)

No kyl mä joskus aina ajattelen, että tätä ikää jo on, mutta mä en tunne itseäni sellaiseksi (...) mä en anna ainakaan periksi (...) Tuota se on kyllä aika paljon kiinni siitä ihmisen virkeydestä ja aktiivisuudesta. Jos alkaa olla sillä tavalla, että ei jaksa seurata aikaansa ja keskittyy omien eläkkeittensä miettimiseen ja tuota siihen, miten pääsee edullisimmin eläkkeelle. (Nainen, tavaratalo)

Niin, en mä kyllä on tommosta ajatellut koskaan, mutta kyllä mää kokisin ikääntyneeksi semmosen henkilön, joka ei enää innostu asioista, eikä jaksa mitään harrastaa (...) Että istuu keinutuolissa ja käy korkeintaan enää kaupassa. (Mies, metalli)

Nuorissakin on energian puutetta, mutta silloin sitä ei mielletä ikääntymiseksi. Seuraavassa ison yrityksen henkilöstöpäällikkö miettiikin juuri

tätä, miten sama ilmiö nuorten yhteydessä nimitään motivaation puutteeksi ja vanhempien yhteydessä ikääntymiseksi.

AP: Ketkä teidän mielestänne on ikääntyneitä?

Mulla on semmonen mielikuva, et sitä ei voi niinku ihan helposti sanoo, vaan sillä tavalla, et se on kyllä semmonen niinku yksilökeskeinen asia, että mulla on semmonen tuntuma, että ikääntyminen jotenkin tulee ylös silloin kun se kyky tai halua jollakin tavalla niinku oppia ja uudistua häviää. Nii, ni musta se on aika vaikee määrittely, et oisko joku ikä, joka olis sitä, vaan enemmänkin musta se olis semmonen niinku suhtautuminen siihen työhön (...) Tässä 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 niinku 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. (HP, metalli)

Ikääntymistä kuvataan siis energiaan ja motivaatioon liittyvin termein. Silmiinpistävää on, että ikää koskeva diskurssi on kovin samanlainen kuin työuupumusta koskeva. Ikä ja työuupumus näyttäytyvät samana asiana, ruumiillisena ja emotionaalisenä väsymisenä, kyllästymisenä, kynnistymisenä, luovuttamisena ja haluttomuutena tarttua uusiin asioihin (työuupumuksen käsitteestä, yleisyydestä ja selittäjistä ks. Kalimo & Toppinen 1997; Ahola ym. 2004; Hakanen 2005). Tutkimustulokset iän ja työuupumuksen suhteesta ovat kuitenkin ristiriitaiset, ja eri-ikäisiä vertailevissa poikkileikkaustutkimuksissa ikä ei ole kovin olennainen tai tärkein työuupumuksen selittäjä (Hakanen 2005).

Ikääntymisellä on diskursiivinen ydin tai sosiaalinen merkityssisältö, mutta sen liittäminen konkreettisiin yksilöihin on ongelmallista näiden yksilöllisten erojen ja yksilöllistävän diskurssin vuoksi. Meidän aineistomme kuusikymppiset työssäkäyvät eivät pitäneet itseään ikääntyneinä, vanhoina tai periksiantaneina, ja tuskin kukaan heistä oli vakavasti uupunut diagnostisessa mielessä. Silti he tunnistivat itsessään energian ja motivaation hiipumista. Heidän yleisin ja yhdistävin kokemuksensa oli uudenlainen fyysinen väsymys, se, ettei ollut enää sama kuin nuorena

eikä jaksanut enää samaa (tarkemmin Julkunen 2003, 160–163).

No eihän sitä tietysti jaksa niin kuin nuorena jaksaa, tottakai se nyt sen verran tuntuu jos pitää painaa hiki hatussa (...) Kun iltapäivä alkaa olla, niin tuntee, että alkaa väsyttää jalkoja ja pakottaa ja tuota pää on aika usein kipeä ja toivoo, että voi kun pääsis tästä jo, että loppuis tää jo (...) Nuorena ei ollut tällasta (...) Sitä jaksoi ihan hyvin. (Nainen, elintarvike)

Fyysinen väsymys näkyi siinä, että kun työpäivän pyrki tekemään täysillä, sen jälkeen piti käydä pitkäkseen ennen kuin jaksoi jatkaa päivää. Toisin kuin nuorempana, jolloin jaksoi kaikenlaista, hoitaa lapsia ja kotia, rakentaa taloa ja harrastaa, nyt elämä kapeutui työn ja siitä palautumisen ympärille.

Fyysisen väsymyksen ohella kuusikymppiset kuvasivat motivaation ja innostuksen hiipumista, tiettyä luopumisen tunnetta, siis sellaista, *että totakaan mun ei enää tartte tehdä tai osata.* (Nainen, valtio)

Motivaatiossa on varmaankin eroa (...) Muillakin tämän ikäisillä on samoja ongelmia (...) elikkä me ei koeta, että meillä ois riittävä motivaatio. Että nuoremmilla varmaan on parempi (...) Nuoret jaksavat ja nuorilla on myöskin sellaista ennakkoluulottomuutta, idearikkautta ja tällaista uutta näkökulmaa. Kokemus on hyvä ja auttaa, mutta ei jaksa aina niin kuin enää innostua sellaisista asioista, joista pitäisi innostua, kun on ollut liian pitkään ja jo tään ikänen (...) Mä teen tämän työni hyvin, mutta se ei enää niinkun sytytä. Ei sytytä enää sillä lailla, että mä odottaisin jotakin vielä (...) Että jotenkin mä huomaan, että mä oon jäämässä pikku hiljaa sivuun (...) On siitä työssä vielä iloa, mutta ei intohimoa. (Nainen, pankki)

Kumpikin edellä siteeratuista naisista oli kuvannut työn keskeistä merkitystä koko elämälleen, sen antamaa voimakasta tyydytyksen tunnetta. Heidän työssään ei ollut mitään vikaa. Tietysti he joutuivat ponnistelemaan, mutta heidän mielestään työhön kuuluu ponnistelu. Työn sisältö, työyhteisö, työuupumus tai työn mielekkyyden katoaminen ei työntänyt heitä pois – vaan ikä. Monet muutkin kuvasivat asteittaista irtaantumista ja iän hyväksikäyttöä eläkeiän kynnyksellä (Julku-

nen 2003, 175–178). Vaikka fyysinen kapasiteetti vähenee iän mukana ja selittää ruumiillista väsymystä, energian ja motivaation hiipumisen syndrooma tuskin palautuu siihen. Sennett (2002, 103) yrittää tavoittaa samaa ikääntymisen syndroomaa, kun hän sanoo, että ”vuosien kulumisen kaivertaa meitä sisältäpäin”. Keski-ikäiset tuntevat väsymystä elämään ja helpotusta siitä, ettei tarvitse enää ponnistella ja näyttää. Nuorille ominainen näyttämisen, elämisen ja uran tekemisen nälkä hiipuu.

Vaikka jokin hiipuminen kuuluisi ruumiilliseen ja psykologiseen elämänkulun psykologiaan, on vaikea sanoa, onko juuri viiden-kuudenkymmenen iässä tai 30–40 vuotta kestäneessä työurassa jotain sisäsynnyistä ruumiillista ja psyykkistä dynamiikkaa vai ovatko institutionaaliset ikäraajat tuottaneet ja määritelleet irtaantumisen ajankohdan. Tieto siitä, että eläke on kulman takana, voi antaa psykologisen oikeutuksen perik-siantamiselle, aloittaa *eläkkeen odottelu*, mistä vanhoja työntekijöitä myös moititaan. Yksi henkilöstöpäällikkö katsoi, että talossa on myös sellaisia eläkeikää lähestyviä, jotka käyskennellen teeskentelevät tekevänsä työtä. Samantapaista ajan psykologiaa esiintyy muissakin yksitoikkisissa ja kyllästyttävissä tilanteissa; viimeinen työpäivän tunti on ”kitutunti”, jolloin vain odottaa työpäivän päättyvän.

Energiaa ja motivaatiota koskevat kulttuuriset kuvat eivät ilmesty tyhjästä, eivät myöskään eri-ikäisiä koskevat käsitykset. Vaikka ikä ei ole keskeinen työuupumuksen selittäjä ja kaikenikäiset voivat uupua, suomalaisen aineiston mukaan uupumus kuitenkin lisääntyy iän mukana. Aholan ym. (2004) aineisto on vuosilta 2000–01 ja se edustaa 30–64-vuotiaita työssäkäyviä. Sen mukaan sekä lievä että vakava uupumus yleistyvät iän ja samassa työpaikassa työskennellyn ajan mukana. Nuorimmista vakava työuupumus oli 2 prosentilla, 55–64-vuotiaista 5 prosentilla, ja oireettomien (ei vakavan eikä lievän uupumuksen oiteita) osuus väheni 75 prosentista 62 prosenttiin. Reilu kolmasosa vakavasti tai lievästi uupuneita ikääntyviä ei ehkä vastaa kuvaa uupumuksen yleisyydestä, mutta se on silti merkittävä asia. Lisäksi pahemmin uupuneet ovat jo karsiutuneet eläkkeelle. Vanhempiin työntekijöihin liitettyä väsymistä, haluttomuutta ja innostuksen hiipumista ei tämänkään valossa voi pitää vain perusteettomana stereotypiana. Vaikeampi sen sijaan on päätellä, mikä osuus siinä on epäsuotuisten työolojen ja työn sisältöjen kumulatiivisella vaikutuksella, mikä ikääntymisellä itsellään. Silti voi

kysyä, eikö vanhenevilta vaadittua taistelua ikääntymistä vastaan, sinnit-
telyä työmarkkina- ja organisaatioiän säilyttämiseksi, voi pitää *käänteis-*
senä ageismina. Eikö työelämässä olisi tilaa myös vähemmän nälkäisille,
vain luotettaville ja rutinoituneille?

Kokemuksen ja oppimishaluttomuuden välissä

Kun työ- ja ikäkeskusteluissa puhutaan paljon jaksamisesta, yleinen yhteiskuntapoliittinen keskustelu koskee ennen kaikkea osaamista. Juuri osaamisen avulla Suomen pitäisi selvitä kovenevan kilpailun maailmassa. Näin ajatellen organisaatioiden pitäisi olla ennen muuta kiinnostuneita osaamisesta ja oppimisesta. Kaikissa tutkimusorganisaatioissa ja useim-
massa ammattiteissa oli vaadittu ja vaadittiin jonkinasteista uusien taitojen oppimista, toisissa suhteellisen pinnallista (bussinkuljettajien uudet rahastuslaitteet), toisissa perusteellista kuten metallitehtaan teknisiltä toimihenkilöiltä ja suunnittelijoilta, kun oli siirrytty piirustuslaudalta tietokoneavusteiseen suunnitteluun. Monet tehtävät vaativat enemmän tai vähemmän elinikäistä oppimista. Sen lisäksi organisaatioissa voi olla kysyntää sellaiselle uudelle ja harvinaiselle (huippu)osaamiselle, jota löytyy vain uudelta sukupolvelta.

Osaamisen ja oppimisen erot ovat aineiston tärkeimpiä nuorten ja vanhojen erottelijoita energian ja työmoraalin ohella. Tässäkin suhteessa henkilöstöpäälliköiden ja ikääntyvien itsensä näkemykset ovat hyvin samanlaiset. Vanhemmilla työntekijöillä nähdään viisautta, kokemusta ja rutiinia, toisaalta nuoriin verrattuna heillä on keskimäärin matalampi ja vanhentuneempi koulutus sekä haluttomuutta oppia ja omaksua uutta. Joissakin työpaikoissa myös ammattiosastot olivat puolustaneet näkemystä, ettei ikääntyneiltä voi vaatia jatkuvaa uusien sisältöjen oppimista. Toisaalta henkilöstöpäälliköt asettivat hyvin selvinneet ja pärjänneet ikääntyvät normiksi siitä, mihin heidän sen ikäisten tulisi pystyä. Sekä valtion laitoksessa että pankissa, jossa kummassakin oli vaadittu paljon sekä uusien tietojärjestelmien ja tietotekniikan että sisältöjen oppimista, henkilöstöpäälliköt painottivat vanhempien työntekijöiden oppineen siinä kuin nuorempienkin.

Se oppiminen ei välttämättä oo niin nopeeta kuin nuorella. Sen näkee ihan käytännössä. Kun tulee joku tommonen oikeen hyvin koulutettu ja työihminen ihminen johonkin työyhteisöön, niin ennen kun on puhuttu siitä, että kestää kaksi-kolme vuotta, ennen kuin oppii asiat ja pystyy tekemän kunnolla, niin nuoret saattaa pyyhkäästä ja oppia vuodessa semmoset, mistä ennen kuviteltiin, että se vaatii kolme vuotta (...) Mutta mä kuulun niihin, jotka kieltää jyrkästi sen, että ei kuusikymppinen ihminen oppisi uusia asioita. Meillä on ollut joskus semmoisia näissä neuvottelusuhhteissa semmoisia kriittisiä vaiheita, jossa järjestön puolelta on yritetty todistella, että neli-viisikymppinen ei enää opi uusia asioita, että on kohtuutonta niiltä vaatiakaan semmoista samanlaista työpanosta. Minä en usko siihen alkuunkaan, koska ympärillään näkee jatkuvasti esimerkkejä siitä, että kuusikymppinen pystyy vähintään samoihin suorituksiin kuin nuoret. Nuorilla ehkä se oppiminen tapahtuu nopeammin, mutta kun heiltä puuttuu elämäkokemusta, niin se oikeestaan se lopputulos tasapainottuu ja tasoittuu sillä nuorten ja vanhojen kesken. (HP, valtio)

Uuden oppimista koskevat vaatimukset ovat monenlaisia, osa on omien tehtävien suorittamiseksi välttämättömiä tietoa ja taitoja, osa enemmän innostumista työpaikan uusista asioista. Kuusikymppisten haastatteluissa tuli esille se, ettei eläkeiän kynnyksellä välttämättä ollut intoa lähteä mukaan koulutuksiin ja kehittämishankkeisiin. *Että mä en oo enää innostunut lähtemään laivaseminaareihin (...) Mua ei niin kauheesti kiehdo tän tyyppiset koulutukset ja muut (...) Onko se sitä, ettei jaksa vai viitsi ihan kaikkia asioita. Onko sitä vähän kriittisempi ja sellanen, että olet kokenut jo monet asiat (...) Että joku, joku kokee uutena (...) Mutta ehkä se on siinä, että voi vedota tähän ikääntymiseen ja ikään, jos ei jostain asiasta kauheesti innostu. (Nainen, sairaala, kuukausi eläkkeelle siirtymiseen)*

Tavaratalon luottamusnainen kuvasi niin satiirisella tavalla tiimikoulutusta, että voisi hyvin kuvitella vanhempien pysyvän sieltä mielellään jos mahdollista poissa – paitsi että sekin leikkiminen saattoi työpäivän voittaa.

Vanhemmat työntekijät olivat sitä mieltä, että kyllä meillä tätä tiimityötä tehtiin ennenkin jo, että nyt meille opetetaan sitä tiimityöskentelyä, me on

koko ikämme osattu, sillä eihän tässä kukaan täällä yksin työskentele. Että kyllähän se sitä on, mutta muutettiin vaan vähän erilaiseksi. Että ne ei mieltäneet sitä järkeväksi, että siellä mentiin ja käveltiin niitten kaljakorien päällä ja sitten mentiin johki laiturille, jossa sitten heittäydettiin selälleen sinne kaverien käsien päälle ja jota kaikki ei edes pystynyt tekemäänkään. En minäkään siellä käynyt eli tällasta näin sellasta leikkiä, jota (...) kalliiks se tuli talolle. Mutta moni oli sitä mieltä, että kyllä me osataan yhdessä näitä töitä tehdä muutenkin. Olihan ne ihan mukavat päivät, ettei tarvinnut olla töissä kuiteskaan. (LH, tavaratalo)

Yksi ikä- ja sukupolvien hankauskohta on nuoren konsulttikunnan invaasio organisaatioihin: organisaatiouudistukset, kehittämishankkeet, henkilöstökoulutus, vuorovaikutuksen ja yhdessäolon uudet tekniikat. Monien oppien taustalla on nykyisen työelämän ja organisaationäkemysvaatima aito kommunikaatiotarve ja yhteisöllisempi työote, mutta toteutuksia on kuvattu myös varsinaisen työn ympärille kasvanneeksi hetteiköksi. Vanhemmat työntekijät ovat enemmän tottuneet tekemään vain ”omaa työtään”, kun taas nykyinen työelämä Jussi Vähämäen (2003) tiivistyksen mukaan vaatii sitä, että on kiinnostunut kaikesta mutta ei kiinnity mihinkään. Ikäkin voi saada vetäytymään kuoreensa tai siihen minkä vuosikymmenien kokemuksella tuntee omakseen.

Sairaalan henkilöstöpäällikkö miettikin tätä uusien oppien ja kehittämisen virtaa ikäpolvinäkökulmasta. Sairaala on huippuesimerkki jatkuvasta koulutuksesta ja kehittämishankkeista. Henkilöstöpäällikkö kuvasi välillä tuntuvan *että me kehitetään vähän liikaakin. Ettei ihan mietitä loppuun asti. Niin, niin sanotaan nyt varttuneet ihmiset, jotka on nähnyt tään maailman kehityksen ja, ja muun niin, niin mä jotenkin niinkun kokisin, että niitä pitäis enemmänkin käyttää sitten siellä tilanteessa, että vähän toppuuttaa, että hei mietitääs nyt! Pysähtytääs nyt vähän miettimään.*

Tällainenkin epäily saattoi kaiken kehittämisen keskellä hiipiä mieleen. Se tuntui kuitenkin sivujuonelta, sillä enemmän johdon ymmärrystä hallitsi ajan hermolla pysyminen ja muutosenergian vaje ikäänäytneissä. Siinä tilanteessa, jossa organisaatiot olivat haastatteluja edeltäneellä vuosikymmenellä olleet, vanhojen hankkima kokemus menetti arvoaan suhteessa nuorten uuteen tietoon ja yleiseen energisyyteen. Myös silloin kun yritykset/organisaatiot tavoittelevat uusien teknologioiden

käyttöönnotossa nopeaa muutosta, vanhempien uudelleen kouluttamisen sijasta yritykset mieluummin palkkaavat nuoria, joilla on uusien teknologioiden perustiedot ja parempi kielitaito. Tuotannollis-taloudellisista syistä toimeenpantujen irtisanomisten yhteydessä ei vain supistettu henkilöstöä vaan myös vaihdettiin henkilöstöä nuorempaan.

Kun ikävuosilla sittenkin on merkitystä

Asenneilmauksissa, siinä mitä iästä ja vanhoista sanotaan, iällä on tietty diskursiivinen ydin, väsyminen ja vetäytyminen, energian ja motivaation hiipuminen. Alituisen muutoksen työelämässä, jossa paikalleen ei saa jäädä tai jossa iänkään mukana ei voi ”kellahtaa paikalleen”, kuten Juha Siltala on sanonut, se näkyy muutosenergian puuttumisena. Samalla työelämä esitetään *ikäneutraalina* siinä mielessä, että ikävuosilla ei ole väliä, ja että ikä on itsestä kiinni, jokainen on sitä, mitä itsestään tekee vuosistaan riippumatta.

Mutta kun siirrymme seuraavassa tutkimaan organisaatioiden käytäntöjä, paljastuu, että iällä, yksinkertaisilla ikävuosilla, on sittenkin merkitystä organisaatioiden käytännöissä. Käytännöt eivät ole iän suhteen neutraaleja. Näille käytännöille on rationaalisia perusteluja, ne ovat itsensä selviksi muodostuneita ja ne saavat tukea eläkejärjestelmiin instituoiduista ikärajoista. Täten niitä ei pidetä epäoikeudenmukaisina ja syrjivinä. Silti ikäohjelmien ja ikätietoisuuden levittämisen myötä käytännöt saattavat herättää pientä epämukavuutta niin henkilöstöpäälliköissä kuin luottamushenkilöissä. Vaikka niille on rationaalisia perusteluja, niiden tiedetään olevan uuden ikäpolitiikan vastaisia ja siksi niitä voi joutua puolustelemaan ja selittämään tai puhumaan kaksoiskirjanpidolla, tunnustamaan haastattelijalle kahdenkeskisesti.

Eriytyvät imagot ja kohtaamiset

Organisaation imago ja kulutusestetiikka

Ageistisia asenteita ja käytäntöjä voi olla vaikea löytää, sillä jo sosiaaliset normit velvoittavat korrektiin ikäpuheeseen. Ikäasenteiden ja -käytäntöjen paikantamiseksi kysimme henkilöstöpäälliköiltä paitsi ikääntyvien vahvuuksia ja heikkouksia myös henkilöstön iän vaikutusta yrityksen tai organisaation imagoon. Vaikka henkilöstöpäälliköt suhtautuivat varauksin nuorten ja vanhojen luonnehtimiseen, useimmat katsoivat ilman varauksia ja epärointeja, että henkilöstön ikä vaikuttaa yrityksen tai organisaation imagoon. Ikä ei näin tarkastellen näyttänytkään suhteelliselta asialta, vaan kiertämättömältä sosiaaliselta tosiasialta. Vain elintarviketehtaan henkilöstöpäällikkö oletti uskottavan oloisesti, ettei henkilöstön iällä ei ole väliä yrityksen imagon kannalta. Muuten nuoriin ja vanhoihin liitettyjen käsitysten ja mielikuvien koettiin asettuvan osaksi organisaation imagoa ja sen kuvaa ulospäin. Vanhempi henkilöstö viesti kokemuksta, turvallisuutta ja asiantuntemusta, nuorempi nuorekkuutta ja ajanmukaisuutta.

Kyllä se varmasti vaikuttaa. Tietysti vanhemmat työntekijät, jotka näkyvät suureen yleisöön päin niin kyllä ne (...) uskosin luo jotain tällasta turvallisuuden ja pysyvyyden tunnetta, kun siellä on semmosia kuljettajia, jotka on olleet vuosikymmeniä samoilla, jopa samalla linjalla. Toisaalta taas tietysti sitten nuori, nuori henkilökunta tuo tämmöstä nuorekkuuden ja tunnetta ja eteenpäin menevää imagoa (HP, liikenne)

Tottakai se vaikuttaa yrityskuvaan, kuinka paljon on nuoria myyjiä, niin ehkä se antaa semmosen nuorekkaan imagon, mutta sitten taas toisaalta, jos on paljon nuoria, se vaihtuvuuskin on suuri ja se vaikuttaa siihen osaamiseen ja ammattitaitoon ja myöskin palvelun laatuun (...) ja jos ihminen vuoden kuluttua lähtee pois, tuntuu että menee hukkaan se koulutus. (HP, tavaratalo)

Toisaalta voidaan tietenkin nyt ajatella sillä tavalla, että kun meidän kaupungin keski-ikä on varsin korkea, 46 vuotta, että meillä on kokenutta,

asiantuntevaa, hyvin taikka korkean asiantuntemuksen omaavaa henkilökuntaa, niin tavallaan tämä luo sitä imagoa, että siellä saadaan asiantuntevaa palvelua ja siinä mielessä sillä on merkitystä. Mutta toisaalta se saattaa kyllä sitten vaikuttaa siihen, että tulee semmonen niin ku, että (...) se ei oo niin nuorekas, nuorekkaalta vaikuta ulospäin (...) En mä tiiä, osaa sanoa, kyllä sillä varmasti saattaa niin kun jonkun verran vaikutusta olla, mutta ainakin tällä ikärakenteella on vaikutus se, että on asiantuntevaa, kokeneiden henkilöiden palvelutarjontaa annetaan, joka on sitten luotettavaa. (HP, kaupunki)

Ikä ei ole täysin ”kiinni itsestä”. Työkyvyn yksilöllisyydestä huolimatta ruumiiseen asettuva ikä antaa tietyn kulttuurisen viestin. Ruumiin kertomaan ikään liittyy jaettuja kulttuurisia merkityksiä, vaikka henkilöiden väliset erot viestitetyissä ominaisuuksissa, innostuksessa, energisyydessä, eteenpäin menemisessä ja luotettavuudessa, olisivat suuria. Ruumiin (k)antamat viestit ovat erityisen tärkeitä pinnallisissa kontakteissa, joissa henkilöstä ei ole muuta tietoa. Vanhoista ruumiista on vaikea lukea dynaamisuutta ja ajantasaisuutta. Sitä paitsi esteettisten standardiemme mukaan – jotkut ajattelevat, että se on evoluution meihin tuottama habitus – nuoria on miellyttävämpi katsoa kuin vanhenevia. Täten nuoret tai nuorekkaiksi muokatut ruumiit ovat osa asiakassuhteiden ja palvelujen estetiikkaa, pehmeän kapitalismin tavara- ja kulutusestetiikkaa.

Organisaatiososiologia (Hassard ym. 2000; Hancock & Tyler 2000) katsookin, että jälkiteolliset organisaatiot pyrkivät esittämään itsensä työntekijöiden ruumiillisen habituksen ja ruumiiden kultivoinnin kautta. Henkilöstön iän antama imago voi olla tärkeä joskus teollisuudellekin. Vaikka it-alan nuorelle ikärakenteelle on rakenteellinen selitys, nuori ikärakenne on ollut myös osa alan imagoa, eteenpäin menoa ja draivia. Silti on ymmärrettävää, että työntekijöiden iän antama imago ja esteettinen vaikutelma korostuvat palveluissa. Myynti- ja jakeluketjussa oleva teollinen tuote ei kerro tekijänsä ikää. Sen sijaan asiakaspalvelua, myymistä, tarjoilua, pankkipalvelua, bussin kuljettamista, sairaan hoitamista tai opettamista, ei voi irrottaa (kuin virtuaalisesti ja toistaiseksi marginaalisesti) palvelun suorittajasta ja tämän ruumiillisuudesta. Yrityksen ja organisaation asiakaskunnasta ja kilpailutilanteesta riippuen

voidaan pyrkiä viestimään joko dynaamisuutta ja nuorekkuutta tai luotettavuutta, mutta jokin esteettinen silaus ja kohtaamisen miellyttävyyden on tärkeää useimmille kilpailumarkkinoilla toimiville palveluyrityksille.

Oikea ikä oikeaan paikkaan

Palvelut ovat myös kohtaamisia, saman- ja eri-ikäisten kohtaamisia. Palvelusektorin haastattelussa tuli esille, että asiakkaat voivat priorisoida omanikäistään työntekijää. Lievässä muodossa tämä tulee esille seuraavassa julkisen palveluorganisaation luottamushenkilön ajattelussa: *Osassa tehtäviä vaaditaan elämän kokemusta, kun pohditaan asiakkaan kanssa elämäntilannetta. On hyväksi, että on laaja käsitys elämästä. (...) ja on tietysti semmosia nuoria asiakkaita, jotka on mielissään että siellä ei oo 'harmaat nutturapäiset mummit' aina vastassa.* (LH, valtio) Opettajien päätoiminen luottamushenkilö mietti, miten itse pärjäisi, jos joutuisi palaamaan opetustyöhön kuudenkymppin iässä. Erityistä huolta herätti pärjääminen erityisopetuksessa, jossa onkin ollut muita opettajia matalampi eläkeikä. Murrosikäisten kanssa pärjääminen olisi aika kovaa, sen sijaan ajatteli pärjäävänsä paremmin lukiossa tai sitten ihan pienten kanssa, ”ne tarvii äitiä ja isää, ukkia ja mummia”.

Tavaratalon myyjä taas katsoi, että vanhemmat asiakkaat kääntyvät mielellään vähän vanhemman myyjän puoleen, luottavat näihin ja tuntevat olevansa enemmän samoilla aaltopituuksilla esimerkiksi vaatteita ostaessaan. Henkilöstöpäällikön mielestä tyypillinen kanta-asiakas lähestyy oman ikäistään myyjää. Tavaratalossa seurattiin hyvin tarkasti varsinkin kanta-asiakkaiden ikärakennetta ja se vaikutti henkilöstön optimaaliseen ikärakenteeseen. *Tää ikäjakautumahan on meillä hieman vinoutunut varsinkin tavaratalosektorilla. Tää painottuu hyvin voimakkaasti näihin nuorempiin ikäluokkiin eli voi sanoa, että meillä on suurin osa henkilöstöstä alle 35-vuotiaita, mikä on hirveen huolestuttavaa sen takia, että kanta-asiakkaiden keski-ikä ei suinkaan ole niin matala.* (HP, tavaratalo) Jotkut myymälät tai ravintolat taas merkitään nuorten paikoiksi sekä sisustuksellaan, valikoimillaan että myyjien iällä ja stailauksella.

Pisimmällä *oikea ikä oikeaan paikkaan* -ajattelu oli varmaankin ravintoloissa, joiden liikeideat nojaavat tietyn ikäisen asiakasryhmän palveluun. Vaikka ”oikea” vanhempi ikä ei tarkoita kuusikymmentävuotiaasta vaan pikemmin neljäkymmentä täyttäneitä, näissä organisaatioissa löytyy myös kuusikymmentä täyttäneitä. He voivat olla oikein hyviäkin työntekijöitä, sensitiivisiä joidenkin asiakasryhmien tarpeille, jos he vain jaksavat työn vaatimuksia ja tunnetta omasta poikkeavuudesta pääasiassa nuoren henkilöstön keskuudessa.

Ravintolaketjulla oli suuri rekrytointikampanja ja he olivat käynnistämässä esimiesvalmennusta, johon otettiin sekä talon sisältä että ulkopuolelta. Seula oli tarkka. Valmennukseen etsittiin hyviä tulosten tekijöitä, joiden asiakaspalveluasenne oli kunnossa, oli halua vaihtaa liikeideaa, halua päästä uralla eteenpäin ja halua vaihtaa paikkakuntaa. Se oli elintärkeää, sillä *Helsingissä tulee aina olemaan huutava pula hyvistä työntekijöistä. Kriteerit eivät suosineet aivan nuoria, sillä sä et voi antaa 21-vuotiaalle puolen miljoonan bisnestä näin kategorisesti vain, vaikka sä olisit kuinka hyvä ja fiksu.* Tilannekohtaisesti mukaan haluttiin vähän vanhempia ja kypsempiäkin. Erityisesti ”hevijuusereitten” (alkoholin suurkuluttajien) krouvit olivat paikkoja, johon ei voinut laittaa kolkyt vuotiasta korvarengaspoikaa, joka viesti väheksyvänsä asiakkaita. Eli sinne haettiin sellaisia, jotka olivat vähän kypsemmässä iässä eli sellasia lähinnä naisia, joilla on perhe jo vähän voiton puolella, aikuistuvat lapset, äijäkään ei tarte enää niin hirveesti holhousta, niin ne jotka, joilla on kuitenkin vielä halu näyttää, eiks niin? Nuoruus on mennyt perheen kanssa ja miesten ehdoilla on menty ja oma opiskeluja ja ura on jääny taka-alalle, niin niistä löytyy aivan valtavan hyviä tämmösten krouvien päälliköitä, jotka on sanotaan nyt aikajanalla neljäkymmentä-viiskymmentä ne on aivan parhaimmillaan. Näitä etsittiin talon sisältä ja voitiin ottaa myös ulkopuolelta. Jos nyt syksyllä alkaa valmennus, niin siellä on myöskin näitä vanhempia uranälkäisiä työelämään palaavia.

Pohdinta iästä, imagoista ja oikeasta iästä oikeaan paikkaan osoittaa, että iällä on väliä. Nuoreen ja vanhaan liitetyt sosiaaliset ja kulttuuriset merkitykset siirtyvät erityisesti asiakassuhteiden ja asiakaspalvelujen pinnoille, imagoiksi ja viesteiksi. Nuorekas miellyttävyyys on toivottavaa, mutta kohtaamiset eivät suosi vain kaikkein nuorimpia. Myös luotettavuutta ja elämäkokemusta viestivä keski-ikäisyys on paikallaan, mutta kysymys oli tällöin pikemmin 40–50-vuotiaista kuin 60–70-vuotiaista.

Rekrytoinnilla terveeseen ikärakenteeseen

Nuoria suosivat mekanismit

Työhönoton ikäsyrjintään on kiinnitetty paljon huomiota, ja ikää koskevat vaatimukset ovat poistuneet työpaikkailmoituksista syrjivinä. Siitä huolimatta rekrytointi on sellainen piste tai paikka, jossa ikä aktualisoituu. Nuorten suosiminen rekrytoinneissa näyttää organisaation sisältä, kaikista kolmesta positiosta katsoen, luonnolliselta ja yhteiseltä hyvältä. Rekrytoinnit kohdistuivat nuoriin monesta syystä ja useamman mekanismin tuloksena. Sitä ei pidetty syrjivänä. Kuitenkin tämän haastattelun kontekstissa henkilöstöpäälliköt saattoivat arastella asiaa ja esittää myönteisenä esimerkkinä sen, jos taloon oli viime aikoina otettu myös neljä- tai viisikymmentä vuotta täyttäneitä.

Osin rekrytoinnit kohdistuvat nuoriin jo siksi, että hakijat ovat voittopuolisesti nuoria tai eivät ainakaan ikääntyneitä. Sen lisäksi tuli esille seuraavia näkökohtia. Joissakin harvoissa tapauksissa (ammateissa) nuoret näyttävät yksinkertaisesti tehokkaammalta ja halvemmalta, siis edullisemmältä työvoimalta. Paikallisliikenteen yhtiö suosi nuoria rekrytoinneissa, vaikka henkilöasioista vastaava päällikkö näki myös vanhoissa hyviä puolia, ja vaikka vanhemmat työntekijät pärjäsivät heillä hyvin pitkäaikaisen rutiininsa avulla. Luottamushenkilö sanoi asian suoraviihävaisesti. Nuoret ovat halvempia, terveempiä, ripeämpiä, pysyvät paremmin aikataulussa ja sietävät paremmin vuorotyötä, myös viikonloppujen yövuoroja, jolloin asiakaskunta on hankalimmillaan. Iän mukana palkka nousee ja samalla tuki- ja liikuntaelinsairaudet lisääntyvät. Luottamushenkilön mielestä vanhempien kokemus ei kompensoi työkyvyn rajoittumista vaan työnantaja johdonmukaisesti suosii nuoria. *Niin nyt on jokunen semmonen nelikymppinen oisko kaksi tai kolme ehkä tullu tässä, ei oo ilmeisesti nuorempaa ollu tulossa, että ne on ottanut sitten tämmöstä.* (LH, liikenne) Toimistopäällikkö puhuu paljon siitä, miten vaikea ammattiin on tulla ja vaihtaa sellaisten, joita yritetään uudelleen kouluttaa vähän vanhempina. Jos kurssikeskus tarjoaa nuoria, heidät rekrytoidaan. Vaikka 50-vuotias kuljettaja voi pärjätä hyvin kokemuksensa ja rutiininsa avulla, jos fyysikka kestää, niin ammattiin tulo tuossa iässä tuntui aika suljetulta.

Haastattelussa ei puhuttu tästä, mutta ilmeisesti kysymys on myös epäluulosta tuon ikäisten ammatin vaihtajien taustaa ja terveyttä kohtaan. Tuimalan (2005) aineistossa tuli ilmi myös ajatus, että viisikymppisessä työnhakijassa on jotain vialla. Siinä iässähän pitäisi jo olla vakiintunut työ ja elämä.

Rekrytointien yhteydessä ei yleensä puhuttu siitä, että nuoret ovat halvempia. Valtion laitoksen henkilöstöpäällikkö mainitsee sivumennen, että vanhat työntekijät ovat yhtä kallista tai kalliimpaa työvoimaa kuin nuoret, ja *sen takia meillä ei varaa pitää täällä vähän niinku sinnepäin olevia työntekijöitä* (siis sellaisia, jotka eivät pysty täyteen työsuoritukseen). Lehtitalossa ikääntyneiden korkeampi palkka tuli esille uudelleensijoittamisen yhteydessä. Eläkeikää lähestyvien sijoittaminen vähemmän hektisiin tai vaativiin tehtäviin oli vaikeaa, koska nämä eivät halunneet tinkiä saavuttamastaan palkkatasosta.

Joihinkin organisaatioihin, esimerkiksi lehteen, tullaan sisään nuorille suunnattujen määräaikaisten sisäntulopaikkojen kautta. Määräaikaiset työsuhteet samoin kuin osa-aikaiset työt käsitetään nuorille sopiviksi tai kelpaaviksi. Sairaanhoidtajien luottamushenkilö taas kuvasi sitä, miten rekrytoinnissa pyritään valitsemaan aina pätevin. Nuoret myös pärjäävät paremmin valinnassa käytettävässä testauksessa. Ristiriitaa ay-perspektiivistä aiheutti se, pitäisikö pysyviin työsuhteisiin nimitettäessä suosia talon pitkäaikaisia, ja ehkä hyväksi tiedettyjä sijaisia vai asettaa kaikki samalle hakupapereiden ja testauksen paljastamalle lähtöviivalle. Joissakin tapauksessa, erityisesti pankissa ja metallissa, koulutuskuilu nuorten ja vanhemman sukupolven välillä on jyrkkä ja perustelee nuorten rekrytointia. Pankissa luottamushenkilö epäili, että työnantaja laittaisi mielellään kaikki vanhat keskikoulupohjaiset pois ja ottaisi nuoria akateemisia tilalle. Pankilla olikin ohjelma, jossa esimiestasolle koulutetaan nuoria akateemisia henkilöitä, ilmeisesti usein miehiä. Kun metallissa pitkän linjan miehiä, joko työntekijöitä tai teknisiä toimihenkilöitä lähti eläkkeelle tai ohjattiin työttömyyseläkeputkeen, tilalle otetut olivat asteen paremmin koulutettuja. Peruskoulun, ammattikoulun ja teknisen koulun kautta tulleet korvattiin insinööreillä, joilla oli paremmat edellytykset uuteen tekniikkaan ja tarvittavaan kielitaitoon. Tietotekniikan käyttöönotto myös muualla kuin it-alalla oli yhteydessä henkilöstön ikä- ja joskus myös sukupuolirakenteen muuttumiseen. Tietotekniikka

oli tuonut pankkiin *hyväpalkkaisia nuoria liikkuvia miehiä* (LH, pankki). Kilpailu nuorista tietotekniikan osaajista (miehistä tavallisesti) oli saattanut muuttaa myös palokarakennetta.

Nuorten tulolla työyhteisöihin haluttiin myös vipinää. *Luulen olevani oikeassa, kun mä väitän että tämmönen uuden työntekijän, joka useimmiten on nuori, sen mukaantulo tämmöseen keski-ikäiseen porukkaan se pistää pikusen niin ponnistelemaan, sen vanhan porukankin ponnistelemaan, että kun tämmönen nuori ihminen tekee oman koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella niitä kriittisiä kysymyksiä, niin tuota, vanhemmat ei halua olla niinku huonompia.* (HP, valtio) Luutumien ravistelu, uuden ajattelun ja uusien toimintatapojen hakeminen nuorten myötä saattaa olla ominaista juuri julkisen sektorin työpaikoille. Vaikka nimenomaan 1990-luvulla uuden julkisjohtamisen sisäänajo ravisteli julkisia organisaatioita ja väsytti vanhoja työntekijöitä, vahva professionaalinen kulttuuri on silti suojellut vanhoja työtapoja, ja uudet tulokkaat ovat voineet helpottaa työtapojen uusimista.

Myös itse työhönotto- ja rekrytointitapahtuma on saanut nuoria suosivia piirteitä (Tuimala 2005). Se on siirtynyt paljolti verkkoon, jonka käyttö on nuorille tutumpaa ja helpompaa. Siinä on myytävä ja markkinoitava itseään aika aggressiivisesti ja erottauduttava jollain myönteisellä tavalla päästäkseen edes haastatteluun. Nettihakemisen yleistyminen on helpottanut hakemista ja lisännyt siten hakemusten määrää. Kun suurista määristä valikoidaan esille lupaavia tapauksia, viisikymppiset tulevat herkästi laitettua sivuun.

Ylivoimainen perustelu: terve ikärakenne

Yleisimmin nuoria suosivissa rekrytoinneissa vedotaan organisaation tai alan *ikärakenteeseen*. Pankin paikalliskonttorissa keski-ikä oli 47,6 vuotta. Se oli liian korkea ja *tottakai me halutaan nuorentaa tätä* (HP, pankki). Metallitehtaassa keski-ikä oli 43 vuotta. *Se ei oo kovin paha, siis pahempia-kin on* (HP, metalli). Työpaikoista *ei haluta tehdä vanhainkoteja* (HP, valtio) ja jonkinlaista Gaussin (ikä)käyrää pidetään toivottavana (HP, lehti). Etenkin julkisella sektorilla ikärakenne on vino. Monen julkisen orga-

nisaation kasvuvaihe on ollut muutamia vuosikymmeniä sitten, rinnan suurten ikäluokkien työmarkkinoille sijoittumisen kanssa. Viime vuosikymmenellä rekrytointeja ja erityisesti rekrytointeja pysyviin työsuhteisiin pidäteltiin. Muutenkin liikkuvuus työmarkkinoilla oli vähentynyt. 1990-luvun epävarmuus sai ihmiset pitämään kiinni työpaikoistaan ja henkilökunnan vaihtuvuus oli vähentynyt. Sairaanhoidopiirin henkilöstöpääällikkö osoitti luvuin vaihtuvuuden vähenemisen. Tässä tilanteessa suhteellisen harvinaisiksi tulleet uudet rekrytoinnit vakinaisiin työsuhteisiin oli järkevää suunnata nuoriin ja turvata henkilöstö pitkällä aikavälillä. 1990-luku oli julkiselle hallinnolle kovaa aikaa, kun lama, säästöt, voimavarojen leikkaukset, julkisen sektorin kritiikki, uusien manageriaalistien oppien sisäänaajo ja EU-jäsenyys asettivat paineita. Analysoidessaan sosiaali- ja terveyssektorin tilannetta ja kriisiytymistä Matti Rimpelä (2005, 51) pitää yhtenä syynä sitä, ettei valtionhallinnon vanheneva henkilöstö pystynyt vastaamaan uusiin haasteisiin, vaan keskeiset lait vanhentuivat ja niiden uudistaminen viivästyi. Mutta muillakin aloilla oli tunnetta ikärakenteen vinoutumisesta tai ainakin siitä, että uhkaavaa vinoutumista pitäisi estää. Nuorten rekrytointi oli yhteinen etu ja ta organisaaation jatkuvuudesta.

Vaikka monet asiat puolsivat nuorten rekrytointia ja vaikka ”terve ikärakenne” organisaation sisältä katsoen on itsestäänselvänä otettu ja legitiimi tavoite, sen tunnustamista saatettiin silti kavahtaa tämän haastattelun kontekstissa. Seuraavat otteet ovat julkiselta sektorilta.

AP: Palkkaatteko ikääntyneitä ikinä?

HP: En uskalla ääneen sanoa

AP: Ette uskalla tässäköän sanoa ääneen?

HP: Siis terveen organisaation ikärakenteen turvaamiseksi, niin kyllähän se varmaan tosiasiassa on, että sitä nuorempaa porukkaa me tarvitaan. Se on niin ku tosiasiassa. Mutta en mä kyllä missään, missään ei oo tullu vastaan se, että meillä olisi jotain ikäräsismia. En, en kyllä niin ku usko sitä (...). Tää on niin ku se, että me tavallaan tarvitaan nuorempaa porukkaa myöskin: uusia ajatuksia, uusia, uusia (...). Tuota vähän toimintatapojakin.

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

HP: No, en mä nyt ihan tarkkaan pysty sanomaan (...). Kyllähän nyt kun

uutta henkilöstöä otetaan, niin kyllähän ne sitä nuorempaa kaartia on. Eli uudemman koulutuksen, uudenlaisen osaamisen omaavia, sanotaanko melko nuori, mikä nyt on nuori, mutta tuskinpa yli 50-vuotiaita palkataan. Eihän meillä tämmöistä sääntöä ole, enkä mä voi sanoa, että (...) tämähän on rasismia, jos me sanotaan, että tänne ei palkata yli viiskymppisiä. Mutta käytännössä. Sehän on sama kuin mitä yksityinen sektori kun se sanoo paljon selkeämmin, kun ne julistaa, että 30,25,35-vuotiaita tai sillä tavalla (...) Tottakai tässä on se, että uudenlainen tieto, uudenlainen osaaminen, se on varmaan se lähtökohta. Ja tietenkin siihen nyt taustalla vaikuttaa myöskin ikärakenne eliikkä tuota meidän täytyy saada meidän kokeneiden rinnalle myöskin nuorempaa, jotta ei tapahdu sellaista yltäkkistä vaihtuvuutta.

Paitsi uudesta tiedosta kysymys oli myös jäljellä olevista työvuosista ja siitä investoinnista, joka siihen kannatti tehdä.

Jos aatellaan näitä meidän asiakaspalveluyksiköitä, niin miten pitkä perspektiivi tulevaisuuteen päin on palkattavalla ihmisellä, kun ruvetaan opettamaan hirveen monta lakia ja niitten perusteita ja sitä tekniikkaa, joka tohon liittyy ja muuta, eli kannattaaks meidän viisivotoselle ruveta opettaan niitä, kun hänellä teoriassa on kymmenen vuotta aikaa olla töissä, mutta kun elämä on sellasta, että tulee sairauksia ja kremppoja, voi olla että hän onkin eläkkeellä kolmen-neljän vuoden päästä. Niin se satsaus voi olla aivan liian kallis (...). Ja mikä vielä on tätä elävää elämää, niin kyllähän nuoremmissa ikäpolvista löytyy keskimäärin paljon paremmin koulutettua väkeä (...) ja senkin vuoksi on minun mielestä pääsääntöisesti järkeväkin ottaa nuorempia. Mutta sitä että se lappu luukulla kaikille viisikyt vuotta täyttäneille, niin sellaista meillä ei ole. (HP, valtio)

Silloin kun organisaatiot tavoittelevat ”tervettä ikärakennetta” tai pyrkivät estämään sen ”vinoutumista”, keski-ikäisessä työnhakijassa ei tarvitse olla mitään muuta vikaa kuin ikä. Tässä tapauksessa hän ei pysty edes omalla nuorekkaalla asenteellaan muuttamaan ikäänsä. Mutta ikä tuo usein mukanaan myös vanhemman koulutuksen ja aina vähäisemmät jäljellä olevat työvuodet, jolloin on mietittävä, miten paljon hänen työhön perehdyttämiseensä kannattaa panostaa ja millä todennäköisyydellä hän ehkä aiheuttaa ylimääräisiä eläkekustannuksia.

Vaikka ikärakennemuutokselle ja nuorten rekrytoinnille oli rationaaliset perusteet, sitä myös vähän kainosteltiin nimenomaan julkisella sektorilla (*en uskalla sanoa ääneen*). Mahdollisesti juuri julkiselta sektorilta on odotettu ja se odottaa itseltään erityistä tasapuolisuutta virkanimityksissä. Tähän ohjaa jo virkanimitysten historiallinen perintö. Lisäksi organisaatioiden johto oli hyvin tietoista uudesta ikäpolitiikasta ja ikäsyrjinnän laittomuudesta. Se tuotti vähän epämieluisuutta olon juuri tässä haastattelussa, jossa meidät ehkä ajateltiin uuden ikäpolitiikan agenteiksi. Niinpä henkilöstöpäälliköt samalla torjuivat potentiaalisia syrjintä- ja ageismi-syytöksiä.

Tilannekohtaisesti vanhempiakin

Vaikka vanhojen työntekijöiden kokemus voi olla etu organisaation sisällä, iän tuomalla kokemuksella tai erikoisosaamisella oli merkitystä rekrytoinneissa vain poikkeustapauksessa. Mutta yritykset palkkasivat vanhempiakin, silloin kun se oli niille rationaalista. Sama metallin yritys, joka oli käyttänyt työttömyyseläkeputkea 55-vuotiaiden irtisanomiseen, oli toisaalla tehnyt työsopimuksia myös 50–55-vuotiaiden kanssa. Kysymys oli projektista ja osaamisalueesta, jossa ei ollut nuoria osaajia, ei talossa eikä työmarkkinoilla, koska *se on semmonen tavallaan niinku vanheneva alue, ja silloin kaikki sille alueelle tulijat, ne on semmosia konkareita*. (HP, metalli)

Elintarviketehdas oli palkannut jonkun yksittäisen vielä vanhemman työntekijän. Tämä oli silloin jo näyttänyt osaamisensa ja terveytensä määräraikaisissa pesteissä, ja siten vakituiseksi palkkaaminen ei sisältänyt ennakoimattomia riskejä. Vaikka nuorempien palkkaamiselle on rationaalisia perusteluja, siitä tuntuu tulleen myös vaikeasti horjutettavaa rutiini. Vanhempien hakijoiden työhönotto tuntuu sisältävän rationaalisten syiden lisäksi jonkin puolimyyttisen uhan ja riskin. Ja siksi ikään-tyneen hakijan palkkaaminen vaatii erityistä harkintaa ja perusteluja.

Oikeudenmukaisia vai ageistisia irtisanomisia

Vaikka lähdimme etsimään avoimella haastattelustrategialla niitä kohtia, joissa ikä aktualisoituu tai ageistiset käytännöt vaikuttavat organisaatioiden toiminnassa, oli tietysti jo etukäteen selvää, että rekrytoinnin ohella irtisanominen ja nimenomaan työttömyyseläkkeen käyttö on toinen tällainen strateginen kohta. Työttömyyseläkeputken tarjoamaa mahdollisuutta henkilöstön vähentämiseen ja nuorentamiseen oli käytetty laajasti 1980-luvulla alkaneessa mukautumisessa kansainvälistyvään talouteen, ensin avoimella sektorilla ja sitten 1990-luvun talouskriisin oloissa myös julkisella sektorilla, erityisesti yhtiötetyllä ja yksityistetyllä valtio-sektorilla. Irtisanomisissa yritykset toimivat työ- ja eläkelakien luomissa institutionaalisissa puitteissa rationaalisina pelureina. Mutta iänmukaisen irtisanomisten ageismi osoittautuu sekin monitahoiseksi asiaksi.

Paternalistista ageismia

Lähdemme liikkeelle eräällä vähän vanhemmalla tapauskuvauksella oman aineistomme ulkopuolelta. Jari Mäki-Runsas (1997) kuvaa seuraavalla tavalla erään paperitehtaan käytäntöjä 1990-luvulla. Tehdas oli ollut arvostettu ja hyvä työnantaja, ja sillä oli ollut tärkeä merkitys paikkakunnalle. Sitten aika vaihtui. Rakennemurrokset, kilpailutilanne, uusi eetos ja uusi teknologia vaativat henkilöstön supistamista ja koulutusvaatimusten nousua. ”Kun ay-liike pyrkii etsimään vähiten kivuliaan keinon suostua henkilöstön vähentämiseen ja turvaamaan tulevan jäsenmääränsä pysyvyyden, kun ikääntyvällä itsellään ei välttämättä ole riittävää koulutusta nykyteknologiaan eikä hänen kouluttamisestaan kukaan halua ottaa vastuuta, kun työttömyysturvajärjestelmä kannustaa siirtämään ikääntyvät työntekijät ennenaikaisesti pois työelämästä ja kun yrityskulttuuri on muuttunut siten, että enää ei arvosteta vanhempia työntekijöitä, on seurauksena paine siirtää ikääntynyt työntekijä ennenaikaisesti ja pysyvästi pois työelämästä. Ikääntyneellä itsellään ei juurikaan ole vaikutusvaltaa tähän dynamiikkaan.” (Mäki-Runsas 1997, 81).

Kyseinen tehdas oli siirtänyt käytännöllisesti katsoen kaikki 53 vuotta

ja 2 kuukautta vanhemmat työntekijät työttömyyseläkeputkeen ensin lomauttamalla vuosiksi ja sanomalla sitten irti vähän ennen 60-vuotissyntymäpäivää. Haastatellut paperimiehet itse luottivat herrasmies-sopimukseen. Jos työvoimatoimisto (mikä oli hyvin epätodennäköistä laman ja joukkotyöttömyyden aikana) olisi ruvennut sijoittamaan heitä uusiin ja samalla kehnompiin tehtäviin, tehdas oli sitoutunut ottamaan heidät takaisin vanhoina työntekijöinä. Herrasmies-sopimus oli alkanut jo lomautusta edeltävällä saattohoidolla. Lomautettaville mm. ohjattiin ylityöt. Näin voitiin parantaa työttömyyskorvauksen pohjana ollutta palkkatasoa. Lomautetuille myös maksettiin vuotuiset tuotantopalkkiot. Näin paitsi kohennettiin heidän toimeentuloaan, myös identifioitiin heitä edelleen tehtaaseen. Mäki-Runsaan mukaan paperimiehet olivat hämmentyneitä, eivät lainkaan eläkehakuisia, mutta he olivat mukautuneet tilanteeseen sekä vanhojen elämänsisältöjen (kalastus, sienestys, marjastus, puutarha, piha, talkootyö, urheiluseuratoiminta) että uusien taitojen (kodinhoito, ruuanlaitto, kaupassakäynti, lastenlasten hoito) avulla. Vielä 1980- ja 90-luvulla vanhat tehtaas saattoivat toimia tehdaspatalnialismiin perinnön mukaisesti: pitäen niin hyvää huolta *työmiehistään* kuin he kyseisissä olosuhteissa osasivat.

Työttömyyseläke sitä edeltävine työttömyysturvan lisäpäivineen on luotu ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien toimeentulon turvaksi, mutta 1980- ja 90-luvun rakennemuutoksissa siitä tuli yhä enemmän yrityksille tapa hallita työvoiman vähentämistä, vaihtamista ja nuorentamista. Kansallisesti järjestelmä on pehmentänyt rakennemuutoksia. Voi sanoa, että siitä tuli osa Suomen kansallista rakennemuutosmallia, jonka osalta voitiin saavuttaa vastahankainen sopu (Hytti 1998a). Samalla työttömyyseläke ja sitä edeltävät työttömyysturvan lisäpäivät ovat olleet varhaiseläkepolitiikan uudistamisen hankalin kysymys. Jo rajan takana eli Ruotsissa politiikka on ollut toinen. Ruotsissa ikääntyneiden työllisyys on Euroopan parhaita ja jo laki velvoittaa noudattamaan irtisanomisissa päinvastaista järjestystä: viimeksi tulleet lähtevät. Lisäksi irtisanomistilanteita pehmennetään hyvätasoisella muutosturvalla. (Suomessakin otetaan juuri tätä kirjoitettaessa pieniä askelia ko. suuntaan). Ruotsille tyypillinen aktiivinen työvoimapolitiikka, jota voi luonnehtia sosiaalipoliittisesti pehmeäksi, pitää myös vanhemmat työttömät aktiivisten toimien ja ansiosidonnaisen työttömyysturvan piirissä. Ruotsin ja Suomen vertailu

myös laittaa kyselemään, onko modernissa työelämässä valittava varhaisen työnteon lopettamisen (Suomi) ja väljemmän työnteon välillä. Ruotsin sekä yleisempi osa-aikatyö että runsaammat poissaolot (alhaisempi työllisten työssäoloaste) osoittavat, että elinkaaren mittaiseen työuraan sisältyy enemmän väljyyttä (Hytti 2002b, Nio & Hytti 2004, 73). Myös anekdoottinen tieto muista Pohjoismaista puhuu leppeämmästä työtahdistista ja vähemmän autoritaarisista työyhteisöistä.

Paikalliset neuvottelut: sosiaalisesti solidaarista ja taloudellisesti rationaalista?

Kun meidän aineistomme on koottu vuonna 2001, takana oli saneerausten ja fuusioiden vuosikymmenen, ja myös työttömyyseläkeputkelle oli ollut käyttöä. Aineistomme valottaa niitä paikallisia prosesseja, joilla putken käyttöön on päädytty. Kysymys ei ollut vain ylätasoinen sovusta ja kansallisesta mallista, vaan irtisanomiset piti neuvotella paikallisella tasolla. Lain mukaan työnantajat eivät voi mielivaltaisesti irtisanoa henkilöstöään. Yksilön irtisanomiselle on yksilön työsuoritusta koskevat perustelut, joukkoirtisanomisille vaaditaan ”tuotannolliset ja taloudelliset” syyt, siis tuotannon supistaminen, taloudelliset vaikeudet tai huomattava tuotannon ja siinä tarvittavan ammattitaidon uudelleensuuntaaminen. Joukkoirtisanomiset kuuluvat yt-menettelyn piiriin, ja niistä käydään ammattiosaston kanssa neuvottelut lyhyemmän tai pitemmän menettelyn mukaan.

Tutkitun metalliyrityksen lähistoriaan kuuluu pörssiytyminen, mukautuminen kvartaalitalouteen, omistajanvaihdos, fuusio ja kansainvälistyminen sekä kaksi työprosessin muutosaaltoa. Ensimmäinen niistä oli automaation käyttöönotto 1980-luvulla ja sitä jatkanut tietotekniikan laajamittainen hyödyntäminen 1990-luvulla. Toista, edelliseen limittyvää muutosaaltoa, kuvattiin yrityksessä rakennemuutokseksi, ja se sisälsi monia tapoja nostaa tuottavuutta, joustavuutta ja reagoitiherkkyttä. Se on merkinnyt keskittymistä ydinosaamiseen, ulkoistamista ja riskin siirtämistä alihankkijoille, kansainvälistymistä, nopeampaa reagoitua suhdanteiden ja markkinatilanteen vaihteluihin, myös henkilöstön määrän herkempiä mukauttamista aina tilauskannan mukaan. Arse-

naalissa oli kaikkea sitä, joita Risto Tainio (2005) kuvaa suuryritysten viimeaikaisiksi liiketoimintastrategioiksi. Henkilöstön määrää säädetään nyt tarkasti tarpeen mukaan.

Viimeisin suuri saneeraus oli toteutettu puolitoista vuotta ennen haastatteluja. Henkilöstöpäällikkö ja luottamusmies kertovat samalla tavalla, että konserni oli määrännyt tehtaalle irtisanottavien kiintiön ja tehtaan oli jollakin tavalla hoidettava osuutensa. Pääluottamusmies kertoo prosessin niin, että työnantaja olisi käyttänyt muita, ammattiosaston mielestä mielivaltaisia ja pörstäkertoimeen perustuvia irtisanomisperusteita. Pääluottamusmies oli nimenomaan neuvotellut muiden kriteerien tilalle iän ja työttömyyseläkeputken käytön. Muukin suurteollisuus oli paikkakunnalla käyttänyt saneerauksissa työttömyyseläkeputkea, ja voi sanoa, että paikkakunnalle oli muodostunut jonkinlainen normi siitä, että 65 vuoden eläkeikä suorittavassa teollisuustyössä on liian korkea. Ammattiosasto käsitti ikäperusteiset irtisanomiset sosiaalisesti solidaarisina ja oikeudenmukaisimpina mahdollisina.

Työnantajalla oli oma lista, joka oli minun mielestä mielivaltainen lista erilaisten päälliköitten omia haluja mitä ne halus henkilöstölleen tehdä (...) Ne perusteet ei ois täyttäne suomalaisista lainsäädäntöä (...) Pääluottamusmiehenä lähin siitä, että jokaisen ihmisen tulevaisuus tulee turvata. Ja kyllä minun harkintani on ollut yhdessä luottamusmiesten kanssa, että laittaako 30-vuotias nuori perheenisä työttömäksi vai lähtekö sinne 55-vuotias vaimon kanssa kahestaan asuva perheenisä sinne työttömyysputkeen, niin ei mulla ollu mitään epäselvää, kumpaa minä ajan. Tosin ammattiosasto ei varmaan oo käyny semmosta syvällistä keskustelua saneeraustilanteesta eikä yhteistä päätöstä ole. Mutta luottamusmiesten toiminnassa päällimmäisenä on ajatus, että jokaisen tulevaisuus pitää jotenkin turvata (...) On liian suuri riski laittaa sellainen 45–53-vuotias työttömäksi. (LH, metalli)

Lisäksi niin luottamusmies kuin henkilöstöpäällikkö korostavat lähdön vapaaehtoisuutta ja suuren halukkuuden olemassaoloa. Kun *pidin infon ja sanoin, että niin sanottu työttömyyseläkeputki on nyt auki, niin meillä oli siis totaalinen virta tänne, sata ihmistä tuli siis suurin piirtein heti.* (HP, metalli)

Vaikka aitoja eläkehaluja on, ilmassa on myös sosiaalista painostusta. Ainakin ikärajan ylittäneet kokevat sellaista esiintyvän niin työnantajan

kuin työyhteisön taholta. Siinä vaiheessa, kun täällä on saneerauksia ollut, niin on jotkut kokeneet, että heitä osotetaan työkavereitten toimesta, että ettekö vois lähteä eläkeputkeen tai sitten työnantajan toimesta ja siinä tulee varmaan se ikäsyrjintä sitten niin kun eteen, silloin kun ihminen kokee sen näin. (LH, metalli) On varmaan siis paikka paikoin painostettukin, että onhan meillä sellaisia tapauksia, että henkilö on kokenut, että hän on joutunut lähtemään työttömyysputkeen niin kun vastoin tahtoansa, siksi että työyhteisö on ikään kuin painostanut. (HP, metalli) Luottamushenkilön ja henkilöstöpäällikön kulmasta painostus ei kuitenkaan tunnu kovin suurelta vääryydeltä, kun heidän on kuitenkin ollut löydettävä ne sata konsernijohdon määräämää, ja työttömyyseläkeputkea voi kuitenkin perustella sosiaalisesti solidaarisena.

Puolitoista vuotta prosessin jälkeen sekä henkilöstöpäällikkö että luottamusmies arvioivat kriittisesti tapahtunutta. Henkilöstöpäällikkö kuvasi konkreettisesti, miten tehtaalle velvoitettu henkilöstön supistaminen oli loppujen lopuksi johtanut vain henkilöstön vaihtamiseen ja nuorentamiseen. Tehtaan tilauskanta oli kohentunut ja irtisanomisten kanssa samanaikaisesti oli taloon otettu sisään suunnilleen saman verran uusia työntekijöitä nyt vain vähän erilaisiin tehtäviin. Operaatio oli ambivalentti. Yhtäältä sen voi ajatella yritykselle rationaaliseksi. Kvartaalitaloudessa ja globaaleissa tuotto-odotuksissa elävät yritykset pyrkivät nopeisiin ja vähän vaivaa aiheuttaviin muutoksiin. Vanhojen, käytännön työssä oppinsa saaneiden, opettaminen uusille työtavoille voi olla hidasta ja vuosikymmeniä juurtuneiden työtapojen poisoppiminen työlästä. Työntekijäaineistossamme kuusikymppinen haastateltu, joka oli itse omaksunut uuden tietokoneohjatun suunnittelutekniikan, kertoi miten jotkut työtoverit vielä päätetyöskentelyn rinnalla pitivät *mustakantista vihkoo*. *Nuoret pesee ja huuhtelee meidät vanhat parrat mennen tullen*. Vanhoilla parroilla oli *tietokonepelko*. *Kun ne on oppinu tekemään jollakin vanhalla tavalla, joka oli silloin kun tietokoneita ei ollut, ne pitää sinnikkäästi kiinni niistä vanhoista työtavoista, jotka oli silloin ennen (...)* Pidetään, ainakin yritetään pitää jopa aivan rinnakkaisia järjestelmiä. *Pöytälaatikossa on se vanha systeemi, johon luotetaan ja sitten pakosti pelataan sen pöydällä olevan koneen kanssa*. (Mies, metalli)

Henkilöstön nuorentaminen on ollut nopein tapa nostaa osaamista tai ehkä pikemmin vaihtaa osaamistyyppiä vanhoista, pitemmän ja

hitaammin kaavan (kansa/peruskoulu, ammattikoulu, tekninen koulu, työssä oppiminen) mukaan oppineista koulutuksessa oppineisiin. Nuorissa yhdistyy sekä uusi sukupolvi (uusi ja laajempi koulutus) että nuori ikä (energia, muutosvalmius, jaksaminen, nälkäisyys, joustavien työaikojen hyväksyminen). Taloudelliset ja tuotannolliset syyt ovat käytännössä väljä irtisanomisperuste. Niinpä yrityksissä voidaan yhdistää tuotantosuunnan vaihtaminen tai tuotantomenetelmien uudenaikaistaminen henkilöstön nuorentamiseen. Se merkitsee, että on voitu samanaikaisesti irtisanomisten kanssa vaihtaa kansakoulupohjaiset insinööreihin, teknikot ja insinöörit diplomi-insinööreihin.

Toisaalta tärkeää kokemukseen perustuvaa osaamista oli esimerkkitapauksessa menetetty ja ylimääräisiä eläkekustannuksia hankittu yritykselle siinä määrin, että se laittoi jo miettimään menettelyn rationaalisuutta. Henkilöstöpäällikön kertomana toiminta ei ollut kovin strategista ja suunniteltua, vaan pikemmin jonkinlaista ajatumista *kovissa pyörteissä*, reagointia eteen tulleisiin tilanteisiin. *Siis ihan niin ku järki sanoo, että tää ei oo kyllä viisasta, mutta näin se vaan tapahtuu, siis niin ku tämä rakennemuutos ja nää muutoksen pyörteet, sekä bisneksen että rakenteen, samaan aikaan organisaatiomuutokset, isot fuusiot, niin kaikki nää kun on otettu tavaltaan huomioon, niin tällainen muutos täällä vaan tapahtuu ja sillä tavalla tää niinku jotensakin vaan ikään kuin tuottaa tämmösen tuloksen.*

Myös luottamushenkilö, joka irtisanomisten edessä oli neuvotellut työttömyyseläkeputken puolesta, katsoi jälkikäteen, ettei irtisanomisiin olisi ollut tarvetta. On vaikea sanoa, missä määrin työttömyyseläkeputken tarjollaolo on yllyttänyt suuren mittakaavan irtisanomisiin ja suosinut kärsimättömiä uudistajia, joilla ei ole ollut aikaa vanhojen työntekijöiden uudelleenkoulutukseen tai työolojen järjestämiseen heille sopivaksi. Sen sijaan näyttää putken vaikutuksesta ikääntyvien työllisyyteen on (Hakola & Uusitalo 2004; Rantala & Romppanen 2004).

Kyseenalainen kunniakas tie

Viime vuosikymmenellä suuria irtisanomisia koettiin useilla aloilla, aineistossamme teollisuuden lisäksi myös kunnassa, pankissa ja ravintolassa. Hotelli/ravintolan luottamushenkilö kertoi irtisanomisten kohdistuneen vanhempiin työntekijöihin, mutta liian nuoriin putken kannalta. Sekä kunnassa että pankissa henkilökuntaa oli supistettu eläkejärjestelyjen avulla. Näissä tapauksissa iän ja työttömyyseläkeputken käyttö ei ollut luottamushenkilöille yhtä selvää kuin edellä kuvatussa metallitehtaan tapauksessa.

Kunnan henkilöstöpäällikkö kuvasi laman aikaista tilannetta, jossa organisaatiota jouduttiin supistamaan. Kun rakentaminen väheni, niin supistukset kohdistuivat ensinnä tekniseen puoleen. *Ja silloin piti tietenkin löytää sanotaanko kunniakas tie ja tulevaisuus turvata, niin se oli tää työttömyyseläke ynnä muut järjestelyt sitten, jotka on yhteiskunnan kannalta aika kalliita ratkaisuja, mutta oli niin ku yhteiskunnan ja kunnan, kaupungin vaikea laittaa kylmä irtisanominen, jossa ihminen olisi sitten jäänyt tuota ilman toimeentuloa, ja sen takia tämä kohdistui silloin sille ikäryhmälle, joilla oli mahdollisuus päästä niihin putkiin. Että jonkinlainen toimeentulo olisi olemassa sitten lähivuosien aikana.* (HP, kunta)

Mutta niin kunnan (KVL:n) kuin pankin luottamushenkilö pitivät iän käyttöä irtisanomisissa kyseenalaisena. Pelkän iän ohella korostettiin taloontulojärjestystä, sosiaalisia perusteita ja vapaaehtoisuutta. KVL:n luottamushenkilö muistelee lama-aikaa, jolloin kaupungissa tehtiin suuria konsulttivetoisia organisaatiomuutoksia ja *pistettiin koko korttipakka ihan sekaisin*. Henkilöstösupistuksissa parhaassa työiässä olevia ihmisiä laitettiin eläkeputken ja lasku lankesi myöhemmin maksettavaksi. Hänen mielestään osa lähtijöistä oli vapaaehtoisia, osaa ”vedätettiin”. Tunnelmat olivat kireät, ja joku irtisanottu soitti luottamushenkilölle, että *hän sen henkilöstöpäällikön ampuu ja tulkaa katsomaan sitten (...) vankilaan. Yritti itseäänkin vahingoittaa*. Ammattijärjestöt neuvottelivat keskenään ja vaativat, että lähdön on oltava vapaaehtoista. Ja vaikka koko prosessi tuntui jotenkin kaootiselta, niin tämäkin luottamushenkilö päätyy myöntämään, että *tottakai sitten, että järkevään se on siitä vanhimhasta päästä lähtee*.

Pankissa oli tapahtunut joukkoirtisanomisia muutama vuosi aiemmin, ja luottamushenkilön mukaan liitto oli voimaton neuvotteluissa, joissa noudatettiin YT-lain kirjainta. Käytännössä ehkä 70 prosenttia irtisanomisista tapahtui iän perusteella. Luottamushenkilö ei hyväksynyt ikää perusteena, vaan olisi pitänyt oikeudenmukaisempana ottaa huomioon ammattitaito ja motivaatio ja sen lisäksi sosiaaliset näkökohdat, esimerkiksi monen lapsen huoltajuus.

Vaikka työttömäksi irtisanominen aikaisemmin 53- ja sittemmin 55-vuotiaana oli instituutioitu ja estetisoitu eläkkeelle lähdeksi, putken valinheet tai siihen joutuneet eivät aina kokeneet tilannettaan ”kunnikkaaksi”. Metallitehtaan työntekijöiden haastatteluissa tuli esille traagisiakin tapauksia. Seuraavan esimerkin henkilö oli lähtenyt 55-vuotiaana *päällisin puolin vapaaehtoisesti* työttömyyseläkeputkeen, kun yrityksessä saneerattiin ja työyhteisössä odotettiin, että tuon ikäisten pitäisi niin menetellä.

Ja hänhän ei kestänyt sitä eläkkeelle jäämistä (työttömyyttä, RJ & AP), vaan tuota lähti tästä maailmasta oma-aloitteisesti (...) Ei siinä mennyt kuukauttakaan (...) kun alko se tuskittelu ja se, että kyllä sitä teki pöljän tempun, kun meni tämmöstä tekemään. Se oli nyt ääriesimerkki, mutta ei ainoa (työpaikalla) (...) Se (työn jättäminen) on erittäin kova paikka ja se on kuitenkin monella ihmisellä lähes ainoa elämän sisältö. Että sitäkin kautta, mutta kyllä siinä on myöskin sitä, että joutuu niin sanotusti luukulle menemään, vaikka ei nyt kirjaimellisesti sille kuuluisalle sosiaaliluukulle menekään, mutta kuitenkin ei sitten itse hanki sitä leipälaukkuansa, vaan se tulee jostain tuolta. (Mies, metalli)

Vanhimpien irtisanominen tuotannollis-taloudellisista syistä on uuden ikäpolitiikan vastaista. Nuoret irtisanotut sijoittuvat helpommin uudetaan työmarkkinoille, vanhimmat syrjäytyvät todennäköisemmin kokonaan työstä, vaikka työhallinnossa onkin suuntauduttu myös vanhimpien aktivointiin ja kuntouttamiseen. Irtisanomiset ovat raskaita ja epäsosiaalisia tapahtumia itsessään. Jos niihin pyritään sisällyttämään sosiaaliset perusteet, kuten jo luottamushenkilöiden ammattietiikka vaatii, on helppo päätyä ikään silloin kun koko kulttuuri, niin eläkeinsituutiot kuin käsitys ikääntyvien omasta eläkehakuisuudesta sitä tuke-

vat. Muiden näkökohtien asettaminen ranking-listoille on luultavasti vielä kiistanalaisempaa. Oletamme, että kun suuret yritykset irtisanovat tänäkin päivänä, ”luonnollinen poistuma” eli ikään nojaavat eläkejärjestelyt ovat edelleen käytetyt keinot. Tuleva tilanne jää nähtäväksi. Vaikka eläkeuudistuksessa ainakin toistaiseksi säilytettiin ikääntyneiden työttömien lisäpäivät (tosin aikaisemmin 57 vuoden sijasta vasta 59 ikävuoden jälkeen), työttömyyseläkkeen lakkauttaminen tekee vähitellen mahdottomaksi puhua eläkkeelle lähdöstä ja jäljelle jää sosiaalisesti tylympi ja vähemmän kunniallinen työttömyys.

Ikäsyrrjintää vai ei

Ikäsyrrjinnän esiintymistä omassa organisaatiossa käsiteltiin kaikkien informanttiryhmien haastatteluisa. Kuusikymppisiltä kysyttiin, syrrjittääkö heitä itseään, luottamushenkilöiltä kysyttiin ikäsyrrjinnän esiintymistä organisaatiossa ja henkilöstöpäällikköiden haastatteluisa kysymystä lähestyttiin epäsuoremmin. Mikään haastateltu ryhmä ei juuri näe tai koe (luottamushenkilöt hienoisena poikkeuksena), että omassa talossa olisi ikäsyrrjintää. Tämä pakottaa miettimään, mitä ikäsyrrjinnän käsite tuo mieleen. Esimerkiksi iän mukaista rekrytointia tai irtisanomista ei nähdä ikäsyrrjintänä, vaan ne näyttävät olevan edellä kuvatulla tavalla hyväksyttyä ja perusteltua, jos kohta myös ristiriitaista toimintaa.

Vickerstaff ym. (2003) toteavat brittiläiselle henkilöstöjohdolle haastattelutilanteessa olevan tärkeää osoittaa, että työntekijöitä kohdellaan yksilöinä, yhdenvertaisesti ja syrrjimättä. Sama koskee tätä aineistoa. Henkilöstöjohdolle oli erityisen tärkeää sen vakuuttaminen, ettei kromologiseen ikään, siis tiettyyn ikäryhmään kuulumiseen nojaavaa ikäsyrrjintää esiinny. Joissakin tapauksissa sitä ei esiinny, kun sitä ei saa esiintyä. Kun Anna kysyi, onko rekrytoinnissa ikää koskevia kriteerejä, vastaa liikenneyhtiön henkilöstöasioita hoitava päällikkö: *Ei. Eikä tänä päivänä voi tunnustaa, että ois ikärasismia olemassa. Ei saakaan niin sanoa, vaikka niin päällikkö kuin luottamushenkilö kertoivat, että vain nuoria kurssikeskuksen kurssittamia otetaan ja vanhempien on vaikea tulla rekrytoi-*

duksi. Tässä tapauksessa ilmeisesti ammattiin tulo keski-ikässä käsitettiin epäluotettavan henkilöhistorian ja vaikeuksien signaaliksi.

Vakavimmin ikäsyrynnän esiintymistä pohtivat luottamushenkilöt. Se ei ole yllättävää, sillä asia kuuluu heidän tontilleen ja toimenkuvaansa ja he saattoivat ottaa esiin jonkin yksittäisen syrjintätapauksen. Ammattijärjestön kulmasta yksikin tapaus on liikaa ja potentiaalisen oikeusprosessin kohde. Mutta hekään eivät koe nuorten suosintaa rekrytoinnissa tai irtisanomisten kohdistamista vanhempiin syrjinnäksi, jos niille on hyvät perustelut ja jos irtisanomiset hoidetaan hyväksytyjen pelisääntöjen puitteissa.

Suuren metalliyrityksen luottamushenkilö ei kiellä, etteivätkö jotkut voisi tuntea itseensä kohdistuvaa ikäsyryntää, ja myös niissä tapauksissa, kun tehtaan kontolle yhtiön taholta määrätyt irtisanomiset on toteutettu eläkeputken avulla. *Varmasti senkin kaltaisia asioita on, mutta jos meitä on tässä (...) niin yhteiskunta pienoisikoossa, joku voi kokea sitä ikäsyryntää omalla kohallaan, mutta tuota ei se oo päällimmäinen ongelma tässä talossa (...) Kun saneerauksia on, niin jotkut on kokeneet että heille osoitetaan työtoverien taholta, että ettekö vois lähteä täältä eläkeputkeen.* (LH, metalli)

Kunnan luottamushenkilö ”tunnustaa”, että syrjintää esiintyy. *Tuota jos ihan tunnustas kyllä sitä jossakin määrin on.* Hän esittää esimerkkinä yhden julkisuudessa esillä olleen tapauksen. Valtion laitoksen luottamushenkilö muisti joitakin yksittäisiä nimityksiä ja atk-väen palkkausasian, jossa nuorempien palkkoja nostettiin perusteluna pelko siitä, että yksityinen sektori pystyy houkuttelemaan heidät talosta. Lisäksi esiintyy yksittäisiä tilanteita, missä nuoremmat pääsevät etusijalle, heihin panostetaan ja heille mietitään urakehitystä, kun taas vanhempia siirretään ”ikkunattomiin huoneisiin” (vrt. Japaniin liitetty savustamiskäytäntö) (LH, valtio)

Yksityisissä palveluissa luottamushenkilöt torjuivat ikäsyrynnän vedoten siihen, että talosta löytyy vanhempia työntekijöitä tai että taloon on rekrytoitu keski-ikäisiä (naisia).

En oo semmosta (syrjintää) huomannu, on yli nelikymppisiäkin naisia jossain vaiheessa palkattu taloon (...) On palkattu yli viiskymppisiäkin (vuorotteluvapaan tuuraajia, RJ & AP), joo, ei naisia kylläkään, mutta mitä sillä on väliä. (LH, lehti)

Meillä löytyy semmosia päälle viisikymppisiä tiiminvetäjiä, mutta ne on sitten semmosia tosi energisiä tyyppejä (...) Muutenkin yli kuusikymppisten ikäryhmä on kasvanut, nyt ei lähdetä enää niin helposti ja lisäksi osa-aikaeläke pitänyt paremmin, ja kokemuksensa nojalla pystyvät palvelemaan asiakkaan. (LH, tavaratalo)

Suurin ristiriita henkilöstöpäällikön ja luottamushenkilön puheen välillä on hotelli/ravintolan tapauksessa. Hotelli/ravintolaketju poikkeaa ikärakenteeltaan muista tutkituista organisaatioista. Henkilöstöpäällikön sanoin 90 prosenttia työntekijöistä on ikähaarukassa 20–40 vuotta. Henkilöstöpäällikkö selittää ikärakenteen muodostumista rakenteellisilla tekijöillä, työajoilla, tuloilla ja työoloilla. Työn hektisyys *vaatii hyvää kuntoa, jaksamista ja ennakkoluulottomuutta. Tämä varmaan tää bisneksen rakenne on muuttunut niin, et se ei suosi kovin niin ku iäkkäitä ihmisiä. Ne ei enää jaksa pysyä siellä (...)* Meidän ihmiset, jotka jaksaa olla ravintolassa töissä, ne on aika lyhytjännitteisiä, sosiaalisia ja impulsiivisia. Että jos sä pidät niitä ihmisiä samassa ravintolassa vuotta kauempaa, niin ne tulee hulluiksi, ne haluaa vaihtelua. Tässä tapauksessa työn luonnekin vastasi nuoren stereotyyppiä ainakin henkilöstöpäällikön mielestä.

Henkilöstöpäällikkö kertoo suorastaan raatorealistisesti sen miten epämurkavia ja kovia työn ehtoista on alan kilpailupaineissa tullut ja miten huonosti pirstotut työpäivät ja osa-aikaiset työt sopivat sekä parhaassa työiässä olevalle perheenelättäjälle (jotka Suomessa ovat yhtäläisesti naisia ja miehiä) että ikääntyville. Päällikön tarinan subjekteja ovat kilpailu, tehokkuus ja rahan generointi. Yksilöihin kohdistuvaa syrjintää hän ei myönnä. Pikemmin on kysymys siitä, että alan kovuuden vuoksi siellä ei voi pärjätä eläkeikään saakka. *Et meillä on yli kuusikymppisiä ravintolapäälliköitä, eli kuusikymppisiä ihmisiä, mutta niitä on vaan hirveen vähän juuri sen takia, että kaikki ei jaksa. Mutta ei miellä ole niin ku (...)* Tää on nyt vain yks esimerkki, mannekiini, mutta ei meillä oo mitään tällasta, et se jo niin ikääntynyt, että me ei voida sille mitään vastuuta antaa. Näin ei missään tapauksessa ole (...). Jos jaksaa. Meidän yrityksellä ei oo tällasta ikäkategoriasta, että viisikymppinen veks. Ei missään tapauksessa. Eikä kukaan voi löytää mitään näyttöä, että näin olisi.

Vaikka ketjun ikärakenne kiistatta oli vino, omakin kuusikymppisten aineistomme osoitti, että talossa oli myös sen ikäisiä.

Luottamushenkilö puolestaan ei painota ”bisneksen rakennetta”, vaan näkee työnantajan ja johdon toiminnassa ageismia. Ketju oli supistanut henkilökuntaa vanhemmasta päästä, mutta ennen työttömyyseläkeputken ikärajaa. Aikaisemmin yrityksessä oli selkeästi annettu ymmärtää, että 23-vuotias naishenkilö (tarjoilijaksi) on ihanne. Luottamushenkilön mielestä kysymys oli nimenomaan ravintolalasiin sopivasta ulkonäöstä, ei jaksamisesta. *Siinä me tullaan siihen, että yli nelikymppinen on vanha, yli viisikymppinen ikivanha (...)* Se tulee niinku taustalta se viesti. Kyllä aikoinaanhan tää oli ihan suoraan sanottukii, mutta nyt tässä vaiheessa, jollonka on tuota tää lainsäädäntö ja sitten tää ikäsyryntä ynnä kaikki muu, jotka ovat nousseet lainsäädännöllisesti tapetille, ni nyt on, lausumia on ollut pakko siistiä, ne siistitään sieltä, mutta kyllä ne sieltä tulee.

Hotelli/ravintolaketjun käytäntöjä voi pitää vanhempia työntekijöitä sivuuttavina ja syrjäyttävinä. Sen sijaan ne voivat olla rationaalisia yrityksen ja alan omaksumien kilpailustrategioiden valossa. Liiketoimintastrategia ja nuoria suosiva henkilöstöstrategia oli liimattu yhteen. Ristivalotus tuo esille poikkeavat perspektiivit, henkilöstöjohdon intressin osoittaa yksilöiden tasa-arvoinen kohtelu, luottamushenkilön pyrkimyksen tuoda esille yrityksessä vallitseva ikäepätasa-arvo. Samasta organisaatiosta luotu kuva on hyvin erilainen (Pärnänen 2005). Mutta kaiken kaikkiaan ikäsyryntä, sellaisena kuin haastatellut sen käsittivät, ei ollut minkään informanttiryhmän silmissä merkittävä tai kovin tärkeä asia. Heidän ymmärryksensä mukaan ikääntyvien varhaiseen poistumiseen johtavat muut rakenteellisemmat prosessit kuin vanhojen syrjintä.

Työyhteisöjen piilevä ageismi

Myös kuusikymppiset itse kielsivät heihin työssä kohdistuvan ikäsyryntän. Vain yksi haastateltava ajatteli, että nuori esimies sivuuttaa hänet, on kuin häntä ei olisikaan, pitää yhtä nuorten työntekijöiden kanssa ja tuntuu toivovan, että vanha jo lähtisi pois. Kun kuusikymppisiltä kysyttiin ikäsyryntän kokemista, he sijoittivat nämä kokemukset työyhteisöön ja siihen, miten nuoremmat työkaverit kohtelivat heitä, ei työnantajan toimintaan. Arkisessa työssä merkitsevät työyhteisön sisäiset

ikäryhmien suhteet. Työnantajan toiminta aktualisoituu rekrytointien ja irtisanomisten kaltaisissa strategisissa kohdissa. Jos epäoikeudenmukaiset kokemukset näissä eivät ole osuneet omalle kohdalle, niitä ei tule edes ajatelleeksi syrjintäkysymyksen yhteydessä. Esille tulevat läheisemmät jokapäiväiset asiat.

Monet kielsivät pontevasti syrjinnän ja kuvasivat sitä, miten nuoremmat työkaverit ottavat heidät porukoihinsa. Vaikka kuusikymppisten ensimmäinen reaktio oli ikäsyrjinnän painokas kieltäminen, haastatte- luissa paljastui ageistinen asennekerros. Se tuli esille jo edellä, kun työyhteisöjen kuvattiin painostavan viisikymmentäviisi täyttäneitä työttö- myyseläkeputkeen. Se tuli esiin myös kun työntekijöiltä kysyttiin, mitä he ajattelevat nuorempien heistä ajattelevan. Vaikka kuusikymppiset kielsivät heihin kohdistuvan tai työyhteisössä esiintyvän ikäsyrjinnän, saimme seuraavanlaisia vastauksia, tosin usein naurun säestämänä.

Nuorempien (...) No voihan ne ajatella, että mitäs toikin täti vielä täällä tekee (Naurua) (Opettaessaan nuoria käyttämään tietojärjestelmiä ja uusia ohjelmia RJ & AP) siinä mä kyllä monta kertaa ajattelen, että mitä noikin nuoret tytöt ajattelee tosta, täti opettaa, mahtaako se edes tietää, mitä opettaa. (Nainen, pankki)

Varmaan ajattelevat, että nuokin fossiilit sais lähtee jo pois. (Nainen, pankki)

Että ennen kuin saadaan asioihin muutos, sukupolvenvaihdoksen tulee tapah- tua. Ne kalkkiset siellä! (...) Ja voi tietysti olla niinkin, että nuori ajattelee omaa urakiertoonsa ja miettii, että mitä tuo tuossa enää tekee. (Mies, kunta)

Kai ne ajattelee, että noi on noita höppänoita vanhoja (...) Kyllähän väheksy- sytään. Kyllähän nuoret väheksyy monta kertaa. Kyllä se täytyy sanoa, että joissakin tilanteissa tulee kyllä ilmi, että mitä tuokin vanha tuossa (...) Ei sitä koskaan tiedä, yks kaunis päivä niin tykkää, että tuo on jo niin vanha ja homekorva, menköön pois kotiin. (Nainen, tavaratalo)

Voihan sitä joku ajatella, että on tietynlainen jarru ja semmonen. Semmonen niinkun kriittisten kysymysten esittäjä. (Nainen, sairaala)

En mä osaa sanoa, mutta vois arvella, että ne näkee, että me ollaan vähän jarruna täällä ja vanhemmat pomot estää modernin lehden tekemisen (...) Ja sitten on tietysti sellaista, että joskus kolahtaa vanhemman korvaan kahvipöydässä, kun joku nuorempi kollega sanoo, että eihän tästä lehdestä mitään tuu, kun nää pomot on kaikki yli viiskymppisiä. (Mies, lehtitalo)

Paljastava detalji tulee esille myös luottamushenkilön puheessa omasta iästään. Tämä luottamushenkilö ei näe organisaatiossaan minkäänlaista ikäsyrjintää. Mutta kun hän kertoi esimiehelleen, että hän vaihtaa pääluottamusmieheksi 52–53-vuotiaana, niin tämä oli varmaan hyvillään, kun pääs vanhasta ihmisestä eroon (...) Ne ostoassistentit on nuorta väkeä (...) Jotenkin tuntu siinä vaiheessa jo paineita, että ikä rupee painamaan, että ei kerrota kaikkia asioita, ne meinaa, että eihän tuo mummeli kuitenkaan mitään tiedä. Ja en mä sillon ollu kun vähän päälle viiskymppinen, tai mitäs mä olin, 52, en tuntenu vielä itteeni vanhaks (...) Mä koin sen ainakin pitkään sillä, että siellä vanhempaa polvee katottiin vähän kieroon. Saman kuuttakymppiä lähestyvän luottamushenkilöön puheessa tulee muissakin yhteyksissä esille tunne siitä, että ajatellaan että toi vanha tossa noin. (LH, tavaratalo)

Sellainen ajatus, että mitä noikin vielä täällä tekee tai etkö ole vielä älynnyt lähteä tuntui leijuvan ilmassa.

Vinoon katsovat asenteet ilmenivät pikemmin arkisissa ihmissuhteissa kuin virallisessa organisaatiossa ja johdon suhtautumistavoissa. Ikäsuhteiden käsittely puetaan usein huumoriksi ja etenkin maskuliiniseen työläiskulttuuriin kuuluu myös eri ikäisten miesten keskinäinen nokittelu, joka tavallisesti koskee naisia ja seksiä (Julkunen 2003, 189–191). Toisaalta keski-ikäiset kertovat myös siitä, miten heihin luotetaan tai ikääntyneitä on arvostettu heidän yhteisössään. Työyhteisöissä risteileekin rinnan erilaisia ja tilannekohtaisia asenteita. Samalla kun niissä arvostetaan kokeneita työntekijöitä, tuntui, että epävirallisen odotuksen mukaan kuusikymppisen pitäisi jo lähteä. Kaksi- ja kolmekymmentävuotiaasta kuusikymmentävuotias tuntuu vanhalta. Nyt kuusikymppinen nainen sanoo, että häntä ihan hävettää, kun muistan ajatelleeni silloin kaksikymppisenä, että mä en halua elää kuusikymmentävuotiaaksi, kun ne on niin iankaikkisen vanhoja. (Nainen, sairaala)

Naiset kertovat vähätteleivistä asenteista miehiä useammin. Emme pysty sanomaan, onko kysymys sukupuolesta vai alasta, sillä ne ovat

rakentuneet toisiinsa niin työmarkkinoilla kuin tässä aineistoissa. Kumpikin tulkinta on uskottava. Meidän kulttuurissamme naiset käsitetään vanhoiksi miehiä nuorempina, naiset näyttävät silmissämme aikaisemmin vanhoilta ja naiset kokevat työssä useammin ikäsyryntää (Pärnänen 2004). Toisaalta asenteellista tai kulttuurista ageismia aineistomme valossa koetaan ennen muuta dynaamisuudella, imagolla ja kulutusesteetiikalla kilpailevilla naisvaltaisilla palvelualoilla.

Seuraava esimerkki on juuri näin monitulkintainen. ”Vanha akka” ei välttämättä viittaa naisten ikäsyryntään, vaan siihen, että pankin asiakaspalvelussa ei juuri miehiä ole.

LH: Kyllähän siis nyttien, jos työnantaja sais tehdä niin ku se tekis, sehän pistäs kaikki meijät vanhat pihalle ja ottas nuoria kaksivitosia akateemisesti koulutettuja ihmisiä tänne, näinhän se tekis, aivan varmasti (...) jos ei mitään lakeja olis olemassa, niin kaikki vanhat akat pellolle (...) En puhu nyt tästä konttorista, vaan kyllähän se tällä alalla varmaan olis näin se ajatus, koko alalla.

AP: Missä se tavallaan se raja on? Kuka on vanha akka?

LH: Se on 50, 50 on vanha akka (...) Jos on uusi paikka haussa ja sitten sitä hakee joku ylioppilasmerkonomi kolmikymppinen aktiivinen tyttö, nuori nainen, taikka 53-vuotias keskikoulun käynyt ikänsä samaa työtä tehnyt, niin minäkin valitsisin sen kolmikymppisen.

INSTITUOIDUT IKÄRAJAT JA KOLMANNEN IÄN HOUKUTUS

Normia luovat iät

Työelämä työntää ikääntyviä pois sekä vaatimuksillaan että ageistisilla käytännöillään. Mutta kumpikaan näistä ei sinänsä määrittele niitä ikävuosia, joissa poistuminen alkaa tapahtua. Tämä ikä on asetettu eläkeiällä. Eläkeikä on vahvimpia ja vaikuttavimpia moderneja ikäinstituutioita, johon vertautuvat ainoastaan oppi- ja asevelvollisuusiat. Vaikka vanhuuseläkeiässä ja etenkin naisten miehiä matalammassa eläkeiässä on ollut vähän vaihtelua teollisuusmaiden kesken, on yleisin ikä ollut se sama, mikä Suomessakin asetettiin kansaneläkelaisa ja yksityisen sektorin työeläkelaisa: kuusikymmentäviisi vuotta. Standardisoidusta vanhuuseläkeiästä on kasvanut merkittävä elämänvaiheiden muodostaja ja merkitsijä. Sittemmin yhtenäistä vanhuuseläkeikää on seurannut koko joukko aikaisemman eläkkeellesiirtymisen mahdollistavia järjestelmiä. Meillä Suomessa sellaisia ovat ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta olleet julkisen sektorin matalammat eläkeiät, ammatilliset eläkeiät, varhennetun vanhuuseläkkeen ikä, yksilöllisen varhaiseläkkeen ja työttömyyseläkkeen iät, sukupolvenvaihdoseläkkeiden ikä, yritysten omien eläkesäätiöiden ja -sääntöjen iät, työnantajan ottamien eläkevakuutusten ja yksilöllisen eläkevakuutuksen iät. Työkyvyttömyyseläke, joka on tärkein työstä poistumisen reitti, ei ole samalla tavalla sidottu tiettyyn ikään, koska sille voi päästä koska tahansa 16–64-vuotiaana.

Työnteon lopettaminen varhaiseläkereittien avulla on yleistynyt niin, että 64-vuotiaana työssä on reilu kymmenes ikäluokasta (vuonna 2001 työllisiä oli 14 prosenttia; osa voi olla samanaikaisesti jo eläkkeelläkin). Varhaiseläkereitit alkoivat muodostaa ennen vanhuuseläkeikää sijoituvan noin kymmenen vuoden *harmaan vyöhykkeen*, jonka alkupisteen meillä Suomessa on muodostanut työttömyyseläkeputken alku-

piste, matalimmillaan 53 vuotta ja sittemmin 55 vuotta. Tälle samalle ikävyöhykkeelle sijoittuu myös useimmiten työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen, joka on yleisin tapa siirtyä eläkkeelle työstä. Vyöhykettä voi kutsua harmaaksi sen vuoksi, että sen pelisäännöt ovat epäselvät ja eri eläkeuotojen tunteminen vaatii asiantuntemusta tai -harrastusta, jota kaikilla kansalaisilla ei ole. Meidänkään aineistossamme esimerkiksi luottamushenkilöt eivät aina tienneet, minkä väylän kautta oman organisaation eläkkeelle (tai työttömäksi) lähdöt olivat tapahtuneet.

Kaikki varhaiseläkeuodot on luotu vastaamaan johonkin erityiseen riskiin tai tarpeeseen: ikääntyneen pitkäaikaistyöttömän suojaksi, erityisen kuormittaviin ammatteihin, työkyvyn ja ammatin ristiriitailanteeseen, rakennemuutosta edistämään, yksilöllisen valinnan lisäämiseksi. Lisäksi yksityisille toimijoille, työnantajille ja yksilöille, on annettu säännelty mahdollisuus päättää itse työnteon lopettamisen iästä yksityisen vakuutuksen turvin. Mutta on mahdollista, että varhaiseläkkeiden ikäraajat ovat muokanneet yleistä normia siitä, missä iässä työnteon lopettaminen olisi oikein ja kohtuullista. Kysymmekin seuraavassa, mitä tutkimusorganisaatioissa ajateltiin eläkejärjestelmillä instituoiduista ikärajoista ja miten vuonna 2001 suhtauduttiin 65 vuoden yleiseen vanhuuseläkeikään.

Viisikymmentäviisi vuotta ja yksi kuukausi

Työttömyyseläkkeellä ja sitä edeltävillä lisäpäivillä on haluttu turvata ikääntyneen työttömän toimeentulo. Mutta monet sosiaalipoliittiset toimet saavat tarkoittamattomia seurauksia. Edellä kuvattiin, miten työttömyyseläkkeestä on tullut tapa hallita henkilöstön vähentämistä ja vaihtamista. Vaikka ”putken” käytännöllinen merkitys oli tiedossamme, haastattelut vakuuttivat vielä siitä, millainen ikäkulttuurua muovaava vaikutus 55 vuoden ja yhden kuukauden ikärajalalla on ollut, ja millainen merkityksin ladattu ikä siitä oli tullut. Se oli enemmän tai vähemmän läsnäoleva realiteetti, rajapyykki, johon otetaan kantaa. Viidenkymmenenviiden vuoden iästä oli työelämässä muodostunut kuvitteellinen yksilöllinen optio, ikään kuin subjektiivinen mahdollisuus työnteon

lopettamiseen, vaikka järjestelmää ei ollut luotu siihen tarkoitukseen. Jo viisissäkymmenissä alkoi näkyä tuo maaginen ja vähän uhmakas 55 vuoden ikäraja: sinne asti kun pääsen, sitten näytän ja lähden. Siitä muodostui ikään kuin ensimmäinen kiintopiste, johon saakka sinnitellään.

Sehän lähti kehitys siitä, kun tuli tämä yksilöllinen varhaiseläke kahdeksankymmentäluvulla. Silloin se lähti muotoutumaan se 55 vuoden eläkeikä, siis niin kun asenteellisesti, ja se on aika tiukassa (...) jos kahdeksankymmentäluvulla olisi jollekin esittänyt että pois, niin se olisi ollut äärimmäisen suuri loukkaus (...) Että kyllä hirvee asenteellinen pyrkiminen aikaisemmin on selkeästi ja hyvin voimakkaasti kasvanut. Se lähti siitä, yksi oli se varhaiseläkkeen markkinoille tulo, ja sitten toisaalta ehkä lama, ja suhde työttömyyseläkeputkeen muuttui. (HP, lehti)

Tämä eläkeputki, johon pääsee 55 ja yks kuukautta täytettyään, niin se on varmaan tehnyt sen, että aika monet varmaan tuossa viidessäkymmenessä-kolmessa aattelee, että jes, kun mä täytän 55 ja yks, niin mä otan ja lähen, et rupee olemaan niin kypsä tätä hommaa, eikä oo sillä tavalla intookaan. On sitten ihmisiä, jotka on jo 55 ja kuukaus, mutta ne sanoo, että ei, ne haluau olla, ne haluau olla täällä. (LH, pankki)

Ravintola-alasta oli tullut ikääntyville vaikea ala. Henkilöstöpäällikkö kuvasi työttömyyseläkeputkea suorastaan ”vapauttavaksi” iskuksi, joka päästää ikääntyvät kärsimyksestä ja epätietoisuudesta.

Kun sä oot 55 ja sulla on vielä kymmenen vuotta eläkeikään, niin sä niin ku pakosta joudut olemaan siellä, nii näkyyhän se niinku työsuorituksissa. Joka taas generoi sen, että kun työsuoritukset on huonoja ja ihmisiä joudutaan sitten osa-aikaistamaan tai irtisanomaan tai löytämään joku ratkaisu niille ihmisille, niin ne on ensimmäisenä haluamassa itsensä siihen putkeen tai että heidät irtisanotaan tai ne haluaa tämmösen vapauttavan iskun, et ne pääsee pois siitä työyhteisöstä. (HP, ravintola)

Yksilöllisen varhaiseläkkeen ja työttömyyseläkeputken, joita maallikot eivät aina erottele toisistaan, ikäraajat ovat yhdessä luoneet ajatusta 55–56 vuoden paikkeille sijoittuvasta työnteon lopettamisistä. Luultavasti

ne ovat ihmisten mielissä sekoittuneet yhdeksi ”putkeksi”. Näistä työttömyyseläke nousi aineistossa työkyttömyys- ja yksilöllistä varhaiseläkettä vahvemmin esille, koska se kuuluu selvemmin työnantajan päätettäviin asioihin ja toiminta-arsenaaliin. Mutta uutta normia ei katsottu vain suopeasti. Nimenomaan työttömäksi lähtemiseen liitettiin myös pakkolähtö, ja kaikesta normalisoitumisestaan huolimatta varhaiseläkkeet synnyttävät myös moraalisia dilemmoja. Onko työnteon lopettaminen ennen vanhuuseläkeikää oikein, kun eläkeläisten määrän kasvua tulisi rajoittaa? Sekä osa-aikaeläke, joka tutkimusajankohtana antoi nykyistä paremmat etuudet, että työttömyyseläkeputken käyttö herättivät moraalisia kysymyksiä. Useille tietyn järjestelyn instituointi tekee siitä moraalisesti oikeutetun ja hyväksytyin. *Jos yhteiskunta sen sallii ja on tällainen mahdollisuus järjestetty, niin ei siinä minusta silloin mitään. En usko, että kukaan paheksuisi* (jos itse jäisi, RJ & AP), *koska se on niin kuin järjestelmä, että näin voi tehdä.* (Nainen, pankki)

Toiset taas kyselevät asiaa omalta moraalityltään ja muodostavat omia eettisiä ratkaisuja (tarkemmin Julkunen 2003, 244–248). *Nyt on kaksi oikeutta, on juridinen oikeus ja on moraalinen oikeus. Juridinen oikeus tietysti on lähtea, mutta tuota (...) Jotenkin minusta tuntuu, että on parempi, että en oo lähtenyt mihinkään (...) Niin kyllä se yleinen suunta tuntuu olevan, että kyllä ihmiset haluaa pois täältä. Kuka selittää harrastuksilla, kuka milläkin (...) Siinä on jonkinlainen rintamakarkuruuden maku, kun nyt korostetaan sitä, että ei saisi ehdointahdoin lisätä eläkeläisten määrää. Ja sitten selitetään sillä tavalla, että annetaan nuoremmille tilaa, mutta kun se ei ole näin. Kun joku lähtee jostakin eläkkeelle (työttömäksi, RJ & AP), niin siihenhän syyksi laitetaan nämä tuotannolliset ja taloudelliset syyt, joka estää uuden ihmisen palkkaamisen siihen hommaan.* (Mies, metalli)

Eläkeuudistuksessa vyöhyke siirtyy, yhdenmukaistuu eri sektoreilla, yksilöllistyy ja muuttuu vähemmän harmaaksi, läpinäkyvämmäksi. Työttömyysturvan määrittämä alkupää asettuu 57 vuoteen ja kuvaan astuu säännöiltään ainakin periaatteessa selvempi oman valinnan vyöhyke 62/63 ja 68 ikävuoden väliin. Kuudenkymmenen kahdeksän jälkeen yksilöllä on periaatteellinen oikeus pysyä työssä ja saada siitä vielä lisäkompensaatiota. Järjestelmä instituoi oman valinnan, ja moraalisen harkinnan sijaan se pyrkii asettamaan oman intressin eli eläkkeen korkeamman karttumisen 62–68 ikävuoden valintavyöhykkeellä. Käy-

tännössä valinta tuskin on työntekijän oma sittenkään, sillä työnantajat katsovat, että heillä on oikeus vaikuttaa asiaan.

Kuusikymmentäviisi vuotta – liian kaukana?

Vuosikymmenen alussa 65 vuoden iässä eläkkeelle siirtyminen oli harvinaista. Julkisella sektorilla 65 vuoden eläkeikä ei ollut ehtinyt vielä siirtymäsäännösten vuoksi tulla käytännöksi, vaikka vanhuuseläkkeelle siirtymisiät olivat lähteneet ryömimään ylöspäin. Kuntasektorilla *vanhuuseläkkeelle* siirtyneiden keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on noussut vuoden 1995 60,9:stä vuoden 2002 61,9:än vuoteen, valtiolla samoina vuosina 59,6:sta 60,4:än. Työkyvyttömyys- ja varhaiseläkkeet huomioiden keskimääräinen siirtymisikä kummallakin sektorilla oli 58 vuotta. Käytännössä työnteko lopetettiin suunnilleen samassa iässä julkisella ja yksityisellä sektorilla, vaikka niiden vanhuuseläkeiässä oli eroa. Tutkimusta suunniteltaessa ja aineistoa koottaessa eläkeuudistukseen johtanutta sopimusta ei ollut vielä tehty, emmekä osanneet ennakoida uusia merkityksellisiä ikärajoja (62, 63 ja 68 vuotta). Sen sijaan kyseimme silloisesta yleisestä vanhuuseläkkeen ikärajasta. Tuolloin muutama vuosi sitten organisaatioissa vallitsevan ymmärryksen mukaan työuran kiintopisteenä 65 vuotta oli kuitenkin kovin kaukana.

65 vuoden virallinen eläkeikä koski yksityisen sektorin työpaikkoja. Niissä kysyttiin, missä määrin henkilöstö on pysynyt työssä tuohon 65 vuoden eläkeikään saakka tai missä määrin voisi tulevaisuudessa jatkaa siihen saakka. Sekä henkilöstöjohdon että luottamushenkilöiden haastattelussa kuulosteltiin, mitä ajatuksia 65 vuoden ikä herätti.

On meillä semmoisiakin ihmeitä. (HP, lehti)

Olen ollut lähes 20 vuotta tässä yrityksessä (...) Voi sanoa, että yhen käden sormilla on laskettavissa ne henkilöt, jotka on päässy normaalisti vanhuuseläkkeelle kuljettajan hommista. Kyllä se niin raskasta ja kuluttavaa on, että hyvin harvoin päästään normaalisti vanhuuseläkkeelle (HP, Liikenne)

Hyvin vähän (...) Mä voin antaa sulle ihan nämä tilastot, mutta kyllä mä sanoisin, että ne on ihan muutamissa. Siis yhden käden, kahden käden sormissa menee (vanhuus)eläkkeelle pääsemiset. (HP, ravintola)

Meiltä ei siihen viralliseen eläkeikään asti ehtineitä viime vuosina ole jäänyt pois, että kaikki kyllä jää nuorempana pois (...) Mä kysyin tänä aamuna mejjän tuolta palkkahallinnosta, niin hän ei muistanut viimeisen 10 vuoden aikana niin yhtään. (HP, elintarvike)

Kuusikymmentäviisi? No mä uskon, että ei pysy kukaan. Kuka hullu viittää niin kauan olla ja pitää itteensä ajan tasalla, jos tätä vauhtia muuttuu tää maailma. Kyllä varmaan siihen kuuteenkymmeneen niin sinnittelee aika monet, kun kyllähän me viiskymppiset ollaan, nykyaikana viiskymppiset aika hyvässä kunnossa

AP: .. onko se sinnittelyä?

.. kyllä se sillä tavalla on sinnittelyä, että kun ei yhtään saa levätä laakereillaan ja nauttia palkastaan, vaan todella pitää koko ajan pitää itteensä ajan tasalla, ja aina kauheempaa sinnittelyä, mitä vanhemmaksi tulee, menee huonommin kaaliin nämä uudet asiat. (LH, pankki)

Yksityisten organisaatioiden sosiaalinen todellisuus kertoi samasta, minkä tilastotkin osoittavat. Vanhuuseläkeikään saakka jatkavat olivat poikkeuksia, vähän ironisesti ilmaisten ”sellaisia ihmeitä”. Ruumiillisesti raskaissa töissä ravintoloissa, liikenteessä ja tehtaan lattialla jäätii useimmiten työkyvyttömyyseläkkeelle selkä- ja niskasairauksien vuoksi. Työkyvyttömyyseläkettä täydensivät yksilöllinen varhaiseläke ja 1990-luvun saneeraukset irtisanomisineen. Pankissa taas oli oma eläkejärjestelmä, jonka mukaan ainakin vielä vuosikymmenen alussa eläkkeelle lähdettiin 60-vuotiaana.

Mutta tilastojen mukaan myös kuntasektorin 58–63 vuoden eläkeikä oli liian korkea siinä mielessä, että keskimäärin eläkkeelle siirryttiin sitäkin aikaisemmin. Matalin vanhuuseläkeikä tutkimuksemme kohderyhmistä oli sairaalan hoitohenkilökunnalla.¹⁴ Sairaalan henkilöstöpäälli-

14 Myös kunnassa oli 60-vuoden eläkeikä, mutta ne eivät tulleet haastatetuissa yhtä painokkaasti esille kuin sairaahoitajien tilanne, joiden luottamushenkilö kuului haastateltaviin.

köllä ja sairaanhoitajien luottamushenkilöllä oli jossain määrin erilainen näkemys siitä, missä määrin sairaalassa pysytään omaan (ammattilliseen tai kuntasektorin yleiseen) vanhuuseläkeikään saakka. Henkilöstöpäällikkö todisti numeroin, että vanhuuseläkkeelle siirtyminen on tavallisempaa kuin työkyvyttömyys- ja varhaiseläkkeille. Tämä juontuu ammatillisesta vanhuuseläkeiästä. *Kun 58 -vuotiaana voi sairaanhoitaja päästä eläkkeelle, niin se on paljon, paljon nuorempi kuin 65-vuotias.* Luottamushenkilön käsitys oli pessimistisempi. Kun Anna pyysi arvioimaan, moniko nyt 55-vuotiaasta pysyy vanhuuseläkkeelle saakka, luottamushenkilö vastasi: *Äärimmäisen harvat, äärimmäisen harva pysyy, siitäkin huolimatta että meillä on hoitopuolella eläkeikä suhteellisen matala (58–60) (...) Kyllä mää aika harvan eläkejuhliissa olen ollut, jotka on täysin palvelleet (...) Fyysinen rasittavuus johtaa kuntoutustukiin ja työkyvyttömyyseläkkeeseen.* Luottamushenkilö suhtautui epäillen käynnissä olleeseen eläkeiän nousuun. *Miten jaksaisivat 65:een, ei millään, kolmivuorotyötä ja koko ajan ajan hermolla.* Myös henkilöstöpäällikkö epäili, ettei ainakaan raskailla osastoilla kuten sisätaudeissa, ensiavussa tai psykiatrisessa sairaalassa ja kolmivuorotyössä selviäisi 64–65-vuotiaana. ”Siisteillä” osastoilla se saattaisi onnistua.

Tutkimusorganisaatioissa vallinnut yleinen ilmapiiri ei ollut kovinkaan toiveikas eläkeiän nousun suhteen. Käsitys myötäili työstä esitettyä kuvaa ja tuki työnteon varhaisen lopettamisen työelämätkintaa. Työ oli joko ruumiillisesti liian kuormittavaa tai sitten muuten niin vaativaa, hektistä ja nopeasti muuttuvaa, ettei sitä jaksanut yli kuudenkymmenen. Kuudenkymmenenviiden vanhuuseläkeikää aikaisemmat eläkeiät ja yritysten työvoimalleen asettamat vaatimukset näyttivät vastaavan toisiaan. Organisaatioissa elävän käsityksen mukaan 65 vuoden ikä oli epärealistinen suhteessa henkilöstölle asetettuihin vaatimuksiin, jotta siitä olisi muodostunut yleinen normi. Eläkeuudistusta edeltävänä aikana 55 vuotta näytti kulttuurisesti vaikuttavammalta kiintopisteeltä kuin 65 vuotta.

Riittävän ajoissa eläkkeelle

Kun työeläkejärjestelmiin omaksuttiin 65 vuoden ikäraja, se oli suunnitteen suomalaisen miehen keskimääräinen elinikä. Valitun iän sisältämän implisiittisen normin mukaan elämänkulun loppuun ei tarkoitettu työstä vapaata vaihetta. Kuitenkin eläkeiän määrittelyn jälkeen keskimääräisen elämänkulun kaikki lisävuodet ovat menneet työuran lopettamisen jälkeiseen aikaan ja elämänkulkuun on vakiintunut työstä vapaa eläkeläisyys, kolmas ikä. Aineistomme puhuu vahvasti myös kulttuuriesta normista, jonka mukaan eläkkeelle tulee päästä ”riittävän ajoissa”. Elämänkulkuun ei kuulu vain oikeus eläkeikään ja eläkkeeseen vaan oikeus terveenä ja hyvissä voimissa elettyyn eläkeikään.

Jos kuolleisuus pysyy vuoden 2003 mukaisella tasolla, nykyisistä ikäluokista 14,5 prosenttia kuolee ennen 65 vuoden ikää. 65-vuotiaalla miehellä on vielä odotettavissa 15,7, naisella 19,7 elinvuotta (SVT 2003, 141). Kuudenkymmenen ja kuudenkymmenenviiden ikävuoden välillä miesten kuolemanvaara nousee noin yhdestä prosentista kahteen, eli sadasta kuusikymmentävuotiaasta miehestä kuolee yksi, 65-vuotiaasta liki kaksi. Naisilla todennäköisyydet ovat noin puolet miesten arvoista. Kuten kaikki vakuutukset myös eläke on riskivakuutus, joka ottaa huomioon, etteivät kaikki saavuta eläkeikää. Mutta voisi olettaa, että mitä enemmän eläkevakuutuksessa korostetaan oman eläkkeen ansaitsemista ja mitä läpinäkyvämmäksi oman eläkkeen maksaminen tehdään, sen vahvempi moraalinen tunne oikeudesta omaan eläkeikaan myös syntyy.

Riittävän ajoissa normin mukaan eläkkeelle tulisi päästä niin terveenä ja hyvissä voimin, että pystyy vielä *nauttimaan eläkevuosista* ja vuosikymmeniä maksetusta eläkkeestä. Koettu terveys on eläketoiveiden, työssä pysymisen ja poislohdön tärkein selittäjä (uusien tuloksia Tuominen & Pelkonen 2004; Forma & Väänänen 2003). Sairaudet ja/tai koettu terveyden menetys vaikuttavat kahden mekanismin kautta. Yhtäältä ne rajoittavat työssä pärjäämistä, toisaalta ne muistuttavat elämän rajallisuudesta ja saavat toivomaan siirtymistä eläkkeelle riittävän hyvässä kunnossa elämästä ja maksetusta eläkkeestä nauttimiseksi. Vaikka raihmainen vanhuus on siirtynyt yhä kauemmaksi, kuudenkymmenen tai erityisesti kuudenkymmenen viiden jälkeen toimintakykyisestä ajasta ei ole enää takuita.

Metallin luottamusmies selittää, miksi työttömyyseläkeputki houkuttaa. *Nähhään, että jos ollaan 65-vuotiaaksi täällä, työ on kuitenkin sen verran rasittavaa, että mulla ei ole sitten minäehtoista omaa vanhuuden aikaa, eli mä oon sitten jo niin huonokuntonen (...)Eli nähhää semmonen mahdollisuus, että mulla on kymmenen vuotta aikaa elää itselle, harrastaa, tehdä omaehtoisia asioita. Ja sitten toisaalta kai yhteiskunta on mennä kuitenkin onneks siihen suuntaan, että ihmiset laskee, että pärjää sillä työttömyyskorvausjärjestelmällä.*

Yksi henkilöstöpäällikko innostui haastattelun lopuksi pohtimaan kansantalouden, organisaatioiden ja yksilöiden etujen yhteensovittamista.

Mun on hirveen vaikeeta nähdä sellasta, että ruvetas puhumaan siitä, että täällä oltais esimerkiksi seitsemäänkymmeneen saakka. Mä ymmärrän sen kansantaloudellisen merkityksen, että nää suurten ikäluokkien ongelmat, kun ne rupee nyt jäämään eläkkeelle (...) niin mä oon kyllä sanonut aina julkisestikin erilaisissa yhteyksissä, ettei X:stä (omasta organisaatiosta) tehdä vanhainkotia (...) ja ihan inhimillisesti ottaenkin, kun tää elämä useimmiten menee niin päin, että iän karttuessa tulee niitä fysiikan ja psyyken heikkenemistä, kunnon heikkenemistä, niin kyl ihminen aika onneton on tilanteessa, jos se sitten on niin kauan töissä, että sitten sen suurin piirtein on hoidokkina tai potkasee tyhjää, kun pääsee töistä pois eläkkeelle. (HP, valtio)

Eläkkeelle siis halutaan elämään vielä terveenä ”omaehtoista elämää”, elämää, joka on paremmin omassa hallinnassa kuin työnteko nykyisessä tempoilevassa työelämässä. Tässä mielessä kolmas ikä on instituioitunut osaksi odotettua elämäntulkua. Lisäksi viidenkymmenen ikävuoden paikkeilla niin ruumis- kuin aikakäsitys muuttuvat. Omasta ruumiista alkaa tulla problemaattinen huolen ja huolenpidon kohde. Se oireilee ja muistuttaa olemassaolostaan terveilläkin ihmisillä, eikä sen toimintakyky ole enää samanlainen itsestänselvyyksinä kuin nuorena (Cunningham-Burley & Backett-Milburn 1988). Kliseinen, mutta kuusikymppisistä todelta tuntunut totuus, on tunne ajan nopeammasta kulusta ja oman elämän rajallisuudesta. Oma elämää pitää *mieltiä aika tiukkaan ja mieltiä mihinkä on mennyt kuusikymmentä vuotta* (Julkunen 2003, 120–126). Kun kuusikymmentä vuotta oli hujautanut käsittämättömän nopeasti, nyt jo tiesi niin käyvän jäljellä oleville vuosille.

Eläke – oikeus, helpotus, houkutus ja velvollisuus

Meidän aineistomme ikääntyneet olivat 56–64-vuotiaita (pankkia lukuunottamatta 58–64-vuotiaita), keskimääräistä pitempään työssä pysyneitä, ja oman ammattinsa vanhuuseläkeiän tai ainakin vakiintuneen sektori- ja yritysکوhtaisen lähtöiän kynnyksellä. Useimmilla oli tarkoitus pysyä työssä oman ammatin ja organisaation vanhuuseläkeikään saakka, mutta lähinnä elintarviketehtaan naiset miettivät keinoja, joilla voisi jäädä pois työstä ennen 65 vuoden ikää. Muutamat, joiden vanhuuseläkeikä oli joko 60 (sairaanhoitaja) tai 65 vuotta (tarjoilija), olivat jo ehtineet hakea vanhuuseläkettä haastatteluajankohtaan mennessä. Oletamme, että haastateltujen tuntemukset eläkeiän kynnyksellä valottavat yleisesti eläkkeelle siirtymiseen – tapahtui se sitten vanhuuseläkkeelle tai aikaisemmin – liittyvien tunteiden moninaisuutta ja eläkeinstituution monia sosiaalisia merkityksiä (myös Julkunen 2003, 223–256; Julkunen & Pärnänen 2002). Kokemukset kertovat ikäinstituution omasta voimasta, sosiaalisesta oikeudesta, solidaarisesta velvollisuudesta, työn työnöstä ja kolmannen iän houkutuksesta. Mutta yllättäen ne kertovat myös eläkkeellesiirtymisen epämuukavista puolista, eräänlaisesta häpeästä.

Eläkeiän kynnyksellä eläke on *oikeus*. Pitkään työssä pysyneet korostivat työuran pituutta, joka antaa heille moraalisen oikeuden eläkkeeseen. *Instituutio*, siis instituoitu ikäraja, myös ajattelee puolestamme. Vuonna 2001 vanhuuseläkeiän saavuttaminen oli yksiselitteinen signaali työn-teen lopettamisesta.

AP: ..kun eläke nyt lähestyy, niin miltä se ajatus siitä eläkkeelle lähtemisestä tuntuu?

M: Ei se sillai pahalta tunnu.

AP: Siihen ei liity mitään negatiivista?

M: Ei, eikä mulla semmosta ajatusta oo, että joutusin pois siksi, ettei pysty enää tekemään. Mutta siinä on vaan semmonen ajatus, että kun se määrätty aika on oltu ja ikä taikka aikaraja tulee täyteen, niin se on sillä selvä. Mullahan ei oo sillä lailla niinku tuota vaatimusta olla pitempään töissä, koska tuota mä oon ollut sen 30 vuotta, jolta saa niin kun täyden eläkkeen.

Instituoituun oikeuteen limittyä joskus myös *velvollisuus* tehdä nuoremmilla tilaa työelämässä. Tämä konkretisoituu suurissa irtisanomistilanteissa, missä työttömyyseläkeputken mahdollisuuteen tarttuvat ajattelevat näin antavansa työtä nuoremmille, jotka sitä enemmän tarvitsevat. *Ne kattoo, että he on oman osansa tehny ja että kyll sittä jotkut sanoo sillä tavalla, että jos hän voi lähtee, niin joku nuori pystyy rakentamaan oman elämänsä sen takia.* (LH, metalli)

Eläke on työn työntöä, *helpottavaa* irtipäästämistä ja periksiantamista, joissakin tapauksissa hyvin nuorena alkaneen, 40–50 vuotta kestäneen herkeämättömän työnteon jälkeen. Eläkkeellä ei tarvitse sinnitellä, ei kilpailla, ei näytätä eikä osoittaa kenellekään välttämättä mitään, ei sietää työsuhteen epävarmuutta, ei omia vajeita ja puutteita suhteessa työn vaatimuksiin, ei työyhteisössä ounasteltuja ajatuksia siitä, mitä se tuokin mummo tai pappa vielä täällä tekee. Rempatkin ehkä helpottavat, kun ei tarvitse ponnistella voimien rajoilla.

AP: No miltäs nyt tuntuu sitten tämä ajatus eläkkeellelähtemisestä, joka on kohta käsillä

N: Se tuntuu helpottavalta tällä hetkellä. Se on todella helpotus.

AP Olette valmis 65 ikävuoden jälkeen jäämään työstä?

N: Olen, olen. Päivääkään en jatkaisi sen jälkeen.. Mä oon tehnyt elämäntyöni silloin, mä oon ollut vaan kaksitoista viikkoo poissa kun silloin kolmekymmentäkolme vuotta sitten sain tyttöni. Muuten päivätkään en oo ollut pois. (Nainen, tavaratalo)

Muutaman vuoden päässä oleva tähtäin auttoi kestämaan viimeiset vuodet

N: Niin mä aattelen, että kyllä vielä tämän jaksan, tämän lopun (...) Kolme vuotta istun vaikka aidanseipäessä (...) Olen pannut niin kuin tavoitteeksi, että tekisin tämän työni loppuun asti hyvin ja pysyisin niin kuin ajan tasalla. Mä en saisi antaa periksi, koska mä haluan sitten kun jään eläkkeelle, että jään niin kuin pää pystyssä. (Nainen, pankki)

Kolmannen iän kulttuuri lataa eläkeikään paljon *odotuksia*, aivan kuin mahdollisuus olla itsensä ja saada omaa tilaa olisi mahdollista vain työelämän ulkopuolella. Aineistomme kuusikymppiset eivät olleet missään mie-

lessä ”eläkehakuisia”, mutta heilläkin esiintyi tämä merkitys. Eläkkeelle siirtyminen on myös *houkutus* vielä johonkin uuteen alkuun ja toisenlaiseen elämään. Tutkimushenkilömme olivat eläneet työn sitomaa elämää, kun työnteko oli tyypillisesti aloitettu nuorena. Sen toisenlaisen elämän laatuja ovat autonomia tai vapaus (*sitten on tuota tämmönen oma vapaus, ja saa joka päivä päättää mitä tekee. Kukaan ei käske eikä kiellä mitään* (Mies, valtio)) ja oma aika, aika tehdä sellaista, mihin työsidonnainen elämä ei ole aikaisemmin antanut tilaa. Jotkut puoliset suunnittelivat yhtäaikaista työn jättämistä ja uutta alkua esimerkiksi lapsuuden kotipaikkakunnalla. Eläkkeelle siirtymiseen piti myös valmistautua. *Sitä on puhuttu moneen kertaan, että sitä pitää jo ruveta itseään kasvattamaan siihen eläkkeelle jääntiin. Että jos melkein 40 vuotta on lähtenyt aina (työhön), niin se ei olekaan itsestään selvyyys (että osaisi elää ilman työtä ja yhdessä puolison kanssa aamusta iltaan, RJ & AP) (Nainen, elintarvike)*. Kolmas ikä esitetään joskus suurten ikäluokkien keksintönä ja ehkä myös keskiluokkaisena ilmiönä. Tämän aineiston valossa on keskiluokkainen harha ajatella, ettei kolmannen iän vapaus ja oma aika houkuttelisi myös työväestöä. Kolmannen iän mahdollisuuksissa ja haaveissa voi olla luokkaeroja, ja varmaan haaveiden ja odotusten vahvuus vaikuttaa siihen, miten iloissaan ja innoissaan eläke-aika otetaan vastaan. *Kun yks kollega tuossa pari vuotta sitten lähti, niin hän osti elämänsä ensimmäisen purjeveneeseen siinä vaiheessa ja on sen jälkeen purjehtinut (...) ja sitten vuokraveneellä Kreikan saaristossa. Et sitten tämmöset ihmiset, joilla on joku selvä haave, jota lähtevät toteuttamaan, niin ne tuntuvat olevan iloissaan ja innoissaan tästä.* (Mies, lehtitalo) Sama mies puhui eläkeistä elämän kolmantena vaiheena, johon oli hyvä valmistautua etukäteen. Hän itse suunnitteli eläkkeellejäämistä yhtä aikaa vaimon kanssa ja tavoitteet olivat ”aika isoja” ja peruslähtökohta oli, *että pitää maisemaa vaihtaa totaalisesti*. Mutta myös tavallisemmat asiat, kesämökki, lapsenlapset, marja- ja sienimetsät ja eläkkeellä oleva puoliso vetivät eläkkeelle, ja ehkä kaikkein tärkeimpänä luottamusmiehen mainitsema omaehtoinen elämä.¹⁵

15 Kesällä 2004 erään konsertin väliajalla täysin vieras, noin ikäiseni, pitkä ja hoikka nainen tuli luokseni ja sanoi muutta mutkitta, että en sitten juosutakaan sitä maratonia, mutta sen sijaan kyllä patikoin Alpeilla. Meni muutama sekunti, ennen kuin tajusin. Anna oli haastatellut sairaanhoitajanaista tämän ollessa juuri jäämässä eläkkeelle 60-vuotiaana, ja mainitsin Kuusikymmentä ja työssä -kirjassa hänen eläketavoitteenaan osallistumisen New Yorkin maratonille. RJ

Mutta työntöön lopettamisessa on myös *epämiellyttäviä* sävyjä, joita on vaikea pukea sanoiksi. Näiden häpeänsekaisen sävyjen löytäminen oli meille yllätys suhteessa siihen pelkästään myönteiseen väritykseen, joka julkisuudessa oli annettu eläkkeellesiirtymiselle ja eläkeajalle. Kaikista haaveista huolimatta eläkkeellesiirtymiseen liittyy moraalista ja eksistentiaalista epämukavuutta. Eläkekin veti ja työnsi. Siihen liittyi ristiriitaisia tunteita, kun toisaalta halu päästä helpommalla, toisaalta epäselvyys siitä, kuka ja mikä on, kun työssäkäyvän identiteetti vaihtuu eläkeläisen identiteettiin.

AP: Keskustellaanko ylipäänsä eläkkeellelähdistä täällä työpaikalla

M: Ei ei. Kyllä se..

AP: Tota?

M: Se-ei, en mä tiedä. Ehkä se.. mä oon saanut vähän sen kuvan, että ne, jotka alkaa lähestyä eläkeikää niin ne pikkusen häpeilee sitä. (Mies, lehtitalo)

Eläkkeen työntö, vaikeus ottaa vastaan vanhuuseläkeläisen identiteettiä, osoittautuukin tärkeäksi työssä pitäväksi mekanismiksi.

Entä kun putki on kiinni?

Eläkehakuisuutta ja -haluisuutta koskeva julkinen keskustelu käydään usein ikään kuin työntekijät voisivat lähteä eläkkeelle halutessaan. Eläkeuudistus tuo tätä omaa valintaa, vielä vuonna 2001 oman valinnan mahdollisuudet olivat vähäiset. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle saattoi siirtyä 60-vuotiaana ja pienentää näin eläkettään lopullisesti, ja yksilöllisen eläkevakuutuksen turvin saattoi siirtyä sen ehtojen mukaisesti 55–58 tai 60-vuotiaana. Työkyvyttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke edellyttävät tai edellyttivät (yksilöllinen varhaiseläke erillisenä eläke-
muotona on nyt lakkautettu) vakuutusyhtiön asiantuntijoiden harkintaa. Vaikka työkyvyttömyyseläkkeet ovat yleisin eläkkeelle siirtymisen väylä, eläkehakemuksia hylätään runsaasti. Eläkehakemusten hylkääminen on yksi tapa säädellä eläkkeellesiirtymistä. 1990-luvulla työkyvyttö-

myyseläkkeelle ja yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyminen harvinaistui ja hakemusten hylkääminen yleistyi, ja poistuminen alkoi tapahtua yhä useammin työttömyyden kautta (Gould 1999b; Hytti 2002ab; 2003). Erityisesti 50–54-vuotiaiden hakemuksia hylättiin. Hakemusten lisääntynyt hylkääminen viesti luultavasti siitä samasta tiukemmasta eläkepolitiikasta, johon muutenkin oli siirrytty. Moni siis joutui ja joutuu pettymään halutessaan työkyvyttömyyseläkkeelle. Työttömyyseläke taas riippui työnantajan tekemästä irtisanomisesta, joka edellyttää lain mukaiset perusteet. Mitkä siis voisivat olla työntekijän mahdollisuudet lopettaa työnteko ja saada eläke halutessaan?

Edellä työttömyyseläke liitettiin suuren mittakaavan irtisanomistilanteisiin, joita 1990-luvulla esiintyi ja on esiintynyt haastattelujen jälkeenkin suurissa yrityksissä. Suurissa irtisanomisissa on koottu paketteja erilaisista yhteisistä ja yritysten omista eläkeväylistä. Epäselvemmäksi jäi se, missä määrin ”putki” on ollut auki halukkaille muulloinkin ja myös silloin kun yrityksellä ei ole ollut tarvetta tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin. Nämä tilanteet ovat harmaita eikä niistä puhuta avoimesti. Useat henkilöstöpäälliköt puhuivat haastattelussa varovaan sävyyn *vaikeista tilanteista*. Näissä tilanteissa ikääntyvät työntekijät haluaisivat päästä pois työstä ja toivovat, että yritys irtisanoisi heidät. *Että niitäkin ehkä sellaisia, jotka 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.* (HP,ravintola) Vaikka kysymys olisi ollut henkilöistä, jotka itse halusivat eläkkeelle ja joista työnantajakin mielellään pääsisi eroon, ”yhteiskunta” on tehnyt asiasta hankalan. Jos yrityksellä ei ole tosiasiallista perusteluja irtisanomisiin tuotannollisista ja taloudellisista syistä, menettely on laitonta ja siitä voi joutua hankaluuksiin työvoimaviranomaisten kanssa. Kustannuksia koskevan omavastuun lisäksi yrityksen maine voi tahriintua. Useammassakin haastattelussa pyöritetään tätä arkaa tilannetta ilman että kerrottaisiin, miten näitä on ratkaistu.

Avoimimmin tilannetta käsiteltiin elintarviketehtaan tapauksessa, jossa siitä puhuivat kaikki kolme osapuolta. Yrityksessä oli muutama vuosi aikaisemmin luottamushenkilön ja työntekijöiden itsensä toiveesta suostuttu vanhimpien työntekijöiden ryhmäirtisanomiseen. Vii-

tisentoista työntekijää toivoi, että työnantaja irtisanoisi heidät. Pääluotamushenkilö neuvotteli potkujen puolesta. *Ei se sillä lailla laillista ollut, mutta kyllä siihen suostuttiin.* Ulkomainen omistaja lupasi maksaa viiden työntekijän työttömyyseläkeputken ja nämä viisi otettiin halukkaista ikäjärjestyksessä. Kaikki olivat jo yli 60-vuotiaita. Työ tehtaan lattialla kävi jo raskaaksi ja *ne katto, loppuelämässä pitäis vielä olla muutakin kuin pelkkää työntekoo.* Ammattiosasto oli yhteydessä liittoon, josta ei kiellettykään neuvottelemasta asiasta, mutta varoiteltiin siitä, että työvoimaviranomaiset voivat puuttua asiaan. Ammattiosastollekin asia oli ja on hankala. Kun tapauksia on ollut vähän, niihin ei ole otettu kantaa. *Ei siihen ole otettu niin kauheen suurta kantaa, kun periaatehan on, että ihmisiähän ei saisi irtisanoa.* Ammattiosastollekin tuntuu hullulta sitten, että *pitäs antaa jollekii potkut ja että luottamushenkilö joutuu pyytämään irtisanomisia.* Myös henkilöstöpäällikkö kertoi, että *kyllähän tällasta tehdään, että sovitaan työnantajan kanssa yhdessä näitä asioita, neuvotellaan, vaikkakaan en tiedä, miten suositeltavaa se on.* Kuitenkin vuorotyö, krempat, tuottavuusvaatimus, työtahti, työstressi ja tehdastyön luonne puhuivat sen puolesta.

Nytkin tehtaassa oli vanhempia työntekijöitä, jotka toivoivat irtisanomista, mutta *talo ei ole tällaseen enää suostuvainen.* (LH, elintarvike) Talo pelkäsi mainettaan ja kustannuksia ja sitä paitsi se tarvitsi näiden naisten työpanosta ja osaamista. Tehtaan kuusikymppisten naisten haastattelut kertoivat samasta. Kaikki kolme haastateltua naista mietti tapaa päästä pois työstä kuudenkymppin jälkeen. He vertailivat varhennetun vanhuuseläkkeen ja oman irtisanoutumisen valintaa, jos tehdas ei suostu irtisanomaan heitä.

Oma irtisanoutuminen ja yrityksen ostoeläke

Jos työnantajalla ei ole perusteita ja halua irtisanomiseen, jokainen voi tietysti irtisanoutua työstään ja hakeutua työttömäksi tai jos jokin toimeentulon mahdollisuus on olemassa, vaikkapa elättävä puoliso, jättäytyä pois työmarkkinoilta. Tätä ei tietenkään pidetä toivottavana vaan se on tehty epäedulliseksi työttömyys- ja eläketurvan säännöillä. Oma irtisanoutuminen johtaa työttömyysturvan karenssiin, ja työvoimavi-

ranomaisten tehtävä on aktivoida ja kurssittaa myös ikääntyvät takaisin työmarkkinoille. Eläketurvan puolella mustat aukot työurassa johtavat ns. tulevan ajan menetykseen, joka heikentää ja rajaa sekä työkyvyttömyyseläkkeen että työttömyyseläkkeen mahdollisuutta ja määrää. Työttömyyseläkkeessä tulevaa aikaa koskeva heikennys tuli voimaan vuonna 2000, ja se vähensi työllisten hakeutumista putkeen (Hakola & Uusitalo 2004). Vanhoilla säännöillä (eläkepalkka 10 viimeisen työvuoden perusteella) vaihto lähellä eläkeikää matalampiin ja satunnaisempiin tuloihin näkyi myös vanhuuseläkkeessä.

Taloudellisista sanktioista huolimatta myös työntekijät sanoutuvat irti saavutettuaan maagisen 55 vuoden iän. Tällaista kerrottiin tapahtuneen useammillakin työpaikoilla, mutta ilmiön laajuudesta emme tiedä. Työntekijähaastattelussa asia korostui mainituilla elintarviketehtaan naisilla, jotka miettivät keinoa lopettaa työ suunnilleen kuudenkymmenen iässä. Heistä 65 vuoden eläkeikä oli liian korkea. Työ oli paineista kolmivuorotyötä, mihin piti lähteä milloin klo 24 sunnuntai-iltana, milloin kello kolmeksi yöllä. Naisten mielestä miehillä oli tehtaassa helpommat työt, kun naisia sen sijaan *hyppyttiin*. Naiset myös olivat tehneet pitkän uran samassa tehtaassa, pisimmillään 45 vuotta. Ja muutenkin elämä oli ollut kovaa työntekoa, lasten hoitamista ja talon rakentamista. Nämä 59–60-vuotiaat naiset korostivat kyllä selviävänsä työstään ja jaksavansakin, jopa kolmivuorotyössä. Silti vapaampi elämä, lapsenlapset, kesämökki, marja- ja sienimetsät, yhtäaikainen eläkkeellepääsy aviomiehen kanssa, haave muuttosta lapsuuden kotipaikalle ja talon rakentaminen sinne, houkuttelivat ja panivat miettimään, *että onko nyt tämänikäisen tarpeellista rehkiä näin*.

Tutkimushetkellä naiset odottivat ammattiosaston ja tehtaan välisiä neuvotteluja siitä, suostuisiko tehdas irtisanomaan heidät. Muussa tapauksessa he joutuisivat miettimään omaa irtisanoutumista. *Jos tulisi taas semmonen tieto, että kuusikymppiset pääsee eläkkeelle, niin sehän ois meille hirveen hyvä asia (...)* *Se eläke karttuu eniten kun on yli 60, mutta silloin rupee ihminen olemaan sen verran väsyneempikin, että onko se nyt sen väärtiä sitten sinitellä siellä.* Mutta työuran lopetus itsensä irtisanomiseen ja karenssiin tuntui kuitenkin alentavalta. Omasta mielestään he 35–45 vuoden työuran jälkeen ansaitsisivat paremman kohtelun. *Jos on lähemmäs 40 vuotta ollut talossa ja sinne antaa kaikkensa, niin on vähän semmonen tunne, että tään arvonenkos määhän nyt olin, tai jotenkin semmonen, vähän semmonen niin kuin alentava juttu.* (Nainen, elintarvike)

Saman tehtaan luottamushenkilö pohti omaa lähtöään. *Mä oon ittelle tämmösen haaveen asettanut, että mä harkikhen kun mä oon 55-vuotias, jos nykyinen laki on voimassa, että mä sanon itteni irti. Sitten mä oon vähän ajatellut (...) että mä nyt vaan yritän pärjätä kuuteenkymmeneen vuoteen ja sitten katoan. Eli en määkään ajattele, että mä 65 vuoteen olisin töissä. (LH, elintarvike)* Myös julkisella sektorilla kerrottiin samaa. *On semmosia ihmisiä, just kuulin, että jopa niin kun tulee tää 55 ja vähän päälle täyteen, et ihmiset ihan vapaaehtoisesti sanoo itsensä irti, ottavat karenssin ja menevät työttömiksi ihan työpaineen takia, semmosta (...) Ei oo niin sairas, että voisi ajatella lähtevänsä hakemaan jotain eläkettä, mutta ei kerta kaikkiaan jaksa tätä työpainetta niin (...) Just äsken kuulin meidän työsuojelun päävaltuutetulta, että on muutamia paikkoja, mistä on ihan useampikin lähtenyt. (LH, valtio)*

Institutionaaliset ikäraajat toimivat työuran tähtäyspisteenä. Ensin tähtyttiin 55 vuoteen, siitä kuuteenkymmeneen tai vähän päälle. Jos terveys sallii, tähtäintä voi asteittain siirtää. Uusi 63 vuoden eläkeikä tai 62 vuotta eläkkeen kohtuullisella varhennuspienennyksellä auttaa elintarviketehtaan naisten kaltaista ryhmää. Voisi kuvitella, että 62 vuoden ikä ”yhdellä varhennuksella” olisi ollut ratkaisu nimenomaan heidän tilanteeseensa. He olivat terveitä ja riuskoja ja pärjäisivät työssään opittuaan riittävästi uutta tekniikkaakin, mutta omaehtoinen elämä verrattuna tiukkaan tehdastyöhön veti jo puoleensa.

Kaikkien ei tarvitse lähteä omalla irtisanoutumisella, joutua työttömäksi ja ottaa karenssia. Eläkkeelle haluavissa on kahden kerroksen väkeä. Johtajille tehdään eläkesopimukset työsopimuksen yhteydessä ja avainhenkilöille voidaan muutenkin järjestää aikaisempi eläketurva ostoeläkkeellä. Lähellä eläkeikää oleva avainhenkilö oli palaamassa muuttaman vuoden komennukselta Kiinasta, *niin hän sanoi, että tämä viimeinen kolme vuotta on ollut niin rankka, että hän sanoo suoraan, ettei hänellä ole yhtään enää sellasta energiaa, että hän aloittaisi uuden tehtävän (...)* Hän on 62-vuotias eli hän on sikäli jo hyvässä tilanteessa. Se tarkoittaa sitä, että mä ostan hänelle eläkkeen ja teen eläkevakuutuksen (...) Me voidaan 62-vuotiaille tehdä tämmönen ryhmäeläkevakuutus (...) Jos ihminen on tehnyt yli 30 vuotta töitä, niin tulee semmonen tuntuma, että jos hän sitä pyytää, niin kyllähän mä sen teen. (HP, metalli)

Yrityksillä on mahdollisuus ottaa paitsi ryhmäeläkevakuutus, jossa ikäraja on 55 vuotta, myös ostaa tietyille henkilölle yksilöllinen eläke-

vakuutus, josta tässä tapauksessa saattoi olla kysymys. Näidenkin ikäraja samoin kuin yksityishenkilöiden tekemien eläkevakuutusten on nyt noussut 62 vuoteen. Tässä tapauksessa avainhenkilölle osoitettiin sitä lojaalisuutta, jota yli 40 vuoden työuran tehneet koneenkäyttäjänaisetkin olisivat pitäneet kohtuullisena. Henkilöstöpäällikkö arvioi 62-vuotiaan avainhenkilön eläkkeen hinnan suunnilleen samaksi kuin yhden työttömyyseläkkeen hinnan.

TYÖN JA TYÖSSÄKÄYVÄN IMUA

Pitkään työssä pysyvä ja jatkava

Uusi ikäsopimus tähtää entistä pitempiin työuriin. Varhaiseläkeväylien karsinta on osa politiikkaa, työuran jatkaminen uuden eläkeiän, 63 vuoden, saavuttamisen jälkeen toinen puoli. Niinpä nyt yhä useammin puhutaan työssä jaksamisesta ja työssä jatkamisesta. Joskus jaksaminen yksinkertaistuu jaksamiseksi uuden eläkevyöhykkeen alarajalle (62/63 vuotta), jatkaminen työssäpysymiseksi vielä siitä eteenpäin. Tähän asti pitkään työuraan, jollaisena voi jo pitää työntekoa omaan vanhuuseläkeikään saakka, ovat vaikuttaneet lukuisat rakenteelliset ja yksilölliset, (työ)elämänkulussa muodostuvat ja taloudellisen suhdanteen kaltaiset tilannekohtaiset tekijät (esim. Järnefelt 2003). Tuskin kuva muuttuu nopeasti vähemmän kompleksiseksi.

Tutkimusasetelmassa meitä kiinnosti enemmän työssä pitkään pysyminen kuin työnteon varhainen lopettaminen. Voimme valottaa pitkien työurien ehtoja kahdella tavalla. Ensinnä henkilöstöjohdon ja luottamushenkilöiden haastatteluisissa kysyttiin heidän näkemyksiään siitä, millaisia olivat ne, jotka pysyvät pitkään työssä ja mikä saa jotkut tekemään pitkän työuran. Toiseksi valitsimme kohderyhmäksemme ”pitkään työssä pysyneet”, kuten luonnehdimme heitä aineiston keruun aikana, nimenomaan valaistaksemme pitkän työuran ehtoja. Emme olleet määritelleet pitkään pysymistä mitenkään tarkasti. Se saattoi tarkoittaa joko työntekoa keskimääräistä eläkkeellelähtöikää (58–59 vuotta) pitempään, oman ammatin vanhuuseläkeikään tai 65 vuoden ikään saakka. Tavoitteemme oli saada otokseen 58 vuotta täyttäneitä, mutta pankin tapauksessa (kolme henkilöä) jouduimme laskemaan ikärajan 56 vuoteen. Joka tapauksessa haastatellut 56–64-vuotiaat lukeutuivat omien työpaikkojensa vanhimpiin. Voimme siis piirtää jonkinlaista profilia siitä, millaisia ihmisiä nämä työpaikkojensa vanhimpiin kuuluvat ovat. Lisäksi kysyimme heidän omaa käsitystään siitä, mikä oli pitänyt heidät työssä pitempään kuin yleisesti tapahtui.

Tutkimukset vihjaavat, että työstä työntävät ja työssä pitävät (ainakin vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen) eri tekijät (Forma 2004). Huono terveys, suorituskyvyn heikkeneminen ja työn epävarmuus työntävät pois työstä, mutta hyvä terveys, suorituskyky ja työn varmuus eivät välttämättä riitä pitämään työssä tai saa jatkamaan sen jälkeen kun eläkkeellesiirtyminen on mahdollista ja eläke ansaittu. Työssä jatkamiseen sellaisessa tilanteessa vaaditaan jotain erityistä työn vetoa tai imua. Näyttäisi siltä, että jaksamisen tai työhyvinvoinnin diskurssi kaipaa täsmenämistä. ”Työhyvinvointi”, mitä se sitten onkaan, saattaa olla perusta pitkien työurien politiikalle, mutta lienee liian yksinkertaista olettaa, että ”työhyvinvoivat”, hyvässä kunnossa olevat ja työssään selviävät, välttämättä haluaisivat tehdä pitkän työuran. Oma ja omassa hallinnassa oleva elämä voi houkutella heitäkin.

Jari Hakasen (2005) Suomeen lanseeraama työhyvinvointimallin tarkennus valottaa asiaa. Hakanen erottaa työhyvinvoinnissa kaksi ulottuvuutta (a) motivaatio ja imu-ulottuvuuden, (b) energia- ja uupumusulottuvuuden. Mallin uutuus on nimenomaan *työn imun* sisällyttäminen siihen. Työn imu on määritelty suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus (vigor), omistautuminen (dedication) ja työhön uppoutuminen (absorption). Työuupumus ja työn imu eivät ole saman ulottuvuuden vastakkaiset navat vaan osin toisistaan riippumattomat kaksi ulottuvuutta, vaikka kummassakin mallin mukaan on kysymys työn vaatimusten ja työn voimavarojen suhteesta. Myös Julkusen ym. (2004) tietotyötutkimuksen tulokset vihjaavat kahteen osin eriytyvään tekijäryhmään, uupumukseen ja työtyytyväisyyteen/innostukseen.

Hakanen kutsuu ensimmäistä ulottuvuutta motivaatiopoluksi; sen ytimenä on työn imu ja työn herättämä innostus. Toista ulottuvuutta hän kutsuu energiapoluksi, johon liittyvät jaksaminen ja epäonnissa tapauksessa, voimavarojen menettämisen kierteessä, työuupumus. Energiapolulla on kysymys ennen muuta työn kuormittavuudesta ja siitä, miten paljon voimavarojaan selviytymiseen joutuu käyttämään. Jos työntekijä on käyttänyt omat voimavaransa aina uupumiseen saakka, seurauksena on vetäytyminen, työn panosten vähentäminen, kyynistyminen. Ulottuvuuden ongelmat oirehtivat ennen muuta väsymyksenä ja luovuttamisena. Motivaatiopolulla taas kuvaan astuu työn motiva-

tionaalinen potentiaali, työn palkitsevuus ja kyky synnyttää työn imua (myös Hackman & Oldham 1980; Julkunen 1987, 53–57). Ongelmat oirehtivat ammatillisen itseluottamuksen rapautumisena ja innostuksen sammumisena. Työn psykologian perinnössä psykologisia tarpeita vastaavan ja siis motivoivan työn muotoilun kriteerit on asetettu yhtäältä työn sisältöä (vaihtelu, itsenäisyys, tehtäväkokonaisuus, haasteellisuus, palaute), toisaalta psykologisia tuotoksia (oppiminen, persoonallisuuden kasvu, itsetoteutus) koskevana. Keskittyminen klassiseen psykologiseen tapaan ”psykologisiin tarpeisiin” ei kata kuitenkaan koko motivationaalista ulottuvuutta. Työn motivationaalissa potentiaalissa ja työssä viihtymisessä ei ole kysymys vain työtehtävien muotoilusta sinänsä vaan sosiaalisesta, ihmisten välisistä suhteista, ja niissä saadusta tunnustuksesta, arvostuksesta ja luottamuksesta.

Ajatus työtilanteen eriytymisestä kahdeksi vaikutuksiltaan erilaiseksi ulottuvuudeksi, kannuste- ja ympäristö/toimeentulotekijät, on vanha. Sen esitti ainakin Frederick Herzberg 1950-luvulla työmotivaatioteoriassaan (Herzberg ym. 1959; ks. Julkunen 1987, 53–55). Kannustetekijät synnyttävät kunnossa ollessaan positiivista tyydytystä, tyytyväisyyttä ja työhön motivoitumista. Sen sijaan puutteet ympäristö- ja toimeentulotekijöissä taas herättävät tyytymättömyyttä, mutta niiden hyväkään taso ei tuo sellaista työmotivaatiota kuin ensimmäiseen ryhmään kuuluvat työn kiinnostavuus, vastuullisuus ja haasteellisuus voivat tuoda. Teoria oli tieteellisesti kiistanalainen, mutta se oli yksinkertaisesti siirrettävissä liikkeenjohdon käyttöön ja työn rikastamisen opiksi. Hakasen esittelemässä ja kehittelemässä mallissa, kuten Formankin esittelemässä jaossa eläkeikään saakka jaksamiseen ja siitä jatkamiseen, on sukulaisuutta Herzbergin kaksifaktoriteorian kanssa, vaikka tyytymättömyys on korvautunut uupumuksella. Hakasen mallin ja nimenomaan kahden eriytyvän polun empiirinen näyttö osoittautui aika mutkikkaaksi, ja edellä olemme pyrkineet yksinkertaistamaan tutkijan omaa esittelyä. Joka tapauksessa mallin yhteydessä lanseerattu työn imu on herättänyt toivoa työhyvinvoinnin ja pitkien työurien reseptejä etsivissä tahoissa.

Työnteko on omien voimavarojen, energian, osaamisen, ajan ja innostuksen, käyttämistä työhön. Onnistuneessa tapauksessa nuo investoinnit tuottavat uusia voimavaroja: saavutuksia, onnistumista, tuloja, oppimista, hyviä ihmissuhteita, elämän eteenpäinmenoa, tunnustusta, arvostusta.

Epäonnistuneessa tapauksessa energiansa ja aikansa investointi kuluttaa entisiä voimavaroja tuottamatta positiivisia tunteita ja elämyksiä. Hakanen toteaa, että työuupumuksen välttämiseksi (ja miksei nimenomaan työn imun säilyttämiseksi, vaikka sen tulisikin käyttäytyä toisin?) on tärkeää kokea onnistumisia, tuntea tulevansa työssä tunnustetuksi ja saada arvostusta työhön sijoitettujen voimavarojen vastapainoksi.

Henkilöstöpäälliköt arvioivat

Vireyttä ja viihtymistä

AP: Millaisia ovat ne, jotka pysyvät pitkään työssä?

Ne on semmosia aktiivisia, harrastavia ihmisiä, joilla on elämässä muutakin kuin työ (...) Positiivinen elämänasenne ja tietty vireystaso (...) Taloudelliset realiteetit on yks syy varmasti (...) Ja sitten velvollisuuden tunto (...) ja jos puoliso vielä työelämässä. (HP, tavaratalo)

Pitävät työstään ja haluavat tehdä työtä (...) Ja taloudelliset seikat (...) Ja jotka ovat pysyneet ajan hermolla. Se oma asennoituminen elämään yleensä ja työhön vaikuttaa. (HP, lehti)

Se riippuu siitä, miten innokkaita ne on tekemään sitä työtä ja miten viihtyntyneitä siihen omaan työhönsä (...) Jos on 30 vuotta tehny ja tuntuu, että nyt ei yksinkertaisesti jaksa, niin sitä ei jaksa, vaikka olisi tervekin (...) Mut jos tuntuu, että kyllä tää on mukavaa tämä homma, niin myöskin sillon vähempi sairastaa. (HP, liikenne)

Taloudelliset realiteetit, hyvä henki, sama porukka. Lisäksi tämä sukupolvi, jolle työnteko on ihan luonnollinen osa elämää. Ja työnantajakin on yrittänyt pitää ihmisistä huolta. (HP, elintarvike)

Terveys, fyysinen kunto (...) Jos se työn mielekkyys säilyy sinne loppuun saakka, silloin sillä iällä ei oo merkitystä. (HP, pankki)

Mutta kai se motivaatio siihen työhön on sitten se, joka pitää (...) tykätään siitä työstä ja pystyään vaikuttamaan. Ainakin täällä ylempissä portaissa. (HP, kaupunki)

Tää vanhempi naisporukka, niin on ollut hirveesti havaittavissa tommosta oman kunnon hoitamista, lenkkeillään ja sauvakävellään ja hiihdetään ja kaikkee muuta, että voi olla että se ikääntynyt sakki haluaa elää pitkään ja päästä terveenä eläkkeelle (...) Sitten voi olla monella, että se työn luonnekin pitää tavallaan työelämässä kiinni enemmän (...) Ehkä tänne on valikoinut ihmisiä, jotka viihtyy tämmöisissä julkisissa palvelutehtävissä, tän tyyppinen työ on kuitenkin elävää ja vaihtelevaa (HP, valtio)

Nyt kun eläkeiän valinta on tullut omaksi, on myös pelkoa siitä, että työnantajan kannalta vääränlaiset ihmiset haluavatkin jatkaa pitkään joko lisätäkseen eläkettään tai vain siksi, ettei heillä ole muutakaan elämässä. Meidän aineistomme henkilöstöpäälliköiden arviot pitkän työuran tekijöistä olivat myönteisen sävyisiä ja toistivat paljolti samaa perusdiskurssia kuin nuoria ja vanhoja koskevat kuvaukset. Arvioissa painottuivat yleinen aktiivisuus ja vireys, ajan tasalla pysyminen, hyvä työmoraali, työssä viihtyminen tai työlle vihkiytyminen. Vaikka organisaation kannalta tärkeää osaamista ei tässä tuodakaan esille, niin pitkä työura (ennen omaa valintaa ja kannustinkarttumia) näytti valikoivan ”oikeanlaisia” henkilöitä, joissa on sitä samaa kuin nuorena työntekijässä tai hyvässä tyyppissä. Pitkän työuran tekijät eivät kuitenkaan tunteet työhulluilta, vaan pikemmin heillä oli elämässään muutakin kuin työ. Viimeksi mainitusta esiintyi kyllä erilainenkin kanta. Voi näet käydä myös niin, kun *kotona ei ole enää pieniä lapsia että justiinsa se työ tulee niinku liian tärkeäksi, et tuleekin tavallaan se riippuvuus työstä, eli koko se sosiaalinen rakenne ja arvostusmaailma on siellä työssä.* (HP, metalli)

Kaupungin henkilöstöpäällikkö toteaa sen, minkä tilastotkin osoittavat, että johtavassa asemassa olevat ovat yleensä pitempään työssä. *Kun ollaan niin kuin huipulla, näkyvällä paikalla, sieltä ei haluta sitten välttämättä pois.* Myös puolisoiden yhteiset aikataulut mainitaan, samoin

taloudelliset realiteetit etenkin aloilla, joilla palkkataso on matalahko ja vanhuuseläkeikä korkea (tavaratalo, elintarviketehdas). Taloudelliset realiteetit 2000-luvun alussa tarkoittavat kuitenkin eri asiaa kuin nyt mahdollistunutta kannustinkarttuman ansaitsemista, vaikka silloinkin viimeiset työvuodet tuottivat korkeamman karttuman eläkkeeseen. Ennen muuta vaihtoehtona oli kuitenkin jääminen pois työstä ennen vanhuuseläkeikää ja sen mukana sekä palkkatulojen että koko loppuelämän aikaisen eläkkeen menetykset. Nyt eläkeuudistuksen vaikutuksia ennakoivien kyselyjen valossa kannustinkarttumasta olisivat kiinnostuneimpia yhtäältä pieni-, toisaalta suurituloisimmat.

Metallin henkilöstöpäällikkö etsi listan talon vanhimmista työntekijöistä, jotka muuten yhtä nosturinkuljettajaa ("terästätiä") lukuunottamatta olivat toimihenkilöitä, ja mietti: *Kyllä se varmaan on niin, että nämä henkilöt (...) että niillä on edelleen tuntuma, että ne onnistuu, ja että ne saa jotakin aina ikään kuin valmiiksi, että ne saa semmosen palautteen siitä, joka sitten innostaa heitä olemaan siellä. Tässä on esimerkiksi 60-vuotiaista tää (nimi) jonka esimies on halunnut panna putkeen, ei hän halunnut lähteä minnekään. Hän on semmonen ihminen, joka matkustaa ympäri maailmaa, tekee myyntityötä, eikä narise koskaan (...) jolla se työ palkitsee niin paljon (...) En tiedä, voisihan sitä kysyä, että mikä palkitsee näitä ihmisiä, mutta jokuhan se täytyy olla (...). Esimerkiksi mä otan (nimi), joka on työterveyshoitaja, niin jotenkin tuntuu, että se työ on hänen elämänsä tosi tärkeä ja hän on innokas, hän on uudistuva, ja tukee muita, että tämä on varmaan vähän persoona-asia myöskin.*

Vastauksissa tulevat esille niin energia (vireys ja aktiivisuus) kuin motivaatio (työn mielekkyys, työssä viihtyminen, onnistuminen, aikaansaaminen, palkitsevuus). Jokin siinä palkitsee, mutta jonkinlaiseksi salaisuudeksi jää se, miksi toiset kokevat palkitsevaksi saman työn, toiset eivät. Ja kun meillä ei ole elämänuraa, elämäntyylisiä ja persoonallisuutta koskevia tietoja, emme voi edes spekuloida, miksi toiset ovat vireitä ja aktiivisia ja viihtyvät työssään päälle kuudenkymmenen, toiset eivät, tai miksi toiset terveet ja vireät jäävät kiinni työn imuun, toiset haluavat uusiin aktiviteetteihin.

Henkilöstöpäällikköiden haastatteluissa eivät juuri tulleet esille "liian pitkään pysyvät", *ne jotka eivät älyä lähteä*. Kuitenkin kokemusta oli myös niistä, jotka *piti kantaa eläkkeelle*. Tutkimusryhmäämme kuuluvat kuusikymppiset eivät olleet näitä "eläkkeellekannettavia", sillä he olivat silloisen tiedon ja eläkejärjestelmän mukaan lähdössä eläkkeelle mie-

lellään oman ammattinsa vanhuuseläkeiässä ja elintarviketehtaan naiset suunnittelivat lähtöä jo ennen 65 vuotta. Ylipitkään työssäpysyvät tulivat esille vain lehtitalossa ja siellä sekä henkilöstöpäällikön että luottamushenkilön haastattelussa. Henkilöstöpäällikkö muistelee yhtä henkilöä toisessa yrityksessä, joka piti 67-vuotiaana taivutella jättämään virkansa ja hän oli äärettömän loukkaantunut. *Hänelle se työ oli elämä.* Luottamushenkilö korostaa yksilöllisiä eroja. Toimittajantyön muutosta pidetään stressaavana ja alalla on hakeutumista osa-aika- ja varhennetulle eläkkeelle. *Mutta sitten on niitä ihmisiä joita pitää niin ku potkasta, että hei sä oot 65 ja silti ne kiikuttaa juttuja vielä monta vuotta (...)* (Nimi) *joutu ihan oikeesti ääneen sanomaan niille, että hei me ei julkaista eläkeläisten juttuja, että ne on sitten tuolla yleisönosastossa. Osa tietysti loukkaantu, se oli niinku pakko lopettaa jossain vaiheessa aika tiukasti.* (LH, lehtitalo)

Toimittajan työ on aika erityistä työtä. Sitä voi jatkaa, siis ”kiikuttaa niitä juttuja lehteen”, muodollisen eläkeiän jälkeen free lance-pohjalta. Lehden näkökulmasta lukijat olivat lukeneet heidän juttujaan jo vuosikymmeniä ja lehti halusi uutta verta ja ilmettä. Samanlainen mahdollisuus jatkaa ”juttujen tarjoamista” on myös vaikkapa tutkijan työssä. Yliopistoissa on myös vakiintunut status eläkkeelle siirtyneille professoreille (emeritus, emerita). Yliopisto- ja laitoskohtaisista järjestelyistä riippuen professorit voivat säilyttää työtilat ja työedellytykset yliopistolla. Tietoyhteiskunnassa on lisääntyvästi tehtäviä, joita voi jatkaa eläkkeen ohellakin kevyemmän ja omaehtoisen sidoksen nojalla (kirjoittaminen, konsultointi, projektit) luottamukseen ja tuttuuteen perustuvissa verkostoissa. Jotkut emeritukset ovat tärkeitä resursseja yhteisöilleen.

Kokemuksella ja rutiinilla pärjäävät

Henkilöstöpäälliköiltä kysyttiin myös ”pärjääkö ikääntynyt teillä työntekijänä?” Vastaukset olivat myönteisiä.

No ainakin vielä on pärjännyt. (HP, pankki)

Pärjää (...) Vanhemmilla työntekijöillä on niin kova ja pitkäikäinen rutiini

siinä työssä, että sen takia pärjää. (HP, liikenne)

Totta ihmeessä, se on just se pitkä kokemus, niin se auttaa siinä. (HP, valtio)

Joo, jos jaksaa. (HP, hotelli/ravintola)

Jaa, ilmeisesti pärjää, koska niitä on aika paljon meillä töissä, mutta tietysti pitäisi kysyä heiltä itseltään miten he sen kokevat (...) Toisaalta kun kattoo sitä, minkä ikäisinä ihmiset (...) Että kyllä mää uskon kuitenkin, että tänä päivänä se työtahti ja työn vaatimukset koetaan sellaisiksi, että ei sitä niin kun enää jaksaa kauheen pitkään tehdä. (HP, elintarvike)

No jos ei oo ihan sairauteen verrattavia (haittoja), niin kyllä meillä kohutuullisen hyvin pärjää, noin pääsääntöisesti. Ja onhan meillä se, kun se on otettu huomioon noissa eläkei'issä. Jatkostahan ei tiedä, mutta nythän meillä, että kun 58-vuotiaana voi sairaanhoitaja päästä eläkkeelle, niin se kuitenkin paljon, paljon nuorempi kuin 65-vuotias. (HP, sairaala)

Ikääntynyttä ei täsmennetty kysymyksessä, eivätkä vastaajatkaan sitä täsmentäneet. Haastattelun kontekstissa sellaisiksi saattoi ajatella suurinpiirtein viisikymmentä vuotta ylittäneet tai ehkä puolivirallisen määritelmän mukaisesti 55–64-vuotiaat. Ikääntyneiden pärjäämistä arvioitiin aivan ilmeisesti tänne saakka työssä pysyneiden avulla, ja silloin vastaus oli myönteinen. He pärjäsivät, ja kokemus oli heidän vahvuutensa. Kuitenkin samalla vastaukseen hiipi varaus: tämän päivän työn vaatimukset, joko työtahti tai jatkuva uudistuminen, ovat niin kovat, että harvat pysyvät mukana ”kovin pitkään”, siis 65 vuoden vanhuuseläkeikään saakka, vaikka työn vaatimukset eivät sinänsä ole mahdottomat kokeneelle ja tunnolliselle kuusikymppiselle.

Kiinnipitävä työ ja identiteetti

Kuusikymppisen profiili

Me olimme siis valinneet tutkimukseemme erilaisia organisaatioita ja ammatteja, teollisuuden vaihteyöstä akateemisiin ammatteihin. Se osoittaa, että pitkät työurat ovat *mahdollisia* monenlaisissa ammateissa, mutta se ei tarkoita, että ne olisivat tavallisia. Tutkimusasetelma ei mahdollista pitkään työssä pysyneiden vertaamista samanikäisiin jo poistuneisiin, koska asetelma ei sisällä jälkimmäisiä koskevia tietoja. Mutta aineiston avulla voi yrittää päätellä millaisia kuusikymppiset työssäkäyvät ovat ja miten he itse arvioivat työssä pysymisensä ehtoja. Heidän profiilissaan tulevat esille niin energia kuin työn imukin.

Kuusikymppiset olivat ensinnäkin terveitä ja hyväkuntoisia, haastattelijan (Annan) silmin hoikkia ja nuorekkaita. Oman kertomansa mukaan useimmat olivat liikunnallisia. 64-vuotiaan naisen valikoimaan kuuluivat *kuntotapahtumat, tällaiset naisten kymmit ja likkojen lenkit ja sitten uin näitä kuntotapahtumia.. niissä on parhaiten uinu semmosta kolmea kilometriä yhtäkyytiä (...)* Nyt on uinti vähän jäänyt kun olen käynyt kuntosalilla (...). *Siis kuntosalilla käymisen ja uimisen tarkoitus on, että fyysinen kuntoni pysyy kunnossa, tottakai, mutta ei se tavoite sinänsä ole, että pysyn työssä, vaikka tietysti ne ovat sidoksissa toisiinsa.* (Nainen, ravintola) Liikunta, Stephen Katzin (2000) puoliksi-ironisoima ”busy body” oli ikään kuin se kivijalka, jonka päälle muuta aktiivisuutta ja sosiaalisuutta rakennettiin. Aineistoissa oli joitakin, jotka eivät niin mainostaneet omaa aktiivisuuttaan, mutta ei ketään, joka olisi puhunut monipuolisesta aktiivisuudesta ilman että siihen olisi kuulunut liikunta. Liikunnan ja monipuolistuvien, jopa eksotisoituvien liikuntamuotojen, harrastus kuuluu lisääntyvästi keskiluokkaiseen elämäntyyliin ja niitä tarjotaan välineeksi niin ruumiin kuin aivojen nuorekkuuden säilyttämiseen.

Käsitys omasta itsestä oli nuorekas. Vaikka ikä tuntui, nämä eläkeikää lähestyvät kokivat itsensä ikäistään nuoremmiksi ja tekivät eroa samanikäisiin ikääntyneisiin, ”jo luovuttaneisiin”. Monet naiset (sinkut ja eronneet) pitivät yllä nuorekasta elämäntyyliä paitsi liikkumalla myös

käymällä tanssimassa ja ravintolassa tai seurustelemalla (paljon) nuoremman miehen kanssa sosiaalisesta paheksunnasta riippumatta (tarkemmin Julkunen 2003, 78–120).

Tutkimusaineistomme ei mahdollista taloudellisten tekijöiden ja kannustimien merkityksen arviointia työssä pysymisessä. Sitä ei erikseen perattu. Ehkä haastattelukysymyksetkin vaikuttivat siihen, että taloudellisten insenttiivien merkitys tuli harvoin esille. Työssäkäyvillä oli kuitenkin elämässään perhetilanteeseen kietoutuvia *taloudellisia realiteetteja*. He olivat itsensä ja perheensä elättäjiä, ja monilla miehillä oli vielä elätettäviä lapsia. Miesten lapset olivat naisten lapsia nuorempia. Huomiota herättävän monet naiset olivat eronneita itsensä elättäjiä. Täten sen enempää aviopuolison tulot kuin aviopuolison eläkkeellejäänti eivät houkutelleet heitä pois työstä. Avioliitossa elävät naiset sen sijaan suhteuttivat omat eläkeajatuksot puolisoon. Yhden työssäpysymistä tuki avioliitto nuoremman miehen kanssa, toinen suunnitteli eläkkeelle siirtymistä yhtä aikaa aviomiehen kanssa, kolmas koki velvollisuudekseen jäädä kotiin pitkään työkyvyttömyyseläkkeellä olleen aviomiehen luo 65 vuotta täyttäessään, vaikka oli haikea jättää mieluista työtä ja työyhteisöä.

On myös huomattava, että kenelläkään ei ollut tutkimushetkellä vaativaa *omaishoitoa*, vaikka yksi mies oli aikaisemmin toiminut äitinsä hoitajana. Tutkituilla ei ollut tässä suhteessa työlle aikaa vaativaa kilpailijaa. Osa-aikaeläkkeelle mielivätkin tekivät sen oman väsymisen tai vapauden vuoksi, ei saadaksesen lisää aikaa hoivatyölle. Aineisto on pieni, mutta havaintoa voi pitää ainakin oireellisena. Perhedynamiikan vaikutuksesta ja eläkkeellesiirtymisikien lähentämisestä on tutkimustietoa (Liukkonen 2001). Monissa maissa aikaisemmin käytössä ollut naisten matalampi eläkeikä on myös turvannut sitä, että avioliitoissa, joissa miehet ovat tavallisesti muutaman vuoden vaimojaan vanhempia, puolisot jäävät suhteellisen samanaikaisesti eläkkeelle.

Vaikka nuoret tuntuivat joissain suhteissa ylivoimaisilta, nämä keskikäiset tunsivat pärjäävänsä ja pätevänsä. Eläkeiän kynnyksellä olevat kuvasivat omia vahvuuksiaan: kokemusta, äänetöntä tietoa, arviointikykyä, kanttia, tilannehallintaa, sitä, *ettei ihan vähästä hätkähdä*, kun on kolmen-neljänkymmenen vuoden aikana joutunut kaikenlaisiin tilanteisiin. Muissakin tutkimuksissa on havaittu pärjäämisen tunteen merkitys (Virtanen 2002). Ehkä tunnetta kunniallisesta selviämisestä ja pärjää-

misestä voi pitää työn sosiologiassa yleisen ja vähän myyttisenkin työn hallinnan ytimenä. Kuten aikaisemmin on kerrottu, suhteet nuoriin, se että nuoremmat hyväksyivät yhteisöönsä, tuntuivat tärkeiltä. Ne olivat myös pääasiassa hyviä, vaikka samalla ikääntyvät kertoivat pinnan alla väreilevästä ageismista, odotuksesta, jonka mukaan he jo voisivat lähteä.

Onnekkuus, luonne, moraalit ja kiinnipitävä työ

Kun kuusikymppisiltä itseltään kysyttiin, miten he ovat pysyneet työssä keskimääräistä pitempään tai ikään, jolloin monet ovat jo heidänkin työyhteisöissään lopettaneet työnteon, he puhuivat lähinnä neljästä asiasta: onnekkuudestaan, identiteetistään, moraalistaan ja työn antamasta tyydytyksestä.

AP: Miten te olette omasta mielestänne onnistunut olemaan vielä työssä, kun siinä on semmonen lasku, että viidenkymmenenviiden vuoden jälkeen työssäolijoiden määrä alkaa laskea?

N: .. luonteeltani olen varmaan semmonen elämänmyönteinen, haasteisiin tarttuva, yhteistyökykyinen

.. Ja sitten se tietotaito mikä mulla on justiinsa tässä kehittynyt itseopiskeluna kylläkin (...) yhteistyökyky, joka meillä tuolla työyhteisössä merkitsee hyvin paljon

.. Mä oon siis fyysisesti terve, mulla ei oo suurempia vaivoja, ja sitten mulla on ollut helppo elämä. Talous on kunnossa.

.. Ja se, että esimiehet hyväksyy ja se, että terveys on pysynyt hyvänä. Ja omasta kunnosta huolehtiminen on yksi asia, joka vaikuttaa kanssa.

.. Koko ajanhan työ on täynnä haasteita (...) kun on pakko pysyä ajan tasalla ja kerätä tietoja ja muuta semmoista. Et niin kuin hetkeksikään ei saa hellittää. (Pankin atk-neuvoja, joka oli opetellut uuden työn sisällön ja opasti nuoria tietojärjestelmien ja tietotekniikan käytössä)

Työssä jatkamista ja jaksamista koskeva diskurssi on yksilöllistävä, vaikka työnantajia, yrityksiä ja ”työelämää” houkutellessaan mukaan vastuuseen työhyvinvoinnista. Keski-ikäisten haastateltujen puheessa oli selvä

onnekkuusdiskurssi, joka tuli esille puhuttaessa terveydestä ja työpaikasta. *Onnekkuus* on sitä, että *on saanut pysyä terveenä; ollut helppo elämä* (eli on selvinnyt ilman suuria, omia voimavaroja kohtuuttomasti kuormittavia vastoinkäymisiä); *on saanut pitää työpaikkansa; on sellaista tietoa, mitä yritys tarvitsee*. Niin terveyden kuin työpaikan menestyksessä on paljon sattumanvaraisuutta ja omasta toiminnasta riippumatonta. Terveyteensä voi vaikuttaa itsekkin, mutta toisaalta monet sairaudet ovat geneettisiä, ympäristöperäisiä tai sattumanvaraisia. Onnekkuuteen kietoutui oma elämäntapa eli oman kunnon ja terveyden ylläpito.

1990-luvulla ikääntyvien työttömyys kasvoi moninkertaiseksi ja kääntyi laskuun muita ikäryhmiä myöhemmin. Pahin tilanne oli vuosina 1995–98, jolloin 55–59-vuotiaista, joihin tutkittavista useimmat silloin kuuluivat, oli työttömänä parikymmentä prosenttia. Onnekkuutta oli siis tässä tutkimuksessa sekin, että yritys tai organisaatio oli ollut riittävän vakaa pysyäksään pystyssä tai yritystoiminnan jatkaminen on kuulunut omistajien strategiaan ja että yritys oli tarvinnut sellaista osaamista ja kokemusta, jota henkilöllä oli. Monet olivat pitäneet tietoaan ja itseään ajan tasalla, mutta kukaan ei ollut pakotettu vaihtamaan ammattia tai hakeutumaan kokonaan uusille urille. Työurat olivat pääasiassa vakaita saman työnantajan palveluksessa. Vaikka monissa tutkimusorganisaatioissa oli saneerattu ja irtisanottu, näillä ihmisillä oli enimmäkseen ollut turvattu asema organisaatioiden sisäisillä työmarkkinoilla, ja nekin, joille eläke- tai työttömyysmahdollisuutta oli tarjottu, olivat siitä kiellettyneet. Tuskin kukaan välttyi täysin 1990-luvun kasvaneen epävarmuuden ilmapölyiltä, mutta harvemmat olivat eläneet poisjoutumisen pelon kanssa. Sen sijaan työ omissa organisaatioissa ja myös oma työnkuva oli myllertynyt, ja yksi perusedellytys työssä pysymiselle oli muutosten hyväksyminen, tarvittavan uuden tiedon oppiminen ja uusien ajattelutapojen omaksuminen.

Kysyttäessä työssä pysymistä tavallista oli pohtia sekä omaa identiteettiä ja luonnetta että omaa moraalia. Haastatellut kuvasivat itseään elämänmyönteisiksi, yhteistyökykyisiksi ja haasteisiin tarttuviksi. Tällaisella asenteella pidettiin yllä myös terveyttä ja kuntoa. Työmoraali mainittiin myös, eivätkä tutkijatkaan voineet olla ajattelemaan, että kuusikymppisiltä naisilta kolmivuorotyössä vaadittiinkin tiukkaa työmoraalia. Mutta ”omaan moraaliiin” voi sisällyttää myös huolenpidon itsestä,

kuten Fiona Williams (2004) sisällyttää tämän päivän hoivaetiikkaan myös itsestä huolehtimisen. Kuusikymppisen ruumis problematisoituu ja alkaa vaatia enemmän huomiota. Ruumiista ja mielestä huolehtiminen tehtiin pikemmin oman itsen kuin työssäpysymisen vuoksi, mutta samalla se edesauttoi työssä selviämistä.

Suoraan kysymykseen pitkään työssä pysymisestä annettiin vastaukseksi myös työn antama tyydytys. Työssä oli edelleen ajoittaista imua. Kuusikymmentä ja työssä –kirjassa käytettiin *kiinnipitävän työn* käsitettä. Käsite otettiin käyttöön spontaanisti eikä sellaisesta puhuta (tietääksemme) työn psykologisessa tai sosiologisessa teoriassa, vaikka työn imu kuulostaa vähän samalta. Työn imun käsitteellisille ulottuvuuksille – tarkokkuus (vigor), omistautuminen (dedication) ja työhön uppoutuminen (absorption) – voi antaa erilaisia konkreettisia sisältöjä. Ne tuntuvat kuitenkin vähän liioittelevilta kuvaamaan tutkittujen kuusikymppisten suhdetta omaansa työhönsä, kun he itsekin tunsivat jo osittaista irrottautumista. Toisaalta keski-ikäiset kuvasivat korkeaa työmoraaliaan tavalla, jota kai voisi pitää työlle omistautumisena.

Semmonen käsitys mulla on, että mitä vanhempi on, niin sen hartaampi suhde tuohon työntekoon on. Että kyllä nuoriso, nuorimmat ottaa sen homman paljon kevyemmin (...) Kyllähän se varmasti kaikilla on kunniasia tehdä se työ sillä tavalla, ettei siitä tule sanomista, mutta sitten on vielä semmonen ylimääräinen puristus sen työn laadun eteen, niin mieli tekis kyllä sanoo, että vanhemmat suhtautuu vakavasti siihen lopputulokseen. Toivottavasti olen väärässä (nuorten suhteen, RJ & AP) (Mies, metalli)

Kuusikymppisten työssä oli myös hyviä hetkiä, jolloin jossain määrin kaksifaktoriteorian ja motivaatiopolun mukaisesti saattoi kokea saavuttamisen, oppimisen ja tunnustetuksi tuleminen tunteita. Myös työntekijän kapasiteetin mukaiset haasteet viestivät luottamuksesta ja antoivat saavuttamisen tunteita. Motivoivat ja kiinnipitävät tekijät hajautuivat monenlaisiksi huomioiksi, ja joskus ne kuulostivat kovin yksilöllisiltä ja persoonallisilta. Arkkitehti pysyi työssä, koska työpaikan fasiliteettien avulla hän saattoi seurata alan tietoteknistä kehitystä ja koska hän arveli olevansa omassa firmassaankin, jota hän pyörittä viran ohella, uskottavampi kaupunginarkkitehtinä kuin eläkeläisenä. Tarjoilija olisi mie-

lellään pysynyt työssä, koska työyhteisö oli mukavampaa seurata kuin jääminen kotiin sairaan aviomiehen luokse. Toisaalta nämä esimerkit demonstroivat sitä, että yleensäkin työyhteisö on tärkeämpi naisten ja työväestön töissä, työn sisällön imu taas koulutetun keskiluokan tietöissä. Tärkeää on muistaa, ettei kiinnipitävyys ole vain yksilön ja työtehtävän suhde, vaan kysymys on sosiaalisten suhteiden laadusta, luottamuksesta, tunnustuksesta ja arvostuksesta.

Työssä pysyjän ja pysymisen profiili tai työssä kiinnipitävien tekijöiden kirjo on siinä määrin monitahoinen, että niiden tulkinta kaikkein ilmeisimpien tekijöiden eli terveyden, toimintakyvyn ja työpaikan pysyvyyden ohella riippuu tutkijan omaksumasta teoriasta. Taloudellisen subjektin oppi nojaa taloudellisille kannustimille, joita palkka ja eläke (tässä tapauksessa eläkkeen karttuminen työssä), tarjoavat. Työn psykologia ja työn sosiologia tarjoavat lukuisan joukon työssäviihtymisen ja työtyytyväisyyden empiirisiä korrelaatioita ja niitä jäsentäviä teoreettisia käsitteitä ja malleja. Poimimme esimerkiksi viime vuosien tutkimuksesta kaksi vaikutusvaltaista konseptiä, Jari Hakasen (2005) työhyvinvointiteorian pohjana oleva vaatimus–voimavara-mallin ja Juha Siltalan (2004) työn vaihtosuhteen käsitteen. Havaintoja voi tiivistää kummankin avulla, mutta lähinnä siksi, että kummatkin ovat kattavia ja liukuvia. *Voimavaroina* voi toimia melkein mikä tahansa hyvästä lapsuudesta, onnellisesta avioliitosta ja omasta terveydestä työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin, esimiehen tukeen ja työsuhteen varmuuteen. Jotkut niistä muodostuvat työelämäkulussa, joihinkin voidaan vaikuttaa pitemmällä aikavälillä ja joihinkin voidaan vaikuttaa poikkileikkaushetkelläkin. Varmaankin voi sanoa, että tutkimuksemme työssäpysyjien elämässä oli paljon voimavaroja ja että työnteon jatkaminen loi enemmän voimavaroja (tuloja, identiteettiä, tyydytystä, yhteisöllisyyttä) kuin kulutti. Myös Siltalan *työn vaihtosuhte* on tutkimuksellisesti ongelmallinen (Julkunen 2005b, 83) sisältäessään kaiken mahdollisen tuloista, toimeentulosta, säällisistä työoloista ja työn ulkopuoliselle elämälle jäävästä ajasta kunnioitukseen, arvostukseen ja psyykkiseen tyydytykseen. Kuitenkin käsitettä käyttäen voi tiivistää, että näillä työssäpysyneillä työ harvoja poikkeuksia lukuunottamatta antoi edelleen enemmän kuin otti, ja omien voimavarojen investoinnilla työhön saatiin positiivinen saldo, muutakin kuin palkka.

Luotaantyöntävä vanhuus

Mutta työssä ei pitänyt vain työ vaan koko työssäkäyvän yhteiskunnallinen paikka ja identiteetti ja tästä paikasta ja sen varaan rakentuneesta identiteettistä luopumisen tuska. Samalla kun eläkkeellesiirtyminen oli oikeus, velvollisuus, helpotus ja houkutus, siinä oli myös epämukavia, jopa häpeän sävyjä, tosin ei kaikilla.

AP: Kun sanoitte aikaisemmin pelkääväne, että voitteko kenellekään sanoa, että olette eläkkeellä. Mistä tämä oikein johtuu, ettei kehtaisi sanoa olevansa eläkkeellä.

N: Eläkkeellä!! Oot sä eläkkeellä? Sä et oo tarpeellinen, sä oot vanha. Mm (...) Hyvänen aika, kun joku kysyy mitä sä teet työkses, niin miten mä voin sanoa, etten mitään, että mä oon eläkkeellä (...) Että ei oo mitenkään kunniaakasta olla eläkkeellä. (Nainen, sairaala)

Kysymys on enemmästä ja syvemmästä kuin tekemisestä. Nainen, jolla oli hirviästi näitä (...) uinti, kuntosali, saunakävely, posliinimaalaus ja kaikki. Sitten käyn lastenlapsia hoitamassa, jos ne tarvii, niin oon nytkin käynny vapaa-päivinä, niin kyllä mulla ohjelmaa on (...), tuskaili silti työstä jäämisen kanssa. En oo päässyt itteni kanssa niinkun selvyteen, että mikä mulle on hirveän vaikeaa, että mun pitää jäädä työstä pois (...) En oo päässyt selville, mikä se on se vaikeus, kun toiset, jotka jää eläkkeelle, on niin onnellisia, että ne oottaa sitä päivää. (Nainen, ravintola)

Vaikka myöhemmän keski-ään ja varhaisen vanhuuden sosiaaliset ja kulttuuriset merkitykset ovat mullistuneet, ja tämän ikäiset terveet käsitetään nuorekkaina, aktiivisina ja yhteiskunnallisina voimavaroina (kuten kuluttajina, hoivapotentiaalina ja kansalaisyhteiskunnan ylläpitäjinä), eläkkeelläolo on sittenkin kulttuurisesti vanhojen ihmisten moraalinen ja sosiaalinen tila, pysähtymisen ja tarpeettomuuden paikka. Vähintäänkin eläkeiässä kaikista aktiivisen ja tuottavan vanhenemisen ideologioista huolimatta on tällaisia kulttuurisia jälkiä. Tästä muistuttaa vanhuuseläkkeen hakeminen ja saaminen. Ne, jotka olivat jo ehtineet hakea eläkettä, kokivat nolottavana ja jopa nöyryyttävänä sen, että heidän piti hakea vanhuuseläkettä, ja että hakemuksen kohteena ei voinut olla vain työeläke. Se muistutti konkreettisesti siitä vanhan ja vanhuksen iden-

titeetistä, jota itseen ei mitenkään voinut liittää, ja se muistutti myös elämän lyhydestä ja kääntymisestä loppusuoralle. Vaikka *eläkettä odotetaan kuin kuuta nousevaa*, se tulee sittenkin *liian äkkiä, niin kammottavan äkkiä*, sanoi sairaanhoitajien luottamushenkilö ja kaipasi eläkevalmennusta. Millään eläkevalmennuksella ei kuitenkaan voi poistaa sitä, että elämäkin loppuu liian äkkiä, kammottavan äkkiä, ja eläkkeellesiirtymisen aktualisoi eksistentiaaliset kysymykset.

Kun tämän päivän työelämä edellyttää nuorekkuutta, läksimme tutkimuksessamme ja konkreettisesti myös kuusikymppisten haastatteluissa kysymään, miten he hallitsevat ikääntymistään ja tuottavat itsensä tämän päivän työelämään riittävinä, siis ”nuorina”. Taustalla oli foucault’lainen ajatus minuus- ja ruumistekniikoista, itsensä tuottamisesta moraalisesti ja ruumiillisesti oikeanlaisena subjektina. Mutta kun tavoittelimme tätä sinänsä teoreettista ideaa haastatteluissa, moni haastateltu käänsi ajatuksemme ympäri ja sanoi, että työ *pitää* nuorena. Nuorena halutaan pysyä pikemmin itsen kuin työn vuoksi, mutta työssä pysyminen on tämän kannalta olennainen minuus- ja ruumistekniikka. Pitäessään kiinni työstä ikääntynyt pitää kiinni elämästä, ajasta, aktiivisuudesta ja kontakteista nuoriin ihmisiin, asiakkaisiin ja työtovereihin. *Ku siellä on nuoria asiakkaana, niin jotenkin elää kumminkin sitä, miten sitä sanos, että kun siellä on nuorten parissa, niin ei niinku huomaa sitä, että vanhenis* (nauraa), *että tulis tämä vanhuus*. (Nainen, ravintola¹⁶). Vaikka ikä tuntuu, sen ajatteleva on taka-alalla niin kauan kuin on työssä – edellyttäen että pärjää riittävästi, niin ettei pärjäämättömyys muistuta koko ajan omasta iästä. *Olen työelämässä vielä kiinni ja elämässä*. Työssä oleva ei ollut vielä luovuttanut, niin kuin ne samanikäisetkin, jotka jo raahustivat tai puhuivat vain sairauksistaan ja eläkkeistään. Näiden pitkään työssä pysyneiden näkökulmasta eläkkeelle siirtyvät repsahtavat ja antavat periksi kaikista päinvastaisista haaveistaan huolimatta. Heidän kokemuksensa mukaan eläkeläisyyden aika kaivertaa ja kuluttaa nopeammin kuin työssäkäyvän aika.

16 Tämä kiinnipitävä työyhteisö tuntui aika erityiseltä. Asiakkaat halusivat niin että, *kun meet töihin, ni siellä on yks sun toinen hallaamassa, ettet taho päästä töihin tuonne perille asti, ensinää vaatteita vaihtamaan; vähän vinkataan silmää ja heitellään lentosuukkoja*.

Kolmannen iän kulttuuri nojaa ajatukseen eläkepäivien avaamasta toisesta nuoruudesta. Aineistomme osoittaa, että kuusikymppisten sie- luista kilpailee toinenkin identiteetti, ei työstä ja sen ulkoisista pakoista vapaan eläkeiän vaan työn antama nuoruus. Ehkä se kuitenkin nykyi- sessä työelämässä on kolmannen iän antamaa uutta alkua marginaali- sempi. Ainakin haastateltavamme antavat sen kuvan, että yleisesti heidän työyhteisöissään on lähdetty eläkkeelle mielellään ja ilman epäilyä. Silti työssäkäynnin merkityssisältö (työyhteiskunnassa) antaa pohjaa pitkälle työuralle, jos sitä eivät kumoa kohtuuttomat työn vaatimukset ja epäoi- keudenmukainen kohtelu.

IKÄPOLITIikkaa JA IKÄJOHTAMISTA

Ikähuolia ja ikäpolitiikan ituja

Ikä on merkityksellinen asia organisaatioissa ja työpaikoilla. Eri ikäisiin liitetään erilaisia käsityksiä ja ikä esittää jotain osaa monissa organisatorisissa käytännöissä. Tämä ei välttämättä tarkoita tietoista tai strategista ikäpolitiikkaa, vaan pikemmin totunnaisiin ikäkäsityksiin nojaavaa toimintatapaa.

Näiden ikäkäytäntöjen ohella kartoitimme myös, missä määrin kohdeorganisaatioissa esiintyi tietoista, yhteiskuntapoliittisten tavoitteiden eli uuden ikäsopimuksen suuntaista ikäpolitiikkaa. Tätä kysyttiin niin henkilöstöjohton kuin luottamushenkilöiden haastatteluissa. Kun haastatteluissa kysyttiin, onko yrityksessä/organisaatiossa ikäpolitiikkaa, vastaajat ymmärsivät sen luonnostaan tarkoittavan ikääntyvien työssä pysymistä sekä vanhempien työntekijöiden tiedon ja osaamisen hyväksikäyttöä edistäviä toimia. Jos vastaaja kysyi, mitä oikein tarkoitimme ikäpolitiikalla, Anna selvitti asiaa. *Miten mä sanoisin, että olisi jotenkin vaikka määritelty, että halutaan kannustaa pitkään työssä pysymistä ja että nähdään jonain voimavarana nää ikääntyvät tai ikääntyneet.* Tai toisessa haastattelussa: *Onko organisaatiossanne ikäpolitiikkaa eli että ikääntyneet jollakin tavalla otetaan organisaatiossa erityisesti huomioon?*

Useimmat henkilöstöpäälliköt löysivät omasta yrityksestään jotain ikäpolitiikkaa tässä mielessä, useimmat luottamushenkilöt sen sijaan vastasivat suoralta kädeltä, ettei sellaista ollut. Parissa tapauksessa roolit kääntyivät. Jotkut henkilöstöpäälliköt vastasivat, ”ettei ollut varsinaisesti”. *No, ei, ei varsinaisesti. Okei sanotaan, että ollaan tietysti näillä työterveydellä, kuntoremonteilla ja tämmösillä yritetty pitää tätä heikentyvää työkykyä yllä kovissa olosuhteissa. Tähän panostetaan aika paljon. Meillä on tämmösissä kuntoremonteissa jatkuvasti ihmisiä. Et kyllä me niinku yritetään pitää niiden ihmisten työkykyä tässä suhteessa yllä, että ne jaksas tehdä.* (HP, hotelli/ravintola)

No, ei varsinaista ikäpolitiikkaa, mutta meillä on kaksi semmosta, joihinka jotain tästä iästä on kirjoitettu, henkilöstöohjelma ja sitten työsuojelutoimintaohjelma. Ja molemmissa on jotenkin otettu kantaa tähän ikääntymiseen. Täällä henkilöstöohjelmassa muun muassa on tuota sillä tavalla (...) että me suhtaudutaan tällaisiin joustaviin eläkeratkaisuihin, osa-aikatyön käyttöönottoon myönteisesti. Et ne on niinku tämän tyyppisiä. Sitten täällä työsuojeluohjelman puolella taas korostetaan tuota ikääntyvän ihmisen ammattitaitoa ja tuota. Elikkä täällä on yks tavoite, että kuntayhtymässä arvostetaan ikääntymiseen liittyvää työkokemusta. (HP, sairaala)

Vaikka henkilöstöjohdon mielestä sairaalalla ei ollut varsinaista ikäpolitiikkaa, hoitohenkilökunnan luottamushenkilö oli painokkaasti sitä mieltä, että organisaatiolla on ikäpolitiikkaa ja katsoi sellaista löytyvän työ-toiminnasta ja jaksamisen tukemisesta.

Suuriin organisaatioihin on siis vakiintunut työkykyä ja terveyttä ylläpitävää toimintaa, mutta puhujan tulkinnan varaan jäi, pitikö sitä ikäpolitiikkana siinä mielessä, että toimia ohjaisi ikätietoisuus tai sillä varauduttaisiin työvoiman vanhenemiseen. Monet henkilöstöpäälliköt kuitenkin kuvasivat kasvavaa ikätietoisuutta ja pyrkimystä löytää uusia toimintatapoja, vaikka samalla myönnettiin keinojen olevan vasta haussa. Luottamushenkilöt kuvasivat samaa tilannetta arvostelevammin. Ikääntyneiden merkitys myönnetään juhlapuheissa, mutta ei käytännössä. Mutta ikäkysymys tai ikäjohtaminen ei ollut luottamushenkilöille ja ammattiosastoillekaan mikään ykköskysymys. Useimmiten siitä ei ollut keskusteltu osastoissa. Yrityksen henkilöstöpolitiikassa oli ikäjohtamista tärkeämpiä asioita. Ison talon valistunut pääluottamusmies, jonka mielestä yrityksessä ei ollut ikäpolitiikkaa, näki yrityksen *henkilöstöpolitiikan kohalla ykkösyrityksenä*. Ylipäänsä luottamushenkilöt pitivät omia talojaan hyvinä työnantajina ja niiden henkilöstöpolitiikkaa kehittyneenä, vaikka katsoivat niiltä puuttuvan ikäpolitiikan.

Haastatteluissa esille tulevat ja seuraavassa esiteltävät ikähuolet eivät ole yllättäviä. Ne ovat juuri ne samat, jotka julkisessa keskustelussa ja ikäjohtamisen lanseerauksessa on tuotu esille. Emme osaa sanoa, missä määrin ikähuolet aiheutuvat oman organisaation ongelmista ja näkymistä, missä määrin yhteiskuntapoliittinen tavoitteenasettelu, julkinen keskustelu sekä etenkin suuriin organisaatioihin kohdistuva tiedotus,

koulutus ja konsultointi luovat ikätietoisuutta. Luultavasti oma tilanne ja julkisuus kehämäisesti ja toisiaan ruokkien luovat kasvavaa ikätietoisuutta. Kummankin taustalla on samoja objektiivisia kehityskulkuja.

Eriytyvät ikärakenteet – eriytyvät huolet

Huoli numero yksi, josta myös muut huolet seuraavat, oli organisaatioiden ikärakenne. Organisaatioiden keski-ikä vaihteli neljän-viidenkymmenen vuoden välillä poikkeuksena yksityiset palvelualat eli ravintola/hotelli-ketju ja tavaratalo. Ikärakenne poikkesi siis suuresti organisaatioista toiseen ja alalta toiseen ja ikähuolet sen mukana. Niissä organisaatioissa, missä keski-ikä oli ikääntyvän puolella (45+), ikärakenne käsitettiin ihanteellista vanhemmaksi, vinoksi, *ei niin kovin pahaksi*, joksikin jolla vielä pärjätään tai jota haluttiin nuorentaa. Ihanteena on terve tai tasapainoinen ikärakenne, vaikka huolta ei nimettykään sairaaksi vaan vinoutuneeksi ikärakenteeksi. Tässä kehyksessä nuorten ihmisten rekrytointi ja organisaatioiden houkuttelevuuden takaaminen on jonkinlainen itsestänselvyyys. Mutta toisaalta tiedettiin, että demografinen kehitys vie tähän suuntaan, eivätkä ainakaan kaikki alat ja organisaatiot voi kiertää työvoiman vanhenemista. Kaikki ikäpolitiikan lanseerauksessa esiintuodut huolet tulivat esiin: miten turvata nuoren työvoiman ja uuden osaamisen rekrytointi ja tasoittaa muutosvaihetta, miten siirtää organisaation toiminnan jatkuvuudelle olennainen tieto ennen suurta eläkkeellesiirtymishuippua ja miten tukea ikääntyvien työssä jaksamista entistä pitempään.

Ikähuoli oli ilmeisin julkisen sektorin organisaatioissa. Ikärakenne oli vanhentunut ja vanhenemassa edelleen. 2000-luvun alussa vakinaisiin työsuhteisiin rekrytoitiin vielä aika vähän uutta henkilöstöä. Tällöin nuorten rekrytointi ja tulevaisuuden henkilöstövoimavarojen turvaaminen on erityisen tärkeää.

Tottakai tässä on se, että uudenlainen tieto, uudenlainen osaaminen (...) Organisaatiohan tarvitse uudenlaisia osaajia. Ja tietysti taustalla vaikuttaa ikärakenne, eliikkä tuota meidän täytyy saada meidän kokeneiden henkilöi-

den rimmalle myöskin nuorempaa, jotta ei tapahdu yhtäkkiä vaihtuvuutta. Se on tään organisaation kannalta hyvin haitallista, jos yksiköstä lähtee samaan aikaan paljon ihmisiä pois. Elikkä se tietotaito häviää, eli meidän ollaan puhuttu, että meidän pitäis sitä semmosta, puhutaan semmosesta mentoroinnista elikkä sen hiljaisen tiedon ja taidon ja kokemuksen siirtämisestä nuoremmille. (HP, kunta)

Julkisessa keskustelussa julkisen sektorin ikärakenteen vinouteen ja suurten ikäluokkien eläkkeellesiirtymisen huippuun liittyy kaksi ajatusmallia. Toisessa korostetaan tiedon siirtämistä ja ikääntyvien jaksamista. Toisen ajattelumallin mukaan eläkkeellesiirtymisen huippua voidaan käyttää radikaalimpien uudistusten toteuttamiseen, kunnallisten palvelujen ulkoistamiseen, yksityistämiseen tai yhdistämiseen yli kuntarajojen sekä valtionhallinnon työpaikkojen karsintaan. Hallituksen kehyspäätöksen mukaan valtionhallinnon lähivuosina vapautuvista työpaikoista aiotaan täyttää vain puolet. Poikkeuksellisen suuri poistuma eläkkeelle ”antaa ainutkertaisen mahdollisuuden toteuttaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen tuottavuutta ja tehokkuutta lisääviä toiminnan ja rakenteen muutoksia ja lisätä tietotekniikan hyödyntämistä”. (HS 12.3.2005). Näin pitkälle meidän haastatteluissamme ei katsottu, vaikkakin kunnan henkilöstöpäällikkö näki kehityssuunnan kohti ulkoistamista, kilpailuttamista ja yksityistämistä luonnollisena ja toivottavana.

Myös teollisuudessa ikärakenne oli aika keski-ikäistä, ja huolet olivat samanlaisia, tiedon siirtämiseen ja ikääntyvien jaksamiseen liittyviä. Ehkä muutosenergia, ikääntyvien ilmeisin puute, oli vielä korostuneemmin esillä huipputeollisuudessa kuin julkisella sektorilla. Seuraavassa metallin henkilöstöpäällikkö pohtii, että uudenlaiseen ajatteluun, *age managementiin*, pitäisi olla varaa, sillä myös vaihtoehdot eli varhaiseläkkeet ja kokeen työvoiman poistuminen ennenaikaisesti maksavat yritykselle.

Miten helpotetaan sitä työtä että sä jaksat 65-vuotiaaksi, koska kyllä meidän yrityksellä totta vieköön täytyy olla varaa siihen, ja tulevaisuudessa vielä enemmän, että kun se kokemus lähtee, niin se osaaminen lähtee ja sitten se vielä maksaa meille, siis kaikki ennen 65 lähtevät maksaa meille (...) Siis mitä mä olen miettinyt, että olisiko meidän syytä (...) Mä en oo ehkä ajatellut tätä ikäpolitiikkana, vaan mä olen ajatellut, että olisiko meidän syytä

tehdä sellanen age management-ohjelma. Mutta sen tarkoituksena mä en niinkään ehkä näe ikään suhtautumista, vaan sitä (...) millä tavalla me voimme systemaattisesti antaa keinoja esimiehille siihen, kun ne tulee ensimmäisen kerran sanomaan, että mä en jaksa tätä, että kroppa ei jaksa, eikä pää jaksa, eikä halutakaan enää tämmöstä hommaa tehdä, että meillä pitäis olla jotain sellaista, mitä auttaa sua jaksamaan. (HP, metalli)

Metallin henkilöstöpäällikkö toi esille myös paljon matkustavia asian-
tuntijoita koskevan ongelman. Tapana kun oli, että tultaessa Euroopasta
tai aikavyöhykkeen yli Kiinasta ja USA:sta vaikkapa kello kaksi yöllä,
tultiin heti seuraavana päivänä työhön. Päällikön mielestä olisi hyvä
saada lepovyöhyke pitkien matkojen kumpaankin reunaan, sillä *ei tuota
kukaan jaksa vanhemmiten.*

Yleensä jaksamisesta puhuttiin ihmettelemättä, mitä se oikein on.
Yksi henkilöstöpäällikkö alkoi kuitenkin pohtia sitä samaa kuin Riiko-
nen ym. (2002) kirjassaan: onko työssä selviäminen tullut vaikeammaksi
vai onko jaksamisen ajankohtaistuminen enemmän jokin ajattelu- ja
puhetavan muutos.

*Määkin sorruin tietysti siihen nyt liian helposti, kun mää sanoin, että kun
ei jakseta (...) Että se on semmonen vähän kaksiteräinen asia, että tuota, että
onko se todella sitä vai mitä se on? Vai onks se vaan että puhutaan, ettei jak-
seta. Kuitenkin meidän sairauspoissaolot, niin ne on pysynyt kohtuullisesti,
siis kohtuullisen samalla tasolla. Ei siellä oo mitään, mitään semmosta jyrk-
kää nousua missään vaiheessa (...) Nää psykkeen liittyvät sairaslomat, niin
ne on lisääntynyt jonkun verran, mutta ei niinkun semmosta dramaattista,
että voisi yksiselitteisesti sanoa, että ihmiset ei jaksa. (HP, sairaala)*

Liki kaikki henkilöstöpäälliköt tunnistivat vanhojen työntekijöiden eri-
tyisen osaamiseen ja kokemuksen merkityksen, ja sen ongelman, joka
tuon osaamisen äkillinen menettäminen aiheuttaa. Vuosikymmenen alussa
elettiin jonkinlaista asialle ”tarttis tehdä jotain”-vaihetta, eli täytyisi luoda
jotain tapoja siirtää ja säilyttää tietoa uusille tulokkaille. Muutamassa haas-
tattelussa ilmeni, että tällaisia kohtauspaikkoja oli jo olemassa.

Ne on aika heterogeenisiä ne meidän valmennusryhmät ja rakennetaankin näin, koska sitä viisautta (...) Kun se valmennus perustuu siihen, että siellä on kokeneita, jo ravintoloissa työskennelleitä ihmisiä. Niin niiden viisaus vaan yritetään monistaa ja antaa niille kaikille käyttöön (...) Et niin ku mä sanoin, meidän valmennuksen suola on siinä, että se 25-vuotias oppilaitoksesta juuri valmistunut muutaman vuoden iltaravintolassa työskennellyt baarimestari on 62-vuotiaan krouvipäällikön, kaiken sen bisneksestä tietävän ja näkevän kanssa samassa ryhmässä ja sen tiedon ja osaamisen generointi, se on aivan olennaista. (HP, ravintola)

Sitten uutena asiana meillä alkaa syksyllä yhteistyössä tuon teknisen ammattioppilaitoksen kanssa tämmönen oppisopimuskoulutus. Ikään kuin tulee meille tämmönen kisällimalli, että meillä tehdään ne käytännön jaksot ja sitten teoriaosuuden tarjoaa teknillinen ammattioppilaitos. Että koulutetaan paikan päällä (...) ja sitten me voidaan hyödyntää meidän vanhojen konkareitten ammattitaito, mutta etenkin varmistetaan se, että meillä tulevaisuudessakin olisi työntekijöitä. (HP, elintarvike)

Kun ikärakenteet ja työvoiman käyttötavat poikkeavat suuresti alasta ja organisaatiosta toiseen, myös ikähuolet eriytyvät. Nuoren työvoiman varaan rakennetussa vähittäiskaupassa oli toisenkinlaisia ikähuolia. Nuorten liikkuvuus oli ongelma, kun tavaratalo olisi halunnut investoida henkilöstöön ja sen osaamiseen pitkällä aikavälillä. Nuori ikärakenne oli ongelma myös sen kannalta, ettei se vastannut hyvinkin keski-ikäisen ja varttuneen asiakaskunnan ikärakennetta. Sen sijaan hotelli/ravintolan henkilöstöpääällikkö, vaikka ikärakenne oli vielä nuorempi, tuntui ottavan nuoren työvoiman kärsimättömyyden ja läpivirtaavuuden alalla halutun työvoiman luonteeseen kuuluvana.

TYKY – vakiintunut kehys

Yhtään tutkimusorganisaatiota ei valittu kohteeksi siksi, että se olisi tunnettu hyvistä käytännöistä, eikä organisaatioista löytynytäkään mitään erityisiä ikäjohtamisen innovaatioita. Ikäpolitiikan ituja sijoitettiin vakiintuneempien toimintamuotojen kehyksiin. Tavallisin maininta on TYKY, siis työkykyä ylläpitävä ja henkilöstön hyvinvointia lisäävä toiminta, harvemmin esille tulleita olivat työsuojelu- ja tasa-arvo-ohjelma. Tykytoiminnalla on suomalaisilla työpaikoilla pitkä perinne ja vakiintunut asema. Sitä on vakiinnutettu myös valtion ja työmarkkinaosapuolten sopimuksessa työkyvyn kehittämisestä ja sitten vuoden 1990 tulopoliittisissa neuvotteluissa (Peltomäki ym. 1999), ja se on kirjattu työterveyshuoltoa koskeviin lakeihin. Se on laajentunut pioneerivuosien tuki- ja liikuntaelin-keskeisestä kuntoutuksesta psykososiaalisen työhyvinvoinnin kattavaksi ylläpidoksi. Samalla vanhojen työkyvyttömyyden syiden, tuki- ja liikuntaelinten sairauksien rinnalle, ovat nousseet psyykkiset syyt ja mielenterveyden ongelmat. Tämän seurauksena tykytoiminnan rinnalla on alettu puhua myös työhyvinvointia ylläpitävästä toiminnasta. Tykytoiminnan alueella liikkuu monenlaisten asiantuntija-, konsultti- ja toteuttajatahoja, siellä risteilevät ja ottavat mittaa toisistaan erilaiset työhyvinvoinnin mallit. Työterveyslaitos koordinoi tykytoimijoiden verkostoa, joka seuloo valtavasta tykytoimintaa koskevasta tiedosta oleellisimman. Työterveyslaitos myös lanseeraa omaa laajan työkyvyn malliaan ja tarvittavia toimia sen ylläpitämiseksi.

Työolobarometreihin tykytoiminnan seuraaminen otettiin mukaan 1997 (Ylöstalo 1998). Barometri sisällyttää tykytoimintaan perinteisen kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttamisen lisäksi työturvallisuuden sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen. Vuoden 2001 barometrin mukaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin kohdistunutta toimintaa on ollut kuudella työpaikalla kymmenestä. Tätäkin useammat työpaikat olivat kehittäneet työturvallisuutta sekä työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa, siis työkykyä laajemmassa mielessä, mutta näiden hankkeiden osuus oli laskussa. Systemaattista vaikuttamista työkyvyn ylläpitoon ja kehittämiseen tapahtuu enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla, vähiten siihen satsataan (ainakin vuosina 1997–2002) yksityisellä palvelusektorilla. Tämä tuntuisi ymmärrettävältä sek-

torin nuoremman ikärakenteen valossa. Kaiken kaikkiaan työelämän kehittämistoiminnan painopiste on siirtynyt tuottavuuden, laadun, palvelun tms. kehittämishojelmista enemmän henkilöstön työkyvyn puolelle. Tässä voimme vain arvella, missä määrin se on reaktioita työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja ikääntymisen nousuun esityslistan kärkeen. Tutkimuksemme aineistonkeruun jälkeen vuonna 2003 uusittu työturvallisuuslaki velvoittaa jokaista yritystä tekemään työsuojelun toimintaohjelman, jonka osana on työhyvinvoinnin kehittäminen.

Toiminnan vakiintuneisuuden vuoksi on siis erittäin todennäköistä, että tutkimuksemme kohteena olleilla suurilla ja hyvillä työpaikoilla sitä on ollut. Kysymys on lähinnä siitä, mielletäänkö se ikäpolitiikaksi. Tyky-toiminta pitää sisällään hyvin erilaisia aktiviteetteja, eikä se tavallisesti kohdistu vain vanhimpiin, vaan se tukee koko henkilöstön henkistä ja fyysistä jaksamista. Tavoitteellisuuden ja satsausten aste vaihtelee ja vaihteli varmaan meidänkin aineistossamme. Jonkinlainen tyky-toiminta oli niin vakiintunutta, että se ei aina tullut mieleen ikäpolitiikkaa kysyttäessä. Henkilö, joka sanoi, ettei organisaatiossa ole ikäpolitiikkaa, saattoi toisessa yhteydessä tai erikseen kysyttäessä puhua ikääntyneisiin kohdistuvasta tyky-toiminnasta. Seuraavat katkelmat kuvaavat sitä, miten tykykehykseen oli vuosien mittaan sijoitettu yhä useammanlaisia työkykyisyttä, osaamista ja hyvinvointia koskevia asioita.

Kyllä on (ikäpolitiikkaa, RJ & AP), ja se (tyky, RJ & AP) on ollu meillä jo monta vuotta ennen kuin se noin yleisesti ottaen lähti työmarkkinoilla käyntiin. Me alunperin kutsuttiin sitä varhaiskuntoutukseksi. Mutta se on sitten vakiintunut yhteiskunnassa, että nyt puhutaan näistä tyky-hankeista, ja ne tempu mitä siellä sitten niinkun keksitään, usein työyhteisölle kokonaisuudessaan, jollekin 5–10 ihmisen yksikölle tai sitten jossain tapauksessa vaan yksilölle, ne vaihtelevat (...) Tyky-hankeet eivät oo mitään fysikaalista hoitoa, vaan enemmän muita temppuja. Koska useimmiten se ratkaisevin ja tärkein asia on johtaminen ja johtamisilmapiiri, työyksikön yleinen ilmaapiiri, sen tyyppiset asiat on ehkä paljon tärkeempiä tämän motivaation säilyttämisessä. (HP, valtio)

Tähän kuntoasiaan, mistä puhuttiin, eikä sen tarvii olla tämmönen age management-asiakaan, vaan yleisestikin ottaen, me kiinnitetään hyvin paljon

huomiota tähän työkykyyn ja silloin me nähdään se työkyky tämmösenä laajana rakenteena, jolloin siihen kuuluu (...) osaamisen kehittäminen (...) ja työyhteisön ilmapiiri, sitten se esimiestyön merkitys, ja sitten vielä fyysisen kunnan merkitys ja ennaltaehkäisevä työ. Perinteisestihän nämä työprojektit niinku pyrki melkein niin mittaamaan vaan, että millanen lihas-kunto ihmisellä on, ja se onkin hyvä asia, koska siitä on selkeesti todettu, että kaikenikäisen, jopa 80 vuotiaan kroppa vastaa siihen harjoitukseen. Sen tähden me tehdään hyvin paljon työtä siinä. Meillä on hyvin paljon semmosia ohjelmia ja erilaisia kuntotestauksia ja paljon tämmöstä yhteistä harastustoimintaa, mutta se ei yksin riitä, vaan siihen työkykyyn, työkuuntoon, tai työviireeseen, se on musta muuten hyvä sana, niin siihen liittyy myöskin tää osaaminen ja tää työyhteisön toimivuus ja esimiestyö, ja aina ei nuori esimies esimerkiksi ymmärrä niin ku jotain vanhemman ihmisen tarpeita. (HP, metalli)

Tavaratalo järjesti tyky-toimintana ”Kokemus voimavarana”-nimistä seniorikurssia ja kahden päivän *brush up*’ja. Pankin luottamushenkilö kertoi, että pankissa oli käynnistetty edellisenä vuonna mittava tyky-projekti, jossa oli mukana paikallinen yliopisto. Hankkeessa oli koulutettu johtajia ja luottamushenkilöitä ja sitä kautta vaikutuksen pitäisi levitä koko henkilöstöön. Tähän liittyen yrityksessä toimii myös sisäisen ilmapiirin ryhmä. Luottamushenkilön huolena oli pitää toiminta nimenomaan työhyvinvointia palvelevana. *Meidän pitää, sen ryhmän pitää olla hirveen tarkkana, että se on tosiaan tyky-toimintaa eikä tuloksen tekoo. Eihän ne toisiaan pois sulje, mutta se on taas eri foorumi, missä mietitään näitä markkoja ja kappaleita ja tulostavoitteita (...) Ajatus on kyllä kaunis. Kyllä meillä yritetty on.* Toistaiseksi hankkeen avulla oli saatu pois päiväjärjestyksestä pieniä kauan ärsyttäneitä asioita.

Sairaalan luottamushenkilö oli painokkaasti sitä mieltä, että organisaatiolla on ikäpolitiikka. Se keskittyi työssä jaksamiseen ja tyky-toimintaan. Tyky-toimintaan haetaan omia malleja, henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämistä pyritään tukemaan. Samoin ikääntyviä pyritään tukemaan työssä pysymistä. *Kyllä minulla itsellä on se kokemus, että kaikki keinot yritetään siinä työssä jaksamisessa ja selviytymisessä ennen kuin lähdetään hakemaan esimerkiksi jotain kuntoutustukea.* Kunnan henkilöstöpäällikkö sanoi tyky-toiminnan tavoitteena olevan, että joka ainoa

henkilö pysyisi työkykyisenä ja kompetenssi säilyisi koko työuran ajan. Tämä edellyttää panostamista ikääntyvien jaksamiseen. Kunnan talousarviossa oli määräraha työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvointiin, ja sillä on erityinen tyky-ryhmä. Sen lisäksi työterveyshuollon ja kuntoutuksen toimenpiteitä on kohdistettu vaikeimmin uupuneille, *ehkä pariin-sataan henkeen vuosittain*. (LH, kunta) Liikenteellä rakennettiin yhdessä työterveyshuollon kanssa kuntoutuspaketteja. Yritys ei kuitenkaan tukenut niitä ja ne piti hoitaa omalla ajallaan vuosilomalla tai pekkaspäivinä. Bussinkuljettajien haastattelussa tuli ilmi, ettei kuusikymmentävuotias kuljettaja päässyt näihin, kun hänet jo katsottiin liian vanhaksi, että hänen työkykyään olisi kannattanut ylläpitää.

Kaiken kaikkiaan tyky-kehykseen sijoittuvaan henkilöstön työkyvyn ylläpitoon panostettiin esimerkkiorganisaatioissakin enemmän julkisella sektorilla ja teollisuudessa kuin yksityisillä palvelualoilla aivan kuten työolobarometrit kertovat. Mutta vähintään kuntoremontteja ja työterveyshuoltoa oli tarjolla sielläkin. Sen sijaan haastattelumme eivät kerro, miten pitkäjänteistä ja järjestelmällistä työkykyä tukeva toiminta loppujen lopuksi oli, emmekä osanneet sitä kysyäkään. Aivan samoin kuin yritykset/organisaatiot voivat hakea nopeita ratkaisuja henkilöstön vähentämisestä tai nuorentamisesta, ne voivat hakea pikareseptejä myös työhyvinvoinnin, jaksamisen ja ikäjohtamisen tuotemarkkinoilta, järjestää seminaarin guruineen tai kyselyn, joka ei johda sen pitemmälle. Mutta kun myös luottamushenkilöt arvioivat kohdeorganisaatioidemme henkilöstöpolitiikan mallikkaaksi, meillä ei ole mitään syytä epäillä näitä organisaatioita lyhytjänteisyydestä. Suurempi ongelma usein on hyväksi tunnistettujen käytäntöjen, vaikkapa vain reilun ja arvostavan kohtelun levittäminen läpi suurten organisaatioiden, kun kuitenkin lähi-ilmapiiri, lähiesimiehet ja lähityöyhteisön sisäiset ikäsuhteet painavat eniten viihtymisessä.

Asteittain eläkkeelle – osa-aikaeläke ratkaisumallina

Kiistanalainen osa-aikaeläke

Ikääntyminen vähentää työkapasiteettia ja yksi tapa pysyä pitempään työssä on työpanoksen vähentäminen. Vickerstaffin ym. (2004) tutkimuksessa suuri osa johtoa ja henkilöstöä kannatti ajatusta työpanoksen asteittaisesta vähentämisestä. Vaikka heidän esimerkkiyrityksissään ei ollutkaan eksplisiittii asteittaisen tai joustavan eläkkeellesiirtymisen politiikkaa, työntekijät kokivat, että heillä oli mahdollisuus pyytää työtuntien vähentämistä tai työtehtävien helpottamista. Nämä ratkaisut tapahtuvat kuitenkin tulojen kustannuksella.

Jotkut ammatit ja työtehtävät mahdollistavat omassa ammatissa työpanoksen ainakin jonkinasteisen sopeuttamisen. Työaikaansa voi lyhentää luopumalla palkallisista ja palkattomista ylitöistä, ja muuta kuormitustaan ottamalla vähemmän sitoutuneen ja panostavan suhteen omaan työhön. Ainakin korkeakoulutettujen tietotyössä työaika mukautuu iän mukana, niin että 55–64-vuotiaat tekevät vähän nuorempaa (45–54-vuotiaat) ikäryhmää lyhyempää työaika (Julkunen ym. 2004). Toisaalta tätä voidaan katsoa nyreästi eläkkeen odotteluna ja töiden vierittämisenä muille. Viimeisiä vuosia painottanut eläkepalkan laskenta on tehnyt osa-aikatyöhön hakeutumisesta kaksinkertaisesti kannattamatonta, kun se on vähentänyt sekä tuloja että eläkettä. Osa-aikaeläke korjaa näitä epäkohtia ja tarjoaa asteittaisen eläkkeelle siirtymisen ja työpanoksen vähentämisen mahdollisuuden, mutta se ei poista reiluuutta ja oikeudenmukaisuutta koettelevia kysymyksiä.

Suomessa osa-aikaeläke otettiin käyttöön yksityisellä sektorilla vuonna 1987 ja julkisella 1989 (Julkunen & Nätti 1999, 104–109). Järjestelmän suosio on kasvanut nykäyksittäin, niin että eläkeiän laskeminen tai eläke-etuuskien parantaminen on aina lisännyt sen suosiota. Vuonna 1988 osa-aikaeläkkeellä oli 172 henkilöä, vuonna 1995 hieman yli 5000 ja vuonna 2003 määrä oli huipussaan eli 41 195 henkilöä, näistä yksityisellä sektorilla noin 25 000 ja julkisella 17 000 henkilöä, naisia 53 prosenttia (Nieminen & Forma 2005, 119; Takala 2002; Takala

2004). Tiedossa olleet heikennykset vuodelle 2003 tuottivat hakeutumisessa piikin vuodelle 2002. Ikäraja nostettiin väliaikaisesta 56 vuodesta takaisin 58 vuoteen, eikä osa-aikaeläke kartuta vanhuuseläkettä enää yhtäläisesti palkan kanssa. Mahdollisesti myös asian runsas esilläolo julkisuudessa markkinoi järjestelmää. Uusien eläkkeellesiirtyjien määrä on sitten vuosina 2003 ja 2004 ollut laskussa, mikä oli odotettavaa jos sen valossa, ettei järjestelmän piiriin näinä vuosina tullut uusia ikäluokkia. Tutkimusajankohtanamme osa-aikaeläke oli edullisimmillaan ja sen käyttö oli yleistynyt nopeasti edellisen vuosikymmenen lopussa. Työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta osa-aikaeläkkeeseen, vaan siitä on neuvoteltava työnantajan kanssa, ja täten työnantajien strategiat ja suhtautumistavat voivat vaikuttaa järjestelmän yleisyyteen.

Järjestelmästä on kiistelty, kun ei ole oikein vankkaa näyttöä siitä, onko osa-aikaeläke kokoaikaisen eläkkeen vai kokoaikatyön vaihtoehto, eli auttaako se jatkamaan työuraa, vai vähentävätkö sen avulla työpanostaan henkilöt, jotka muuten voisivat tehdä kokoaikatyötä. Joka tapauksessa osa-aikaeläkkeet ovat yleistyneet samanaikaisesti kun kokoaikainen ennenaikaiseläkkeille, siis, työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyminen väheni (Gould 2002; Hytti 2002a; Takala 2002). Vaikutussuunta on varmaankin ollut kahdensuuntainen. Kun muiden eläkemuotojen ehtoja on tiukennettu ja hylkäysprosenttia nostettu, paine saattaa olla kanavoitunut osa-aikaeläkkeeseen. Osa-aikaeläkeläisten rakenne on muuttunut vuoden 1998 jälkeen, niin että ainakin yksityisen sektorin osa-aikaeläkeläisillä on nyt useammin terveyden ja työkyvyn ongelmia kuin vastaavankäisillä kokoaikatyössä ja osa-aikatyössä olevilla. Samoin he pitivät työtään useammin henkisesti kuormittavana (Takala 2004). Tämäkin puhuu sen puolesta, että muiden eläkemuotojen kiristyminen on kanavoitunut osa-aikaeläkkeeseen. Toisaalta työajan puolittaminen saattaa olla aito ratkaisu ikääntyvän tilanteeseen ja riittävä tapa vähentää työn kuormitusta, ja siten osa-aikaeläke on vähentänyt muiden eläkkeiden tarvetta.

Osa-aikaeläke on ilmeisesti yksilölle hyvä ratkaisu, mutta samalla tutkimuksissa (esim. Juuti 2001; Nieminen & Forma 2005) tulevat esille osa-aikaeläkkeen työyhteisössä synnyttämät ristiriidat ja kateus. Osa-aikaeläkeläinen kun suunnilleen puolella työpanoksella pääsee liki kokonaiseen ansioihin. Se voi tuntua epäoikeudenmukaiselta niin koko-

aikatyötä tekevistä kuin subventoimatonta osa-aikatyötä tekevistäkin. Osa-aikaeläkeläiset eivät ehkä ole päällepäin sen raihnaisempia kuin muutkaan. Vaikka työajan lyhentämisessä on eri vaihtoehtoja, kun lyhyemmän työajan voi ottaa päivittäin, kokonaisina päivinä, viikkoina tai kuukausina, puolikkaan työajan ajoitus mielekkäällä tavalla voi olla vaikeaa. Työnantajat eivät tavallisesti palkkaa lisähenkilöstöä paikkaamaan poisjäävää työaika, joten toisten työmäärä voi lisääntyä. Niemisen ja Forman (2005) tulosten mukaan myös osa-aikatyötä tekevät tekivät nyt työnsä niin tehokkaasti ja tiiviisti, että he ainakin itse tunsivat tekevänsä nyt kolmessa päivässä saman työn kuin ennen viidessä. Työn organisointi ei kuitenkaan aina onnistu, ja myös kommunikaatio voi vaikeutua, kun osa-aikatyö ilmestyy organisaatioihin, jotka on rakennettu koko-aikatyön varaan. Osa-aikatyön soveltuvuudessa eri ammatteihin ja työyhteisöihin on eroja, niin kuin myös sen eri tilanteissa saamista sosiaalisissa merkityksissä.

Niemisen ja Forman (2005) aineisto on pieni, mutta se tuo kiinnostavasti esille osa-aikaeläkkeen erilaiset ulottuvuudet. Työhön kyllästyminen ja tunne oman osansa tekemisestä työnsivät osa-aika- kuten muullekin eläkkeelle, samoin oma aika ja vapauden tunne vetivät sinne. Toisaalta osa-aikaeläke on aivan erityinen mahdollisuus, luultavasti ikääntyneelle erityisen sopiva kombinaatio, jossa kysymys on enemmästä kuin työn kuormituksen vähentämisestä. Siinä voi olla toisella jalalla kiinni työssä ja sen edellä kuvatuissa merkityksissä, ajan tasalla pysymisessä ja työn elämälle antamassa rytmissä, kun toisella kädellä on jo saanut otteen eläkeiän antamasta helpotuksesta ja luovuttamisesta. Osa-aikaeläke myös taipui yksilöllisiin tilanteisiin. Ne, joille työyhteisö oli tärkeä, saattoivat olla osa sitä, ne taas, joille työyhteisö oli luotaantyöntävä, saattoivat ottaa siitä etäisyyttä. Suurin yhteiskuntapoliittinen dilemma liittyy tietysti siihen, onko ikääntyneiden osa-aikatyötä todella tuettava eläke- tai muista julkisista varoista. Eivätkö he voisi siirtyä osa-aikatyöhön omalla kustannuksellaan?

Toiveikas suhtautuminen

Tutkimusorganisaatioissamme osa-aikaeläke oli varhennettua vanhuuseläkettä ja yksilöllistä varhaiseläkettä yleisempi ja tärkeämpi, kuten yleisestikin tilanne 2000-luvun alussa oli. Aineistoissamme tulivat esille osa-aikatyön ja osa-aikaeläkkeen eri puolet ja yrityskohtaiset merkitykset. Muutama haastateltu kuusikymppinen toi esiin työnantajan tai asiantuntijanäkökulman ja piti osa-aikaeläkettä epärealistina diilinä: se antoi eläkeläiselle liian paljon liian vähästä ja työnantajalle liian vähän liian paljosta (Julkunen 2003, 218–210, 247). Osa-aikaeläke oli asettunut helpoimmin sellaisille aloille, missä muutenkin tehdään osa-aikatyötä (tavaratalo) tai missä muutkin subventoidut työajan lyhentämisen mallit (vuorottelu, osa-aikalisä) ovat olleet paljon käytössä eli julkisissa palveluissa. Yhdessä tapauksessa eli liikenteellä osa-aikatyö, myös ikääntyneiden osa-aikatyö, olisi ollut käyttökelpoista yritykselle työaikojen järjestelyn kannalta. Samaten kuljettajien haastatteluissa osa-aikaeläke tuotiin esille myönteisenä mahdollisuutensa tehdä kyseessä olevaa. työtä vanhempanakin. Sen sijaan alan ammattijärjestö, joka pelkäsi työaikojen osittumista ja pirstoutumista, halusi säilyttää kuljettajan työn elämiseen riittävänä – vai miehille sopivana? – kokoaikatyönä, vastusti osa-aikatyötä ja asetti henkilöstöpäällikön mukaan tiukkoja ehtoja myös osa-aikaeläkeläisten käytölle. Ammattiosaston pelko ei aineistomme valossa ole aiheeton. Tavaratalossa ja ravintolassa juuri työaikojen osa-aikaisuutuminen ja pirstoutuminen nähtiin keskeiseksi siinä prosessissa, joka muuttaa alalla toimivan työvoiman luonteen kokoaikatyötä tekevästä perheenelättäjistä nuoriin, naisiin, opiskelijoihin ja ”kiertolaisiin”, siis löyhemmin kiinnittyneeseen työvoimaan.

Aineistomme valossa osa-aikaeläke näytti toimivan pikemmin yksilöllisen hakeutumisen kuin organisaation ikästrategian pohjalta. Silti sen on oltava jollain lailla yhdenmukainen organisaation henkilöstöpolitiikan kanssa. Työntekijöiden näkökulmasta osa-aikaeläke on tärkeä omassa päätösvallassa – tai liki omassa, sillä järjestelyistä on sovittava työnantajan kanssa – oleva mahdollisuus työnteon vähentämiseen. Suomessa, missä osa-aikatyö on edelleen suhteellisen vähäistä, osa-aikaeläkkeen olemassaolo paitsi subventoi työajan lyhentämiseen myös oikeuttaa siirtymistä osa-aikatyöhön ja velvoittaa työnantajaa neuvottelemaan

työn järjestelystä. Aineiston kaksi osa-aikaeläkeläistä pitivät järjestelyä hyvänä: se oli helpottanut oloa, niin että olo oli vapautuneempi ja elämä kaikin tavoin parantunut. *Joo, mä olen viikon töissä ja viikon vapaalla, joka on todella upeeta. Suosittelen lämpösti kaikille.* (Nainen, tavaratalo) Useimmat olivat kyllä miettineet osa-aikaeläkettä, sen antamaa tulotasoa ja työjärjestelyjä, mutta asiaan ei vain tullut tartuttua eli työn keventämisen tarve ei ollut niin akuutti.

Kuusikymppiset ja luottamushenkilöt kertoivat myönteisistä kokemuksista ja järjestelmää kohtaan tunnettavasta kiinnostuksesta, jota tuntui olevan enemmän kuin toteutuneita ratkaisuja. Osa-aikaeläkkeet asettuivat hyvin esimerkiksi kauppaan, missä osa-aikatyö oli muutenkin yleistynyt. Tavaratalon luottamushenkilö piti hyvänä sitä, että osa-aikaeläkkeelle saattoi jäädä omasta halusta eikä tarvitse todistaa työkyvyttömyyttään. *Että aikaisemmin oli sitä, että ihmiset yritti löytää itsestään vikoja, että pääsisivät osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai sitten sairauseläkkeelle, mutta kun ei oo, että nääntyneenä ne täällä oli. Mutta nyt moni on onnellinen siitä, että ne pääsee osa-aikaeläkkeelle. Ne tekee kolme päivää viikossa töitä ja sitten ne saa huilata ja ne ei enää sairastele sillai (...) Meidän työterveyslääkäri sano, että 136 henkee on osa-aikaeläkkeellä ja kukaan ei ole moittinut, että sillä rahalla ei tule toimeen.* (LH, tavaratalo) Tämänkin kokemuksen nojalla osa-aikaeläke olisi korvannut työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumista.

Kuusikymppisten aineistossa oli tapaus, jossa pitkälle koulutettu asiantuntija oli muuttanut mielensä osa-aikaeläkkeelle hakeutumisesta. Hänelle oli räätälöity omaa asiantuntemusta vastaava työnkuva, mutta ajoittain hän oli käynyt ”henkistä vääntöä johdon kanssa”, viihtynyt huonosti ja joutunut tekemään myös oman työnkuvan ulkopuolisia huonosti motivoivia tehtäviä. Tässä tilanteessa hän oli miettinyt osa-aikaeläkettä ratkaisuna. Puhuttuaan asiasta talon johdolle hän kuitenkin luopui ajatuksesta, kun johto tarttui siihen yli-innokkaasti, *oli kauhean innostunut, että joo, lähde vaan, sehän on hyvä, että talo säästää ja sä tienaat melkein yhtä paljon eikä sun tarte käydä työssä kuin joka toinen päivä tai joka toinen viikko (...)* Sit mua rupes niin ku piruuttaa tää, että miten se noin suurta innostusta herättää (...) että mä olisin täällä vaan puolipäiväsenä töissä. Kertoja päätti ajatella asiaa vielä uudestaan, vaikka mietti itsekkin oliko se sitten kauhean kypsää käyttäytymistä, ja tuli siihen tulokseen, että talo tarvitsee hänen osaamistaan. Osa-aikaeläke olisi ollut työntämistä

sivuraiteelle, periksianto johdon kanssa käydyssä väännössä kunniaista ja autonomiasta, eikä voittoa voinut antaa toiselle osapuolelle. Oli kootava itsensä ja luotettava omaan ammattitaitoonsa.

Niissä organisaatioissa ja ammateissa (hoitohenkilökunta, kuljettajat, opettajat, kunta kokonaisuudessaan, valtion laitos, tavaratalo, metalli), missä osa-aikaeläkettä oli tapana käyttää, se näytti nimenomaan tavalta jatkaa työuraa. Aineistomme henkilöstöpäällikötkin suhtautuivat siihen pääasiassa suopeasti, vaikka siitä seuraa järjestelyongelmia organisaatiolle. Sairaalan henkilöstöpäällikkö kertoi, miten osa-aikaeläkkeen ikärajan lasku 56 vuoteen vuonna 1998 oli lisännyt kiinnostusta siihen nimenomaan lääkäreiden keskuudessa. Hän piti osa-aikaeläkkeen antamaa mahdollisuutta pehmeään laskuun hyvänä ja kertoi siitä, miten osa-aikaeläkkeelle siirtyneet olivat tyytyväisiä. Se, että lääkärit tekevät vain puolikkaan työtä *aiheuttaa tiettyjä ongelmia tottakai*, mutta hän ei kuitenkaan korosta niitä.

Metallin henkilöstöpäällikkö piti osa-aikaeläkettä hyvänä mahdollisuutena. Hän arveli, että siitä voisi tulla yrityksen age-managementin *jos me semmoinen saadaan aikaiseksi* yksi osa ja tällöin he voisivat markkinoidakin sitä aktiivisesti, kun *nyt sen ovat löytäneet ne, jotka itse on olleet halukkaita sitä hakemaan*. Osa-aikaeläkkeellä olevat tekivät tavallisimmin työtä päivittäin, mutta joku projektitehtävissä oli järjestänyt asian niinkin, että *asuu kaks kuukautta, pelaa golfia tuolla Portugalissa, sitten käy kaks kuukautta töissä*. Osa-aikaeläke oli yritykselle muita varhaisen lähdön reittejä edullisempi. Ja henkilöstöpäällikkö muisteli tutkimuksia, joiden mukaan vapaa-ajan, toipumis- ja lataamisajan lisääntyminen ja vireyden löytäminen elämään lisäisi tuottavuutta työssä, *semmoinen henkilö, jolta onnistuu tää osa-aikaeläke, tekee itse asiassa paremman tuloksen siinä puolikkaassa työajassa, kun hän teki ennen kokoaikatyössä, koska se palautumisaika on parempi, tullaan uusilla voimilla aina töihin, niin se innostavuus siitä myöskin lisääntyy*. Lisäksi osa-aikaeläkkeellä oleva saattoi sparrata tai mentoroida niitä, jotka olivat kasvamassa samoihin tehtäviin.

Ainakin vuosikymmenen alussa, osa-aikaeläkkeen boomissa, näytti siltä, että osa-aikaeläkkeellä voisi olla enemmänkin käyttöä yritysten eikä vain ikääntyneiden oman ikäpolitiikan välineenä. Se vaatii kuitenkin työn hyvää organisointia ja sosiaalisten ristiriitojen käsittelyä. Sen sijaan toinen työaikaa lyhentävä käytäntö, vuorotteluvapaa, ei tullut

aineistossamme esille. Vuorotteluvapaan seuranta tutkimuksen (Nätti ym. 2005) mukaan sen käyttäjien keski-ikä on noussut järjestelmän voimassaoloessa 43 vuodesta (1996) 48 vuoteen (2003). Alunperin työn jakamisella ja työttömien työllistämällä perusteltu järjestelmä on muuntunut yhä enemmän ikä- ja jaksamispolitiikan välineeksi. Vuorottelijat kokevat itsensä katkon jälkeen virkeämmäksi ja paremmin voiviksi, ja työnantajat arvioivat järjestelmän hyväksi puoliksi työssä jaksamisen, työntekijöiden uusiutumisen ja uudelleenmotivoitumisen sekä uusien (nuorempien) sijaisten piristävän, uudistavan ja nuorentavan vaikutuksen. Työnantajat siis näkevät vuorotteluvapaan ikääntyvän organisaation henkilöstöpolitiikan välineenä.

Kevyempiä töitä ja uusia alkuja

Vähenevä suorituskyky ja uudelleensijoittaminen

Suorituskyky vähenee iän mukana, sairaudet yleistyvät ja työ voi alkaa tympiäkin. Työajan lyhentämisen ohella toinen ratkaisu alentuneeseen työkykyyn on uudelleensijoittaminen vähemmän kuormittaviin tehtäviin. Uudelleensijoittaminen ei koske vain työuran loppuvuosia, vaan osatyökykyisiä on terveystieteiden vuoksi nuoremmissakin. Lisäksi organisaatiouudistukset aiheuttavat uudelleensijoitustarpeita. Siksi suurissa organisaatioissa (suuret sairaalat, kunnat) on uudelleensijoitusyksiköitä.

Mutta olipa ikääntyneen työkyky rajoittunut mistä syystä tahansa, sairauksien, kulumisen, tympiintymisen tai uupumisen vuoksi, hänen sijoittamisensa uudelleen organisaation sisällä vähemmän vaativiin tai kuormittaviin tehtäviin ei ole yksinkertaista, vaikka joissain organisaatioissa (esimerkiksi suuressa sairaalassa) onkin kuormittavuudeltaan erilaisia osastoja ja tehtäviä. Haastattelussa tuli esille kolme keskeistä estettä. Ensinnäkin työvoimaresurssit on vedetty kireiksi, tulosityksiköit-

täminen ja tiimiyttäminen siirtävät työpanoksen kontrollia työyhteisöihin, eivätkä tulosvastuiset tiimit ja esimiehet halua yhteisöönsä henkilöitä, joiden suorituskyvyssä on puutteita. Toiseksi vaatimuksiltaan vähäisemmät työtehtävät leimaantuvat ”raakkityöpaikoiksi” ja leimaavat ikävällä tavalla niihin sijoitetut henkilöt. Kolmanneksi vähemmän vaativat tehtävät edellyttäisivät myös tyytymistä pienempään palkkaan. Ikääntyneen näkökulmasta se tuntuu epäreilulta etenkin silloin kun viimeiset työvuodet painavat eniten eläkepalkassa. Ainakin joskus ja joillakin työpaikoilla – silloin kun senioriteettia kunnioitettiin enemmän eivätkä tulosvaatimukset olleet niin päällekaatuvia – viimeisinä työvuosina pyrittiin järjestämään lisää tehtäviä tai hyväpalkkaista työtä eläkepalkan maksimoimiseksi. Mitä enemmän työssä on 60–70-vuotiaita, sitä enemmän jouduttaneen kysymään, onko mahdollisuutta sellaisiin käytäntöihin ja kulttuureihin, joissa työuran lopettaminen vähemmän vaativiin ja myös huonommin palkattuihin tehtäviin olisi kunniallinen tapa lopettaa työura? Palkkausjärjestelmien muutos ennakoii tätä suuntaa, sillä julkisellakin sektorilla ollaan luopumassa ikäperusteisista lisistä, ja määrittelemään palkka puhtaasti työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella. Ehkä kulttuuri muuttuu jollain aikavälillä niin, että palkan lasku työuran lopulla alkaa näyttää oikeutetulta.

Sairaalassa hoitotyö on kuluttavaa, ja vaikka ammatillinen eläkeikä on ollut matala (58–60), sieltä siirrytään paljon työkyvyttömyyseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläke on yleinen poistumisväylä muissakin hyvinvointipalvelujen naisammateissa, kuten kotipalvelussa. 1990-luvulla työolosuhteet kiristyivät kunnissa samalla kun olisi pitänyt pitää entistä paremmin kiinni ikääntyvästä henkilöstöstä. Sairaalassa sekä luottamushenkilö että henkilöstöpäällikkö kertovat niistä konflikteista, joita työkyvyn alenemisen tai osatyökyvyttömyyden vaatima uudelleensijoittaminen aiheuttaa. Vaikka uusia vakansseja olisi auki, niin otetaan mieluummin nuorempi ja paremmin koulutettu kuin ikääntynyt osatyökykyinen. Työyhteisöt eivät halua porukkaan sellaisia, jotka eivät pysty täyteen työpanokseen. *Ei halua työrajoitteista ihmistä työkumppaniksi.* (LH, sairaala) Kolmivuorotyö tulee myös iän mukana raskaaksi, ja sairaalassa oli käytäntö, ettei viisikymmentäviisi vuotta täytäneiden tarvitse tehdä kolmivuorotyötä. Tämänkin käänköpuolena on tulojen menetys, sillä hoitotyön palkkarakenteessa vuorotyö-, yövuoro- ja sunnuntaityölisillä

on huomattava merkitys. Henkilöstöpäällikkö kertoo samasta. *Kyllähän se tietysti ongelmallista on, että jos sen ikääntymisen myötä työkyky alkaa kovasti laskea ja tuota se yksikkö alkaa katella, että eihän tästä tuu mitään ja ei oo eläkkeellesiirtymismahdollisuuksia ja tuota (...)* Vaikka meillä on tämmönen uudelleensijoitustyöryhmäkin, joka voi pohtia sitten tämmöisiä, että löytyskö sitten tämmöselle henkilölle joku työ missä hän paremmin selviytyisi. Niin kyl-lähän näitä ongelmia tulee sitten. (HP, sairaala) Tapausten yleisyydestä hän ei osannut sanoa, koska asiat on delegoitu yksiköihin.

Valtion laitoksessa kokemukset ovat hyvin samanlaisia. Sielläkin tulosjohtamiseen siirtyminen oli vaikeuttanut työkyvyltään rajoittuneiden tilannetta.

Meillä on keskusteltu aina silloin tällöin sellasesta kysymyksestä kun työrajoitteiset työntekijät. Ja silloin kun me on menty tulosjohtamiseen, jossa niitä rahoja tuijotetaan aika tarkkaan, ni on ihan selvä, että jos joku ihminen, jonka työkuunto laskee oikeen selvästi, mutta ei kuitenkaan niin paljon että se voisi saada eläkkeen, niin sellasta ihmistähän ei kukaan haluais pitää, jos esimiehellä on tulosvastuu niskassaan kaiken aikaa. Joskus on keskusteltu siitä, että pitäiskö niinkun perustaa tämmönen erillinen kustannuspaikka, joka on niinku näitä työrajoitteisia varten. Mutta sellanen raakkiytyö tai kustannuspaikka, niin se vasta olis kamala niitten ihmisten kannalta, se tappais niiltä loputkin siitä työkunnosta sen tyyppinen leima. (HP, valtio)

Lehden luottamushenkilö kertoo miten hankalaa töihinsä leipääntyneiden uudelleensijoittelu on. Esteenä on pitkän työuran tehneiden hyvä palkka, jonka pudottaminen ei tule kysymykseen. Kuitenkaan näillä henkilöillä, silloin kun parin vuoden päässä on näkyvissä työttömyys- tai varhaiseläkemahdollisuus, ei ole motivaatiota oppia uutta ja uudistua lehden toivomalla tavalla. Suuressa tavaratalossa uudelleensijoittaminen tuli esille vähän myönteisemmässä valossa. *Me käydään jatkuvasti tätä keskustelua mitä voitais tehdä näiden ihmisten, joiden työkyky vähän alentunut, hyväksi, tehdä uudelleen sijoituksia.* Meillä on se hyvä puoli, että on iso talo. (HP, tavaratalo) Aina kysymys ei välttämättä ole vähemmän vaativasta tehtävästä vaan yksinkertaisesti uudesta tehtävästä, uudesta alusta vielä saman organisaation palveluksessa tai muuten ikääntyneen ihmisen työkyvyn laatua paremmin vastaavasta työkokonaisuudesta. Yksi esimerkki

tästä on saman talon luottamushenkilö, joka vähän päälle viisikymppi-
senä osastolla ollessaan oli loppuunpalamisen partaalla ja koki nuorem-
pien syrjivän itseään. Siirtyminen luottamushenkilön tehtäviin pelasti
tältä tilanteelta.

Jos ikääntyneiden huomiointi on mukautumista vähenevään suoritus-
kykyyn, niin ikääntyneen kannalta se merkitsee laskevaa työuraa, sosi-
aalisia ja taloudellisia menetyksiä. Sairaalan henkilöstöpäällikkö mieti
ikäjohtamisen ideaalin ja realiteettien välistä ristiriitaa. *Pitäs niin ku
niitä vahvuuksia, vahvuuksia todella niin ku pyrkiä käyttämään (...)* Kun var-
maan niitä on! *Mutta se, että kyllähän siellä helposti voi tulla sitten semmonen
tilanne, että nää muut kattoo, että kun sä oot jo niin hidas, että sitä niin ku hel-
posti ruvetaan kattoo.* Missään ei kuitenkaan tullut esille, että ikääntyneille
olisi räätälöity heidän erityistä osaamistaan hyödyntäviä ja kunnioittavia
toimenkuvia, siis työroolia, jossa voisi keskittyä omaan ydinosaamiseen,
erityisiä seniorin paikkoja. Helpoimmin tämä on ajateltavissa suuriin
organisaatioihin ja asiantuntijatyöhön eläkkeelle siirtymisen kynnyk-
sellä. Silloin kun suuri osa henkilöstöstä on myöhemmässä keski-ässä,
ei oikein voi ajatella, että kaikille räätälöidään omaa erityisosaamista vas-
taava lokero.

Kapeutuvat vaihtoehdot

Vanhempien ikäluokkien työllisyystavoite edellyttäisi myös liikkumista
ulkoisilla työmarkkinoilla, työpaikan vaihtoa ja työllistymistä työttö-
mänäkin. Aineistomme valotti tämän ongelmallisuutta kahdesta reunasta.
Ravintoala-ala asetti henkilöstölle kovia vaatimuksia niin henkilöstö-
päällikön kuin luottamushenkilön kuvaamana. Henkilöstöpolitiikasta oli
tullut valikoivaa. Taloon haluttiin energisen oloista ja palvelualtista hen-
kilöstöä. Nuoretkaan eivät välttämättä täyty vaatimuksia, mutta nuor-
ten ja ikääntyvien tilanne on ratkaisevasti erilainen. Jos työ tai ammatti
on sopimaton nuorelle, hänet voi irtisanoa tai painostaa ulos ja toivoa,
että hän löytää itselleen paremmin sopivan työuran. Iän mukana vaih-
toehdot kapeenevat. Omasta organisaatiosta ei löydy vähemmän vaativaa
työtä eikä työnantaja ole valmis sellaisen räätälöintiin. Alalla on nuoria

tulijoita, eikä mitään syytä osoittaa ikääntyneille erityistä solidaarisuutta. Työmarkkinat eivät suosi ikääntyneiden liikkumista, asuntomarkkinat vielä vähemmän.

HP: Jos ihminen on siellä vähän vasten tahtoaan, niin se näkyy asiakaspalautteessa, asiakaspalvelussa, sitoutumisessa näiden toimintamallien, suunnitelmien toteuttamisessa ja näissä esimies-alaiskeskusteluissa, jossa käydään läpi. Se on aika problemaattinen tilanne, jos ihminen ei halua se, näkyy sen työsuorituksessa, se erityisesti näkyy asiakaspalvelussa, eiks niin? (AP: Mm, joo.) Ja, sitten kuitenkin ei löydy ratkaisua, eiks niin. Esimies toteaa, yritys toteaa, ihminen itse toteaa, että tästä ei tuu mitään. Mitäs sitten tehdään? Kun ei oo mitään kevyempiä hommia, eiks niin? Ei löydy löysemiä tehtäviä, helpompia tehtäviä, niin se on iso, iso, iso ongelma.

AP: Onko tää teidän kokemuksen mukaan jotenkin kategorisesti juuri iän mukaan? Eli sanoisitteko, että esimerkiksi kun sanoitte tuossa, että vaikuttava tekijä tässä on työmotivaatio, että se on kategorista iän suhteen. Eli vanhimmilla tää ois heikompaa ja nuoremmilla parempaa?

HP: Ei tietysti tällaista yleistystä voi tehdä. Eli mutta se on (...) ku ne vaihtoehdot sen pakon olon, se kasvaa mitä iäkkäämmäksi tulee. Jos on neljänkymppin – 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 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, 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. Mikä tekee sen niin ku (...) Pienillä paikkakunnilla, jos sulla on jossain (paikkakunta) 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.

Pysyvyys sisäisillä työmarkkinoilla on kaksiteräinen miekka. Yhtäältä se, ettei tarvitse enää keski-ikässä hakea uutta työpaikkaa, helpottaa pitkää työuraa, toisaalta vuosikymmenten rupeamat samassa työssä kyllästyttävät ja väsyttävät, ja erityisen hankala tilanne on silloin, jos työtä ei pääse vaihtamaan edes silloin, kun entinen työ on tullut mahdottomaksi. Työhyvinvoinnin tutkimukset antavat ainakin osittaista tukea sille, että työuupumus ei lisääntyisi pelkästään iän vaan myös samassa työpaikassa tehtyjen vuosien mukana, ja että omasta tahdosta tehdyt työpaikan vaihdot edistävät työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista (Hakanen 2005). Vaikka ikäteoriassa katsotaan siirtytyn postmoderniin elämäntapaan, jossa mitä tahansa voi tehdä missä iässä tahansa, uudet alut ja ammatinvaihdot vaativat yksilöllistä rohkeutta sekä ratkaisua tukevaa taloudellista ja perhetilannetta. Myös työnantajat ja työhönottajat voivat suhtautua epäillen standardielämäntavasta poikkeaviin ja ajatella, että viisikymppisessä työnhakijassa on jotain vialla (Tuimala 2005). Epävarmemmassa työelämässä, jossa samalla edellytetään pitkiä työuria, uusien alkujen tarve kuitenkin kasvaa. Tämä näkyy myös mediassa (ikä-, elämäntapa- ja naisten lehdet), jossa esitellään rohkaisevassa sävyssä keski-ikäisiä ammatin- ja elämänsä vaihtajia.

Erityistä huomiota ja kohtelua

Työuria jatkava politiikka voi 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 *ikäntyviin*. Esimerkiksi Ilmarinen ym. (2003) sisällyttävät siihen sekä yleisesti ikänsensitiivisen, eri ikäkausien luonteen huomioon ottavan politiikan, että ikääntyviin kohdistuvat erityistoimet.

Me kysymme kaikilta informanttiryhmiltä, pitäisikö ikääntyviin kiinnittää erityistä huomiota. Ajatus herätti ristivetoa. Kriittisimmän

vastaanoton se sai kuusikymppisiltä itseltään, myönteisimmän luottamushenkilöiltä, henkilöstöpäälliköt olivat välittävä tai epäyhtenäinen ryhmä. Vaikka organisaatioissa oli ikähuolia ja niissä haettiin uudenlaisia käytäntöjä, näin muotoiltu kysymys herätti myös varauksia.

Kuusikymppiset: yksilö ennen ikää

Aloitetaan vanhemmista työntekijöistä itsestään. Kuusikymppisiltä kysyttiin heidän näkemystään siitä, oliko joitain töitä, jotka eivät sovi ikääntyneille ja 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. Metallin suunnittelijoille tuli mieleen tuotantopuolen ruumiillista ketteryyttä vaativat tai muuten ruumiillisesti raa'at työt, joihin nelikymppiset ilman muuta sopivat ja pystyvät kuusikymppisiä paremmin. Sairaalassa taas kolmivuorotyö ja lääkärrien laaja päivitysvelvollisuus eivät sopineet enää kuuttakymmentä vuotta lähestyville. Yksittäisiä mainintoja tuli myös siitä, että työnantaja voisi tukea fyysisen kunnan ylläpitämistä. Mutta 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, henkilökohtainen työkyky, terveys ja oma asenne ikää tärkeämmäksi.

Keski-ikäisten ryhmässä oli kaksi selvää poikkeusta. Toinen oli ammatinsa puolesta ikääntymis- ja kuntoutusasioiden asiantuntija, toinen samalla hotelli/ravintolaketjun luottamushenkilö. Kumpikin katsoi asiaa laajemmasta perspektiivistä, mutta heidän painotuksensa olivat erilaiset. Kuntoutuksen asiantuntija katsoi ensinnäkin, että on töitä, jotka eivät sovellu ikääntyville: *tarkkuutta vaativat, toistuvat suoritukset, näyttöpäätetyö; raskaat, vaikeita työasentoja sisältävät työt, joita on esimerkiksi sairaanhoi-*

tajan ja perushoitajan työssä; suurta riskinottoa vaativa yrittäjän työ; nopeita ratkaisuja vaativa kuten diilerin työ. Hän myös vaati iän huomioonottamista töiden järjestelyissä niin, että ikääntyvien työtehtävät eivät edellytä näppäryyttä, ulkomuistia ja nopeutta, joita jo tutkimustieto osoittaa iän heikentävän. Vanhenevalle ihmisille tärkeää on se, että työ muodostaa mielekkään ja omaksi hahmottuvan kokonaisuuden. Ikääntyneiden työt tulisi järjestää sellaisiksi, että he voivat siirtää kokemustaan nuoremille ja kokea samalla arvostusta. Myös aineiston korkeasti koulutetuimmalla (FT) oli omassa työssä syntynyt näkökulma, jonka mukaan ihmisiä pitäisi pyrkiä ohjaamaan ja sijoittamaan tehtäviin, joissa he katsovat olevansa hyviä. Samalla tavalla ainakin periaatteessa ikääntyminen olisi mahdollista ottaa huomioon, *että vanhemmille voitais osoittaa vähän rauhallisempia töitä, töitä, joissa voi sitte käyttää niinku tämmöstä harkintaa ja kokemusta hyväksi.*

Keski-ikäisten otokseen kuuluva ravintola-alan luottamusmies painotti uudenlaista otetta työoloihin, mutta ikääntyneisiin kohdistuvien erityistoimien sijaan hän painotti kaikille kunnollisia työoloja, voisi sanoa elämänmittaista säällistä työtä.

Luottamushenkilöt: erityistoimet tarpeen

Henkilöstöpäälliköiden ja luottamushenkilöiden ajatukset eivät loppujen lopuksi olleet kovin kaukana toisistaan. Edelliset vain reagoivat kysymykseen yleensä EI, jälkimmäiset KYLLÄ ja tekivät joitakin konkreettisia ehdotuksia tai ajatuksia. Luottamushenkilöillä oli periaatteessa myönteinen suhtautuminen ikäpolitiikkaan. Ikääntyneiden ja työvoiman ikääntymisen huomiointi on ikään kuin yksi luottamushenkilön toimenkuvaan kuuluvista, työntekijöiden edun mukaisista asioista. Perspektiivi oli työsuojelullinen. Kuitenkaan ikä ei ollut mikään ykköskysymys ammattiosastoille eikä luottamushenkilöillekään.

Liikenteen luottamushenkilö sanoi, että ikä olisi syytä ottaa huomioon yövuoroissa ja viikonlopuissa. Tällöin kun kulkee niitä *viihdeellä kävijöitä*, ja silloin tarvitaan *raa'an työn tekijöitä*. Joskus sellaisia vanhempia, 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 yöllisät 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.* Myös tavaratalon luottamushenkilö tuo esille kohtuulliset työaikajärjestelyt. Muuten *ei mun mielestä tarvitsee sen kummemmin ottaa* (huomioon). Sairaalan hoitajien luottamusnaiselle vanhempien työntekijöiden jaksamisen tukeminen, yövuorojen vähemmän kuormittava järjestely ja jonkinlainen virkistystoiminta olivat tärkeitä. Valtion laitoksessa luottamushenkilö edellytti vanhempien huomioimista koulutuksessa ja tyky-toiminnassa, ehkä myös siinä, miten paljon uusien asioiden oppimista kuusikymppisiltä enää vaaditaan. Työssä vaadittava informaatio uudistui nopeasti, se oli pikkutarkkaa ja sen hallinta oli tärkeää. Tosin huonoimmin uutuuksiin sopeutunut ikäpolvi oli jo päässyt eläkkeelle, ja tilanne helpottunut.

Pankin luottamusnainen korosti kuntoutuksen tarjollaoloa. Mutta henkilöstöpäälliköiden tapaan hän varoitti sellaisesti erityiskohtelusta, jonka ikääntyneet voisivat kokea loukkaavana. *Niin vanhat ihmiset pannaan niin kuin vanhainkotosastolle.* Lehden luottamusnainen kyseli, miten vanhemmat toimittajat voitaisiin motivoida jatkuvaan kouluttautumiseen. Hän toi esille myös toisen tasa-arvonäkökulman. Ikääntyminen tulisi huomioida *aina kun mahdollista*, mutta samalla tavalla pitäisi huomioida myös vaikkapa lapsiperheiden tarpeet. KVL:n luottamusnainen vastasi kysymykseen *ehdottomasti pitäisi*. Hänelle tuli mieleen vanhojen hyvien aikojen systeemi, missä 15–20 vuotta olleet saivat viikon kuntoloman Naantalissa, 25 vuotta olleet pääsivät viikoksi Pohjoismaihin, linja-auto pistettiin täyteen kun saatiin porukka kasaan, ja 30 vuoden jälkeen Keski-Eurooppaan. Kunnissa oli tuolloin väljemmät resurssit ja senioriteetin arvostus tuossa menneessä maailmassa toista luokkaa.

Luottamushenkilöiden enemmistö toivoi siis jotain työolojen mukauttamista iän mukaan. Kuusikymppisten aineistoon samalla kuulunut hotelli/ravintolaketjun luottamusmies korosti, että työolojen pitäisi olla hyvät kaikille. Ikääntyneet eivät vaadi erityistä huomiota, jos

työsuojelumääräykset, työn vauhti ja kaikki sellainen asetetaan normaaliin järjestykseen, niin se on kaikille ihan sama. Nuori kaipaa sen tauotuksen samalla tavalla kuin vanhempi ja varttuneempi. Siitä tulee hyvin nopeasti se varttuneempi, jos ei saa nuorempana pitää sitä riittävää elpymistäukoo. Tämä esimerkki koski ravintolan tarjoilu- ja keittiötyötä. Sama luottamushenkilö puhui muutenkin työsuojelu- ja työaikamääräysten noudattamisen sekä työntekijöiden oikeuksien puolesta. Työsuojelumääräysten korostaminen liittyy ilmeisen akuutteihin ristiriitoihin yrityksessä, sillä luottamusmies oli sydämistynyt ilmaisista aloitus- ja lopetustöistä, jotka veivät joka päivä kaksi kertaa viisitoista minuuttia omaa aikaa.

Tämän näkemyksen mukaan säällisten työolojen ja työn vaatimusten järjestäminen kaiken ikäisille on paras ikästrategia. Jos työolot ovat kohtuulliset, myös ikääntyvät selviävät niissä. Elämänmittaisen tarkastelun puolesta puhuvat myös nuorten suomalaisten aikuisten odotukset (ks. Tie 68 – pitkän työuran viitoituksia 2003). Nuoret aikuiset eivät voineet ajatella pysyvänsä työssä 68 ikävuoteen saakka, jos työ ei täytä tiettyjä perusehtoja. Työn vaatimusten tulisi olla kohtuullisia niin, että voimavarat ja aika riittävät muillekin tärkeille asioille. Työn tulisi olla mielenkiintoista ja siinä tulisi olla mahdollisuus oppia ja kehittyä. Nuorista näytti myös siltä, että ikääntyessä pitäisi voida hellittää siirtymällä vähemmän kuormittaviin tehtäviin tai lyhyempään työaikaan.

Ikääntyneet henkilöstöjohtamisen haasteena

Useimmat henkilöstöpäälliköt reagoivat varauksellisesti ikääntyvien erityiseen huomiointiin. Joko pelättiin leimaamisen vaaraa, sitä ei nähty tarpeellisena joitain aika marginaalisia asioita lukuunottamatta tai sitten nykyiset käytännöt koettiin jo riittäviksi.

Itsekin lähellä kuuttakymmentä oleva henkilöstöpäällikkö pohti erityistoimiin sisältyvää leimaamisen vaaraa.

Siinä on vähän sellainen kriittinen puoli, sitä kannattaa hyvinkin pysähtyä miettimään sikäli, että siinä on hyvin suuri vaara, jos erikseen ruvetaan huomiomaan, sanotaan 55 täyttäneitä (...) Niin siitä saattaa tulla vähän sem-

monen 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 kehittämistä kysymys ja siinä tulee sivussa sitten niitten ikääntyneiden ihmisten sen työkyvön ja motivaation säilyttäminen. (HP, valtio)

En mä tiedä tarviiko sen, sen suuremmalla tarkkuudella kuin täällä on otettu (...) Kyllähän me näitä, meillä on näissä kummassakin (henkilöstö- ja työsuojeluohjelmassa, RJ & AP) se, että on tiettyjä tavoitteita ja sitten on ihan konkreettisia keinoja pyritty löytämään miten, miten sitä voitaisiin toteuttaa. En mä nyt niin ku näkis, että se nyt niin ku on semmoinen 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. (HP, sairaala)

No minusta tuota, tuota minusta ei kai sitä nyt sillä tavalla kannata voimakkaasti korostaa (...) Kyllähän se tietenkin 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. (HP, kunta)

Ei muuta kuin tässä, että ne jaksaa. Ei missään tapauksessa missään muussa. (HP, ravintola)

En tiedä ryhmänä, mutta pitäisi olla valmiutta henkilökohtaisiin työjärjestelyihin. (HP, lehti)

Niin valtion kuin pankin henkilöstöpäällikkö korostivat, miten ikään-tyneet näiden omista ja yleisistä odotuksista huolimatta olivat oppineet sekä uutta tekniikkaa että uusia tietoja. No paljon puhutaan siitä, että ikääntyvä tarvii uuden oppimiseen enemmän aikaa. Mulla on omakohtaista kokemusta, silloin kun tuli tää atk, kun me reaaliajassa toimittiin pankissa, niin mulla oli semmosia ihan lähellä eläkeikää olevia henkilöitä. Ne toivo, että ne sais sitä oppimisaikaa enemmän kuin muut. Mä heille sen lupasin, mutta he oppi sen ihan samassa ajassa kuin muut (...) Heillä oli motivaatio siinä, he oppivat sen ja olivat ihan loppuun asti, työeläkeikänsä asti (Ilmeisesti

pankin omien eläkejärjestelyjen mukaiseen 60 vuoteen, koska toisaalla päällikkö kertoi, ettei heillä ole koskaan ollut yli 60-vuotiaita.) (HP, pankki) Pankin työntekijöiden haastattelut paljastivat, ettei uusien tietojärjestelmien ja koneiden oppiminen yhtä aikaa asiakkaiden palvelun kanssa ollut aivan yksinkertaista. Naiset kertoivat, miten he *hammasta purren* olivat päättäneet oppia uudet systeemit, vaikka samalla elettiin pienessä pelossa, että *kone menee juntturaan asiakkaan edessä ja asiakaskin sen huomaa, ettei se osaa tuota*, tai miten he tulostivat uusia ohjeita, jotka oletettiin opittavan mikron ruudulta, veivät niitä kotiin ja keltaisen alleviivauskynän kanssa opettelivat niitä.

Henkilöstöpäälliköiden suhtautumistavassa näkyy individualistinen eetos, vähän samanlaista nihkeyttä jota esiintyy myös sukupuolen (naisen) erityistä huomioimista ja tasa-arvopolitiikkaa kohtaan. Poikkeusta edustivat lähinnä teollisuusyritysten henkilöstöpäälliköt. Nämä viestivät muutenkin keskimääräistä enemmän empaattisuutta, ehkä myös perehtymistä henkilöstöjohtamisen virtauksiin. Aineiston tuorein, juuri asemaansa tullut henkilöstöpäällikkö, osoittaa seuraavassa ainakin haastattelutilanteessa juuri sellaista ikäsensitiivisyyttä, jota gerontologian ja työhyvinvoinnin lobby perää yrityksiltä.

Ikääntyvä työntekijä on niin kun voimavara ja haaste sen takia, että hänellä on semmonen tietämys, joka pitää pystyä jotenkin hyödyntämään ja siirtämään seuraavalle työntekijäsukupolvelle. Sitten että silti hän on haaste, että pitää pystyä motivoimaan siihen, että hänen ammattitaitoa loukkaamatta ja hänen ammattiyhpeyttään 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, koska sitä ei varmaan tuo tuotanto kestä, jos meidän kaikki tällä hetkellä 50–59-vuotiaat lähtee (...) ihmistä päättää kaikki yhtä aikaa lähteä, että mä en jaksa enää tehä töitä. Että sillä tavalla pitää niin kun pyrkiä vähitellen turvaamaan jatkuvuutta ja siitä osa on oppisopimuskoulutuskin. 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 enemminkin on semmonen huoli, että ehditäänhän varmasti kai-

kilta saaha sitä ammattitaitoon liittyvää tietämystä siirrettyä ja sitten heidät pitää myös motivoida, että he haluavat myös siirtää sen tietämyksensä (...)

Mä en usko sitä, että se oppimisen raja tulee jossakin iässä vastaan, että ei pysty enää oppimaan ja omaksumaan uutta. Päinvastoin mä luulen, että sillä vanhemmalla työntekijällä on niinku vielä parempi pohja, kun sillä on kokemuspohjaa siinä taustalla. Se pystyy suhteuttamaan sen uuden opin siihen kokemuseräiseen tietoon (...)

Nuorempi työntekijä on semmonen kirjoittamaton kirja vielä tai avoin kirja sillä tavalla (...) Että ehkä nuorissa se haaste piilee siinä, että useimpien nuoret on hyvin koulutettuja, mutta sitten voi olla, että se asenne siihen työhön on sellanen, että ne kuvittelee, että se koulutus antaa sen valmiuden sen työn tekoon ihan sinänsä (...) Että ihan samalla tavalla nuoretkin on voimavara ja haaste, että heillä voi olla potentiaalia ja uusia ideoita ja ehkä sitä intoa ja semmosta jaksamista on hirveesti. Ainakin nyt vasta koulusta tulleella on semmonen näyttämisen halu että mä teen ja mä haluan muuttaa maailmaa ja aika musta-valkostakin välillä. Mutta miten heijät saatas niin kun motivoitua siihen, että suostuu ottamaan siltä vanhemmalta kokeneemalta sitä oppia ja neuvoa vastaan ja että ne pystyy vuoropuheluun tämän vanhemman työntekijän kanssa, jollonka se jalostuu oma teoreettinen tieto vähän käytännöllisempään muotoon (...)

Ehkä se ero on nuoremmalla ja vanhemmalla, että se nuorempi aina niin ku yrittää keksiä jotain vaihtoehtoisia toimintatapoja ja muuttaa se työ niin kun oman näkösekseen. Semmoista tarvetta ei ole vanhemmalla työntekijällä enää. Se on niin kun tyytyväinen siihen, että se tilanne pysyy sellasena kuin miksikä se on joskus muotoutunut. Mutta sekin on niin tyyppikysymys. Joku niistä yli 50–55 on joka päivä sitä mieltä, että mitähän mä nyt keksisin ja mitähän mä nyt tekisin. (HP, Elintarvike)

Katkelmassa esiintyy ensinnäkin tämän päivän politiikan, johtamisen ja konsultoinnin retoriikka: asiat voivat olla haasteita tai haasteellisia, mutta ne eivät ole ongelmia tai ongelmallisia. Vanhemmat työntekijätkin ovat samalla haaste ja voimavara. Puhuja osoittaa ikäsensitiivisyyttä ottaessaan huomioon niin nuorten kuin vanhojen työntekijöiden erityispiir-

teet, vaikka viime kädessä tässäkin palataan iän yksilöllisyyteen. Laina-
tussa katkelmassa vanhempien työntekijöiden jaksaminen ei tule esille,
mutta muissa yhteyksissä voi päätellä sen kuitenkin olevan tehtaan ikä-
politiikan ykköskysymyksiä. Tehtaan pitäisi pystyä pitämään mahdolli-
simman pitkään kiinni 50 vuotta täyttäneistä, tukea heidän jaksamis-
taan ja motivoida omaksumaan uudet taidot. Kaikki tämä pitäisi tehdä
loukkaamatta vanhemman työntekijän itsearvostusta, siis viestien tämän
ammattitaidon arvostusta. Lisäksi tulisi kehittää käytännöt, joilla pois-
lähtevien kokemus ja tieto siirretään nuoremmille. Moderni henkilös-
töjohto käsittää tämän nimenoman omaksi haasteekseen.

Käänne ilmassa

Tulossa oleva trendi

Olimme kentällä vuonna 2000–2001, niin että haastattelut on tehty
pääasiassa vuoden 2001 alkupuolella. Uusi ikäpolitiikka oli käynnistetty
ylhäältä alas, ylätasoin toimijoiden kohtalaisen suurella yhteisymmär-
yksellä, kansallinen ikäohjelma oli käynnissä (1998–2002), ikääntynei-
den työllisyys oli jo kääntynyt nousuun, ja suuresta eläkeuudistuksesta
oli neuvoteltu päästen jo sopimuksen kynnykselle. Kysymme aineistol-
tamme, näkyikö työpaikoilla merkkejä uudenlaisesta orientaatiosta?

Henkilöstöjohdon ja luottamushenkilöiden haastatteluissa todella
puhuttiin käänteestä ja tulossa olevasta trendistä. Toinen kaupungin
luottamushenkilöistä paikansi muutoksen edeltäviin neljään-viiteen
vuoteen. Niiden aikana ikääntyneisiin oli alettu suhtautua voimavarana.
Yksityisissä palveluissa tullaan tässä suhteessa vähän perässä, mutta siellä-
kin puhuttiin tulossa olevasta trendistä tai jo käynnistyneestä kulttuuri-
tai asennemuutoksesta.

*No, kaikkeehan me tehdään perässä mitä tuota on näitä trendejä tulossa tuolta
maailmalta. No nythän on uus trendi tulossa tämä, että aletaan ymmärtää*

tämmöinen kokemuksen tuoma arvo yritykselle, että kyllähän sekin meille tulee varmaan jossain vaiheessa, mutta ei vielä. (LH, pankki)

Tähän on kiinnitetty tähän työkyvyn ylläpitämiseen enemmän huomiota oikeastaan parin kolmen vuoden aikana. Ja nyt tänä vuonna must tuntuu, että kun kattoo ja kuuntelee televisiota ja lukee lehtiä, niin siitä vielä enemmän puhutaan tästä tykystä, ja vielä tulee, että kun ikärakenne on mikä on, niin pitäisi kiinnittää huomiota siihen, että jaksaisi eläkkeelle asti, että ei tulisi noita aikaisemmin lähtijöitä. (HP, pankki)

Samoin kuin pankissa myös tavaratalossa niin henkilöstöpäällikkö kuin luottamusnainen puhuivat kulttuurimuutoksesta.

Mutta tää on menossa nyt oikeaan suuntaan ihan selkeesti, että nyt on käänne tapahtunut jo (...) Eläkesysteemi, koska varmasti monet isot yritykset pelkää, jos ne joutuu maksamaan jotain työkyvyttömyyseläkkeitä tai muita, koska nehan on hirvittäviä summia (...) (HP, tavaratalo) Henkilöstöpäällikkö kertoi siitä, miten henkilöstöjohto yrittää motivoida esimiehiä palkkaamaan vähän vanhempia hakijoita, eli jos tarjolla on 25-vuotias ja 45-vuotias, niin me yritetään niin kun motivoida se esimies palkkaamaan se 45-vuotias, ottamaan sen vähän vanhemman ja kokeneemman. (HP, tavaratalo)

No ei näistä eläkkeellejäämisistä ei kyllä keskustella enää ammattiosastossa olleenkaan. Että kyllä me ollaan lähinnä niin ku pyritty keksimään ratkaisuja siihen, että miten me saadaan niin ku työolot (kuntoon, RJ & AP) ja ongelmat karsittua pois. Että jos siellä on ollut jotain sellaista, niitä on yritetty karsia sieltä pois. (LH, tavaratalo)

Myös metallin henkilöstöjohtaja näki käänteen merkkejä sekä suhtautumisessa vanhempien rekrytointiin että irtisanomisiin.

AP: Ensinnäkin rekrytoinnista vähän. Ketä te niinku rekrytoitte teille töihin, minkä tyyppisiä ihmisiä ja minkä ikäisiä ihmisiä?

HP: No tota, selkeästi enemmän ja enemmän taas kaiken ikäisiä ihmisiä. Siis on ollut semmonen aika, jossa niin ku jotenkin tuntu, että ne on enem-

män nuoria ihmisiä, jotka tulee suoraan koulusta. Kyllä me nyt ihan selkeästi taas rekrytoidaan enemmän aikuisia (...) Meille tulee suoraan semmoisia meidän harjoittelijaputkeen, mutta sitten tulee kokeneita ammattilaisia (...) Mutta iän näkökulmasta sellasta näkyy koko työmarkkinoilla, mutta myöskin meillä on alettu ikään kuin nähdä pikkusen sen nuoruuden taakse, niinku voidaan taas ottaa vähän iäkkäämpiäkin ihmisiä, että nelikymppinen ei oo enää (liian vanha, RJ & AP). Tää on tapahtunut kauheen nopeesti, ja luulen, että se tapahtuu tän myötä, että tää viesti siitä, että monilla aloilla on jo työvoimapulaa. Osittain vähän vanhempien (35 vuotta täyttäneiden naisten) palkkaamiseen oli vaikuttanut kyllästyminen aivan nuorten naisten äitiyslomiin, että ne esimiehet, joilla on ollut kovasti sitä nuorta kaartia projektiassistentteina, niin ne on ruvennu miettimään, ettei ne kestä sitä jatkuvaa menemistä ja tulemista, että jos otettais sitten vaikkapa tommonen kolmevitonen tuohon.

AP: Te sanotte tossa, että aletaan ottaa aikuisia töihin, niin onko tämä kolmevitonen niin tää ikäraja tässä?

HP: Se voi olla korkeempikin joissakin tehtävissä, että me ollaan hyvinkin paljon tehty tämmösiä työsopimuksia, joissa henkilö on saattanut olla siis lähempänä viittäkymmentä, joka on taas, jos mää aattelen muutama vuosi sitten siis ollut ihan mahdoton ajatus. Että siis tän nuoruuden palvelua on selvästi vähentynyt, ja siis pakkoahan sen on vähentyä, koska me taistellaan kyllä kans mekin työvoimasta

Kohdeorganisaatioissa oli oireita myönteisemmästä suhtautumisesta ikääntyneisiin. Jos työnantajien ja organisaation toiminnassa nähdään jotain muutosta, ne olivat oireita ikämyönteisemmästä suunnasta. Pieniä merkkejä oli myös siitä, että kun eläkeväyliä suljetaan, on alettava etsiä muita tapoja selvittää. Tavaratalon ja elintarviketehtaan ammattiosastossa ei niinkään enää keskusteltu siitä, miten ikääntyneille saataisiin eläkkeet, vaan miten työoloja voitaisiin kohentaa ja helpottaa olipa työntekijä nuori tai vanha. Pankissa oli tuore tyky-ohjelma ja ensimmäiset viisikymppiset oli laitettu Aslak-kuntoutukseen.

Kun elintarviketehtaan ammattiosasto ei voinut neuvotella enää eläkeputkista, se perusti *kiire&rasikas*-ryhmän, mietti keinoja työolojen helpottamiseen niin nuorille kuin vanhoille ja teki työnantajalle muistion. *Ammattiosastossakin on oikein laitettu tämmönen paperi, että näitä vanhempia*

ihmisiä pitäisi ottaa huomioon ja heidän työoloja helpottaa ja se toimitettiin tehtaan johdolle pari vuotta sitten. Samasta yrityksestä oli muitakin esimerkkejä ikäpolitiikan aktivoimisesta. Uusia vakinaisia työntekijöitä ei ollut viime aikoina paljon tarvittu, sen sijaan tehdas tarvitsee määräaikaista mm. sesonkivaihtelujen vuoksi. Jossain vaiheessa määräaikaisten yläikärajaksi oli laitettu 45 vuotta, kun ajateltiin etteivät vanhemmat opi työtä. Nyttemmin määräaikaiseksi on otettu kaikenikäisiä, kuusikymppisiäkin. Osaamisen siirtämiseksi ja uuden työvoiman turvaamiseksi oli otettu nuoria oppisopimuskoulutukseen.

Käänteiden motiivit

Tutkimusajankohtana käännettä ja uutta ajattelua haettiin selvimmin otoksen kahdessa teollisuusyrityksessä. Yksityisen palvelusektorin yritykset jakautuvat. Haastattelut antavat sen vaikutelman, ettei hotelli/ravintolaketjussa ja lehdessä ollut tarvetta muuttaa politiikkaa. Jälkimmäisessä oli aika vähän ikätietoisuutta, edellisessä taas liiketoiminta- ja henkilöstöstrategia nojasivat valikoiduilla nelikymppisillä tiiminjohtajilla täydennettyyn nuoren työvoiman käyttöön. Vaikka vähittäiskauppa käyttää nuorta, lisääntyvästi osa-aikaista työvoimaa, tavaratalossa nojaaminen pelkkään nuoreen työvoimaan nähtiin pulmallisena. Siellä, kuten myös pankissa, kerrottiin asennemuutoksesta. Pankin työvoima oli vanhempaa, ja siellä oltiin havahtumassa siihen, että näiden jaksamista tulisi tukea. Myös julkisella sektorilla oli paljon vanhempaa henkilöstöä, ja tähän liittyen ikähuolia, huolta sekä vanhempien selviämisestä, yleisestä uudistumiskyvystä että nuoren henkilöstön rekrytoinnista. Sen sijaan tyky-toiminta ja muukin toiminta työkyvyn ylläpitämiseksi oli siinä määrin vakiintunutta, ettei 2000-luvun alussa ollut havaittavissa politiikan käännettä tai aktiivista uusien toimintatapojen hakemista. Pääinvastoin, ainakin kaikki kolme henkilöstöpäällikköä (miestä) näki vakiintuneet ohjelmat ja keinot pääpiirtein riittäviksi.

Sen sijaan teollisuusyrityksissä oli tutkimusajankohtana käynnissä ajattelutavan muutos. Niissä myös näkyivät muutoksen motiivit yritystasolla. Kummassakin oli edellisellä vuosikymmenellä rakennemuutosten

ja saneerausten yhteydessä irtisanottu ”putki-ikäisiä”, toisessa tapauksessa myös selkeästi henkilöstön omasta toivomuksesta ja ammattiosaston aloitteesta. Metallin paikallinen tehdas oli joutunut toteuttamaan konsernin ja omistajien tahtoa. Sen tehtäväksi oli tullut mittavia irtisanomisia. Vanhempien irtisanomiset työttömyyseläkeputkeen näyttivät palvelevan monia intressejä. Jälkikäteen, muutamana vuoden päästä, kun uutta henkilöstöä oli rekrytoitu yritykseen, ratkaisut eivät näyttäneet enää yhtä viisailta. Vaatimattomimmillaan käänne saattoikin tarkoittaa työttömyyseläkeputken tukkimista. Tosin ainakin henkilöstöpäälliköt ja luottamushenkilöt katsoivat, että linjanmuutos vaatii myös positiivisia tapoja tukea vanhempien henkilöiden työntekoa.

Vaikka kaksi teollisuusyritystä ovat aika erilaisia, linjanmuutoksen perustelut olivat samat. Ensinnäkin yritykset olivat menettäneet tärkeää osaamista ja tietoa – tai hiljaista tietoa, kuten sitä oli alettu kutsua – varhaiseläkkeelle siirtyneiden konkarien mukana. Toiseksi yrityksissä ennakoitiin työvoiman tarjonnan niukentumista ja työvoimasta käydyn kilpailun tiukkenemista. Tälle on objektiiviset perustelut. Pelkästään ikärakenteen valossa tarkastellen työvoimasta poistuvien määrä ylittää työmarkkinoille tulevien määrän tänä vuonna (2005) (Myrskylä 2005). Kolmanneksi mainittiin työttömyys- ja muiden varhaiseläkkeiden kustannukset. Vähän ennen tutkimusajankohtaa eli vuoden 2000 alusta (takautuvasti otettiin huomioon 1.8.1999 jälkeen alkaneet eläkkeet keinoellon estämiseksi) suurten (yli 500 henkeä) yritysten omavastuuta työttömyyseläkkeistä oli nostettu. Tämä oli lisännyt eläkkeiden hintaa ja tietoisuutta varhaiseläkereitin kustannuksista. Myös uuden ikäpolitiikan lanseeraus ja ikätietoisuuden herättely oli havaittu. Yritysten maine oli jo kärsinyt edellisen vuosikymmenen saneerauksissa ja irtisanomissa, ja putki-ään käyttäminen sosiaalisena ja moraalisenä kompromissina oli vaikeampaa nyt kun uutta ikäpolitiikkaa ajatettiin voimallisesti. Ainakin henkilöstöjohto halusi mieluummin noudattaa anti-ageistista etiikkaa kuin ylläpitää ageistisia käytäntöjä.

Metallin luottamusmiehet ja henkilöstöpäällikkö puhuivat varsin samalla tavalla, vaikka luottamusmiehen näkemyksessä painottui erityisesti hiljaisen tiedon merkitys. Kova haaste oli, miten hyödyntää konkareiden hiljainen tieto samalla kun ruumiilliset voimat olivat jo heikentyneet.

Käytännössä on käynyt sillä lailla, että kun vanha kokenut lähtee, menee portista ulos, niin se vie hiljaisen tiedon mennessään, ja mää tarkoitan hiljasella tiedolla sitä, jota kukaan ei pysty paperille millin tarkasti tai sanallisesti kirjottamaan, vaan se ihminen tietää, että kun näin tämä tehään, niin nyt se sitten toimii. Ja kun siihen samaan tulee uus ihminen tavallaan taloon sisälle, joko tuonne koululle tai muusta työyhteisöstä tänne, niin ei se tieto muuta haltijaansa tuossa portilla. Ja tämän hiljaisen tiedon hyödyntäminen niin sanotulta iäkkäältä ihmiseltä tähän työyhteisöön, niin koska keholliset voimat ei oo enää siinä vaiheessa kaikkein parhaimmillaan, niin siinä on kova haaste työyhteisön kehittämiseksi. Miten nämä ikääntyvät pystytään pitämään työyhteisössä, mutta kehollisesti heitä vähemmän rasittamaan ja saamaan yksilölle itselleen tuota henkistä jaksamista ja sitten vielä antamaan yritykselle sen panoksen, mikä hällä on olemassa. Niin tämä tie ei ole läheskään loppuun käytetty. (LH, metalli)

Henkilöstöpäällikön perustelut olivat monipuolisemmat. *Me on pantu se (putki) kiinni siitä syystä, että se ei enää yhteiskunnallisesti ole niinku sallittua. Minusta se on suurin asia, mejän maine. Vaikka irtisanomisten kohdistamisesta eläkeputki-ikäisiin oli sovittu yt-prosessissa ja vaikka vapaaehtoisia halukkaita oli ollut liikaakin, niin tätä ei tää ympäröivä maailma tiedä, ja meidän tämmönen koko työnantajamaine on kyseenalainen. Ja sitten me ei voida ajatella jatkossa myöskään arvomaailman näkökulmasta, eettisesti sillä tavalla, että kun sulla on joku tietty määrä ikää, niin sä oot ikään kuin laskiämpärissä sen jälkeen, että sä tuut syrjäytetyksi, vaan mejän täytyy muuttaa se ajatusmaailma. Me tiedetään hyvin tarkkaan, että me tullaan hyvin pian, ennen vuotta 2010 valtavaan työvoimapulaan. Mejän on opeteltava sitä jo nyt (...). Toisena voi tulla sitten rahan näkökulma. Niin jokainen tämmöseen putkeen lähtijä maksaa meille tällä hetkellä noin 200 000 (mk) (...). Näistä nyt tänä päivänä lähtijöistä se keskimääräinen arvo on tuo. Sen lisäksi, että me menetetään osaamista ja kokemusta, todella kokemusta, semmosta syvää kokemusta, joka on oppinut niin kuin virheitten ja kaiken kautta, me samanaikaisesti maksetaan siitä menetyksestä ikään kuin 200 000 markkaa, siis suoraa rahaa meiltä pois.*

Ja henkilöstöpäällikkö puhuu lisää siitä, miten yritys paikkakunnalla tunnetaan tärkeänä, kansainvälisenä, koko alueelle erittäin tärkeänä työnan-

tajana. Mutta sen työnantajamaine on kolhiintunut, kun läpi pääsevät vain huonot uutiset, eli *jos me lomautetaan tai irtisanotaan tai käytetään eläkejärjestelyjä (...) Me ollaan arvostettu yritys, mutta meihin liittyy tämmöistä kyseenalaisten keinojen käyttäjää myöskin.*

Monet tekijät käänsivät siis yritykselle rationaalista toimintatapaa uuteen suuntaan: yhteiskuntapoliittinen ja sosiaalinen paine, etiikka, yrityksen maine, uhkaava työvoima, hiljaisen tiedon menetys, varhaiseläkekustannukset. Mutta mitään tuhannen taalan reseptiä ei ollut siihen, mitä tarjotaan avuksi, kun vanhempi ja kokemuksellaan arvokas työntekijä, olipa sitten Kiinaan sukkuloiva asiantuntija tai tehtaan lattian työstökoneen käyttäjä, tulee sanomaan, ettei hän jaksa tai että hän on kyllästynyt. Mutta kuten aikaisemmin totesimme, henkilöstöpäällikön aivoissa raksutti *age-managementin* tarpeellisuus, ja pääluottamusmieskin oletti, ettei se tie ollut kuljettu loppuun.

UUTEEN IKÄSOPIMUKSEEN?

Ylätasolta ruohonjuureen

Ikäpoliittinen koalitio

Suomessa ja koko EU-alueella viritettiin 1990-luvun mittaan yhteiskuntapoliittinen pyrkimys uuteen ikäpolitiikkaan. Sillä haluttiin kääntää vuosikymmeniä kestänyt trendi työnteon aikaisempaan lopettamiseen ja eläkkeellesiirtymiseen. Tavoitteen merkittävyyttä EU:ssa kuvaase, että ikääntyneiden työllisyys on yksi neljästätoista rakenneindikaattorista, joilla Lissabonin (2000) strategian toteutumista arvioidaan. Suomessa politiikka käynnistyi jo ennen EU:n yhteisiä tavoitteita, mutta niin EU:n työllisyystavoitteet kuin eläkepolitiikan avoin koordinaatio ovat osaltaan tiukentaneet Suomenkin tavoitteita.

Suomessa uuden ikäpolitiikan ensimmäiset merkit voidaan löytää jo 1980–90-lukujen vaihteesta, ja sen varsinainen maamerkki on vuosien 1998–2002 Kansallinen ikäohjelma. Toistaiseksi viimeisin vaihe on tänä vuonna (2005) voimaan tullut eläkeuudistus ja samaan kokonaisuuteen kuuluneet varhaiseläkejärjestelmien muutokset. Käänteeseen tähtäävä yhteiskuntapolitiikka on ollut siinä määrin kokonaisvaltaista, että Suomea pidetään eurooppalaisissa yhteyksissä uuden ikäpolitiikan esimerkkimaana ja pioneerina. Käsitystä tukee 55–64-vuotiaiden työllisyyden kasvu neljässä vuodessa (1999–2003) kymmenellä prosenttiyksiköllä (39 % → 49,6 %). Näin Suomessa vuonna 2003 saavutettiin EU:ssa vuodelle 2010 asetettu tavoite, jonka mukaan puolet kyseisestä ikäluokasta olisi työssä.¹⁷

17 Tuo puolet 55–64-vuotiaiden ikäluokasta vuonna 2010 ei riitä Suomen tavoitteeksi vuodelle 2010, eikä se riittäisi toteuttamaan nykyisen hallitusohjelman 75 prosentin työllisyystavoitetta vuodelle 2011. Eläkepolitiikan avoimessa koordinaatiossa Suomen tavoitetta on nostettu ylöspäin. STM:n

Suomen on noston eurooppalaiseen esimerkkiasemaan ikäpolitiikan kattavuus ja aikaansaatu käänne. Muut Pohjoismaat pitkin ja edelleen Suomea pitempine työurineen eivät ole nousseet eurooppalaisiksi esikuviksi. Niin koko EU15-alueen kuin Suomen ikääntyneiden työllisyyden kasvua tuki vuosikymmenen vaihteen hyvä taloudellinen suhdanne, ja Suomessa erityisesti nousu syvästä lamakuopasta. Ikääntyvien työllisyys oli kääntynyt nousu-uralle juuri ennen lamaa, mutta laski siitä laman aikana poikkeuksellisen rajusti (alimmillaan 33–34 %). Nyt on ylitetty se taso, josta 1990-luvun romahdus alkoi. Yleiseurooppalaista työllisyyden lievää nousua voi tulkita eri tavoin, pitkäaikaisen trendin kyllästymisenä, paremman taloudellisen suhdanteen lyhytaikaisena seurauksena, oireena ikäpolitiikan ja sosiaalipolitiikan suunnanmuutoksen vaikuttavuudesta tai Rajja Julkusen (2001bc) jälkiekspansiiviseksi kutsuman hyvinvointiregiimin rakentumisesta. Uuden suunnan kestävyyttä voi kuitenkin arvioida aikaisintaan ensi vuosikymmenellä, jolloin voi nähdä, miten käänne kantaa yli suhdanteiden, kohorttien, talouden ja työelämän muutosten. Tällöin alkaa hahmottua, miten vahva selätettävä pitkäaikainen modernisaatiosuunta työn varhaisempaan lopettamiseen on.

Kuten Nio & Hytti (2004) huomauttavat eurooppalaisella tasolla on ollut helpompi päästä yhteisymmärrykseen ikäpolitiikan tavoitteista kuin niistä mittareista, joilla politiikan onnistumista voisi seurata. Työllisyysluvut sekä erilaiset keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän ja keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän mittarit antavat toisistaan poikkeavaa kuvaa kehityksestä. Eläkejärjestelmät ovat siinä määrin hitaita muutettavia, että yleensä on arvioitu yhden vuoden myöhentymisen keskimääräisessä eläkkeellesiirtymisiässä vievän kymmenen vuotta aikaa. Suhteellisen yksinkertaisen mediaanin valossa työvoimasta poistumisikä on noussut vuoden 1997 vähän päälle 58 vuodesta vuoden 2003 59,5 vuoteen (Nio & Hytti 2004, 59). Viime vuosina myös keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on hieman nytkähtänyt ylöspäin (vuoden 2003 58,9 vuodesta vuoden 2004 59,1 vuoteen) pysyttyään vuosia samalla tasolla. Suomalaista menestystarinaa hämmentää tosin se, että kansalaisten eläkeikätoiveissa ei ole tapahtunut myöhentymistä ja että Eläketur-

projektiossa vuodelle 2008 odotetaan 60–64-vuotiaden miesten työllisyysasteeksi 53 prosenttia ja naisten 45 prosenttia, siis melkoista kasvua nykyisestä (Suomen kansallinen eläkestratgiaraportti 2005, 22).

vakeskuksen tutkimusten valossa työnantajien suhde piteneviin työuriin ja vanhempiin työvoimaan on nihkeä.

Suomessa uuden ikäpolitiikan taakse on koottu ja ovat kokoontuneet kaikki merkittävät yhteiskuntapoliittiset toimijat, työmarkkinajärjestöt, hallitus, eri ministeriöt, työeläkejärjestelmään kuuluvat organisaatiot, gerontologian asiantuntijat ja soveltavat tutkimuslaitokset (Eläketurvakeskus, Työterveyslaitos). Yhteiskuntapoliittisella ylätasolla vallitsee yhteisymmärrys työurien pidentämisen välttämättömyydestä. Siitä onkin ollut helpompi päästä sopuun kuin monista muista globalisaatiolla ja demografialla perustelluista rakenteellisista uudistuksista¹⁸, joilla sanotaan tähdättävän suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan säilyttämiseen. Taloudellisen välttämättömyyden ohella uuden ikäsopimuksen taustalta löytyy myös ageismin ja ikäsyrjinnän vastainen juonne ja toimijoita, joita motivoi humanistinen gerontologia, ikääntyviä koskevan ajattelun uudistaminen ja vanhenevien ihmisten näkeminen yhteiskunnallisena voimavarana, ei rasitteena.

Ikäpoliittisen koalition sisällä on kuitenkin erimielisyyksiä politiikan keinoista. Työelämän osapuolten intressit ovat monimutkaisia ja sisäisestikin vastakohtaisia, ja järjestöt suodattavat niistä neuvotteluihin jonkinlaisen kompromissin. Työelämän ja samalla työeläkejärjestelmän osapuolilla on intressi eläkkeiden kestävään rahoitukseen ja eläkemenon kasvun hallintaan. Työnantajilla on intressi työvoiman tarjonnan kasvuun, mutta yrityksillä tuskin on intressiä oman työvoimansa vanhentamiseen. Palkansaajajärjestöjen intressit hajautuvat, mutta neuvotteluissa ne (ennen muuta SAK) edustavat sosiaalista näkökulmaa ikääntyvien työmarkkina-asemaan. Kansalaisilla on myös maksajan intressi eläkemenon hallintaan, mutta ei välttämättä oman työuran pidentämiseen siitä, mihin sen päätepiste viime aikoina on asettunut. Varhaisen työstäpoistumisen politiikkaa on kuvattu eri osapuolten vastakohtaiseksi (antagonistiseksi) yhteistyöksi. Sama pätee työurien pidentämisen politiikkaan.

Ikäpolitiikan pinnalla ja vielä enemmän kulissien takana voi karkeasti erottaa kaksi toimintalinjaa. Ensimmäinen painottaa eläkejärjestelmien antamia insentivejä, ennen muuta varhaisten poistumisväylien

18 Tarkoitamme esimerkiksi ns. Sailaksen työllisyysryhmää (loppuraportti, VNK5/2003) ja valtioneuvoston kanslian ns. globalisaatioselvitystä (loppuraportti Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi, VNK19/2004).

tukkimista. Tämä nojaa ekonomistiseen asiantuntemuksen ja sen pohjana olevaan käsitykseen taloudellisiin yllykkeisiin reagoivista taloudellisista subjekteista. Linjan mukaiset suositukset suomalaiselle yhteiskuntapolitiikalle tulevat usein kansainvälisten organisaatioiden (OECD, IMF) kautta. Toinen linja painottaa työelämän vaatimustason nousun synnyttämiä jaksamis- ja osaamisongelmia ja ratkaisuja haetaan työhyvinvoinnista. Linjan pohjana on työhyvinvointia koskeva tutkimus ja se on lähellä palkansaajajärjestöjen (ennen muuta SAK ja STTK) näkemyksiä.

Ikäpoliittinen koalitio on rakentanut ainakin retorisen sovun näiden kahden linjan kesken. Eläkeuudistukset, toisin sanoen varhaiseläkeväylien karsinta, ikärajojen uudelleenmäärittely ja pitempien työurien insentivinä toimiva kannustinkarttuma, muodostavat raamin, jota on täydennettävä muilla toimilla, ennen muuta panostuksilla työelämän laadulliseen kehittämiseen. Ikäpoliittiseen repertuaariin on toki kuulunut muutakin, kuten ikään perustuvan syrjinnän kieltäminen (yhdenvertaisuuslaki vuodelta 2004), kuntoutus- ja koulutuspanokset, työvoimahallinnon toimenpiteet ikääntyvien työhönsijoittamisessa, yritysten ja kansalaisten ikätietoisuuden lisääminen ja ikääntyneitä koskevien mielikuvien modernisointi. Suomen ikäpolitiikka ja kansallinen ikäohjelma ovat saaneet tunnustusta monialaisuudestaan ja kattavuudestaan. Muutoksen välttämättömyys ja väistämättömyys on käsitetty niin pakottavaksi, että sen riskit, kääntöpuolet tai tavoitteiden kunnianhimoisuus eivät ole saaneet paljon huomiota. Riskejä ovat mm. vanhempien työntekijöiden lisääntyvä kuormitus, ikääntyneiden syrjäytyminen työttömyyteen ja pienituloisuuteen, yritysten kannattavuuden ja uudistumiskyvyn takapakki sekä talouden kansantalouden tuottavuustappiot.

Yhteiskuntapoliittisissa reformeissa voidaan muotoilla uudestaan ne institutionaaliset säännöt ja normit, joiden puitteissa sosiaaliset toimijat suunnistavat ja tekevät omia päätöksiään. Jossain määrin voidaan muokata, valistaa ja informoida yleistä mielipideilmastoa ja kulttuuria. Työuria ja työntöön lopettamista koskevat päätökset syntyvät yritysten ja organisaatioiden käytännöissä, ja yhteiskuntapolitiikka joutuu työurien pidentämisen politiikassaan kääntymään yritysten ja työntekijöiden puoleen. Niin mekin olemme tehneet tutkimuksessamme, jossa asetamme mikrotason osaksi sitä dynamiikkaa, missä ikääntyneet lopettavat tai jatkavat työntekoa.

Kymmenen organisaatiota tutkimuskohteena

Uuden ikäpolitiikan ja eläkeuudistuksen vaikutuksista on tehty makrotason arvioita, ja Eläketurvakeskus seuraa eläkeuudistuksen vastaanottoa työnantajille ja työntekijöille suunnatuin kyselyin, jotka antavat aggregoitua tietoa. Tavoitteemme tässä kirjassa on organisaatio- ja työpaikkatason asettaminen mukaan reformidynamiikkaan ja uuden ikäsopimuksen kehkeytymiseen. Tutkimusaineistomme on hankittu vuosina 2000–2001, pääasiassa keväällä 2001, jolloin uuden ikäpolitiikan ajatukset olivat jo olleet vahvasti esillä. Aineistomme avulla voidaan katsoa, miten ikääntyvään henkilöstöön suhtauduttiin työelämän ruohonjuuritasolla, millaisia uuden ikäpolitiikan mukaisia käytäntöjä tai niiden ituja organisaatioissa oli ja millaista valmiutta tai vastahakoisuutta lähteä siihen mukaan. Ajankohta eroaa tästä päivästä siinä, että poikkeuksellinen 1990-luku oli lähempänä niin mielissä kuin seurauksissaan.

Aineistossamme on kymmenen esimerkkiorganisaatiota, jotka on valittu edustamaan eri sektoreita ja toimialoja. Ne eivät edusta tilastollisessa mielessä kaikkia työpaikkoja tai työelämää, sillä organisaatiot ovat lähinnä suuria ja nimekkäitä. Haastatteluja on tehty yhteensä viidellä paikkakunnalla. Organisaatioissa harjoitettiin pääasiassa kehittyneitä henkilöstöpolitiikkaa. Toisaalta yksikään niistä ei ollut tunnettu esimerkiksi ikäpolitiikastaan tai innovatiivisista ikäkäytännöistä. Tässä mielessä ne sopivat valottamaan suomalaista työelämää sen ”sisäpuolelta”, organisaatiosta, ei työmarkkinoilta katsoen. Ikääntyneiden asema on erilainen organisaatioiden sisällä ja ulkoisilla työmarkkinoilla. Organisaatioiden sisällä olevilla on organisaatioille tärkeää talo- ja prosessikohtaista tietoa, ulkopuolelta sisälle pyrkivillä ikääntyneillä on harvoin mitään etua nuoriin verrattuna.

Organisaatioita on lähestytty kolmen informanttiryhmän, henkilöstöjohtoon, luottamushenkilön ja ikääntyvien (56–64-vuotiaiden) työntekijöiden kulmasta. Haastattelut ovat antoisia ja tuovat hyvin esiin ikäpolitiikan jännitteet ja ne konfliktit, joiden eteen yritykset ja työntekijät joutuvat, kun niiltä edellytetään uuden ikäsopimuksen toimeenpanoa. Aineisto myös paljastaa eri alojen keskinäiset erot. Organisaatioiden ikäkäytännöt eivät synny tyhjiössä vaan toimialalle ominaisen työvoiman ikärakenteen, työvoiman tarjonnan ja niille mahdollisten liiketoiminta-

ja henkilöstöstrategioiden puitteissa. Monet erot jäsentyivät teollisuuden, julkisen sektorin ja yksityisen palvelusektorin muodostaman kolmijaon mukaan (Pärnänen 2005). Täten alkuperäinen ajatus esimerkkiyritysten ja organisaatioiden riittävästä kirjosta osoittautui tärkeäksi.

Olemme tavoitelleet sekä organisaatioiden yleistä kulttuuria että kolmen informanttiryhmän omaa näkökulmaa. Ristivalotus kolmesta kulmasta oli onnistunut ratkaisu. Samalla se paljasti monien näkemysten yhtenevyyden ryhmästä toiseen. Esimerkiksi näkemykset iästä ja työelämän vaativuudesta ovat hyvin samanlaisia eri ryhmissä. Täten on mahdollista vetää tuloksia yhteen myös kuvaamalla organisaatioissa elävää kulttuuria tai niissä esiintyviä käsityksiä. Henkilöstöjohton ja luottamushenkilöiden erot tulivat esille kysymyksissä, jotka kuuluvat ay-organisaation valvonnan alaan. Luottamushenkilöt löysivät esimerkkejä ikäsyjinnästä, kun henkilöstöjohdolle on tärkeää korostaa, että kaikkia kohdellaan omien ansioiden, ei iän mukaan. Luottamushenkilöt myös puhuivat lämpimimminkin ikääntyviä tukevan politiikan puolesta, kun henkilöstöpäälliköillä oli enemmän varauksia politiikan suhteen.

Aineiston rajoitus on se, että se on hankittu alunperin toisenlaisin painotuksin kiinnostuksemme kohdistuessa enemmän ikääntyviin työntekijöihin kuin organisaatioiden ikäpolitiikkaan. Työntekijöiden otos on valikoitunut, kun se edustaa nimenomaan pitkään työssä pysyviä. Alkuperäinen ajatuksemme oli, että varhaisesta työstä poistumisesta tiedetään paljon, mutta työssä pysymisestä ja pitkien työurien ehdoista vähemmän. Luultavasti työstä poistyyntävät tekijät tulisivat paremmin valotettua, jos otos koostuisi vaikkapa vastikään varhaiseläkkeille läheteistä – puhumattakaan siitä, että kohteenamme olisi turhaan työtä hakevia ikääntyneitä työttömiä. Tutkimusprosessi myös paljastaa aina uusia kysymyksiä. Jos menisimme nyt kentälle, osaisimme etsiä tarkemmin organisaatioiden toimintalinjoja ja näkemyksiä. Aineisto on hankittu myös toisenlaisessa ikäpoliittisessa tilanteessa. Kuitenkin tutkimuksemme puolesta puhuu se, että mikään ei osoita yritysten käytäntöjen, ikähuolten tai uuden ikäsopimuksen herättäminen dilemموjen muuttuneen muutamassa vuodessa niin perusteellisesti, että aineistomme olisi vanhentunut. Pitkien työurien reseptejä etsitään edelleen.

Eläkeinstituutio, ageistiset käytännöt, työelämän työntö ja kolmannen iän veto

Eurooppalaisessa ikätutkimuksessa selityksiä varhaistuvalla työnteon lopettamiselle on etsitty instituoiduista varhaiseläkeväylyistä, työnantajien intresseistä ja ageistisista käytännöistä sekä työstä vapaan kolmannen iän houkutuksesta. Suomalaisessa keskustelussa erityistä painoa saa työelämän koveneminen tavalla, joka tekee ikääntyville yhä vaikeammaksi pysytellä siinä mukana. Nämä neljä tekijää kietoutuvat ja rakentuvat toisiinsa, ja ne voidaan nähdä saman modernisaatioprosessin tai rakenteellis-kulttuurisen kehityskulun ilmenemismuotoina. Silti ne voidaan analyttisesti erottaa toisistaan. Tätä analyttistä erottamista edellyttää jo ikäpolitiikan tekeminen ja politiikan kohdentaminen vastaavasti eläkejärjestelmiin ja niiden sisältämiin ikärajoihin, yritysjohton asenteisiin, yleiseen mielipide-, odotus- ja kulttuuriseen ilmastoon tai työhyvinvointiin.

Kaikki neljä näkökulmaa saavat tukea tutkimuksemme. Aineisto myös kertoo siitä, miten ne rakentuvat toisiinsa ja ruokkivat toisiaan. Varhaiseläkejärjestelmät ovat olleet vastauksia työnantajien ja työntekijöiden intresseihin. Samalla ne suuntaavat niin työnantajien kuin työntekijöiden toimintaa ja odotuksia. Sen sijaan neljää selittävää teoriaa tai näkökulmaa ei voi tutkimuksemme nojalla asettaa mihinkään tärkeysjärjestykseen. Kommentoimme seuraavassa niiden näkymistä aineistossamme, institutionaalisia ikärajoja, kolmannen iän kulttuuria, ageistisiä (ikäntyviä marginalisoivia) käytäntöjä ja työelämän modernisaatiota.

Institutionaaliset ikärajat

Ikääntyminen vähentää suorituskykyä ja Richard Sennettin (2002) sanoin kuluttaa meitä sisältäpäin. Ikääntyminen on kuitenkin siinä määrin epätarkka ja aikataulultaan yksilöllinen prosessi, ettei se itsessään määrittele mitään tiettyä ajankohtaa työnteon lopettamiselle. Eläkeikä on sosiaalinen sopimus. Eläkeinstituutio määrittelee ne ikävuodet ja ne ehdot, joilla voi siirtyä työstä eläkkeelle. Ei oikeastaan ole kum-

mallista, että eläkejärjestelmien ikärajoista on tullut niin tärkeää sosiaalista todellisuutta organisaatioissa ja työpaikoilla kuin tutkimuksemme kertoo niiden olevan.

Tutkimusajankohtana kansaneläke ja yksityisen sektorin työeläke määrittivät 65 vuoden iän yleiseksi eläkeiäksi. Tätä ennen sijoittui kuitenkin noin kymmenen vuoden harmaa vyöhyke monine eläkkeellesiirtymisikineen. Työttömyyseläkeputken alkupää (55 vuotta vuodesta 1997) ja yksilöllisen varhaiseläkkeen alkuperäinen 55 vuoden ikä (yksityisellä sektorilla vuosina 1986–93) ovat tehneet viidestäkymmenestä viidestä vuodesta merkityksellisen, ladatun ja myyttisenkin iän, eräänlaisen kiintopisteen, johon saakka ainakin yritetään selvitä. Ikää voi kutsua myyttiseksi, sillä sen saavuttaminen ei tarjoa mitään omaa mahdollisuutta eläkkeelle lähtöön. Muukin tieto viittaa siihen, että uuden ikäsopimuksen yksi perusehto on murtaa viiteenkymmeneenviiteen ikävuoteen ladatut odotukset.¹⁹

Tutkimusorganisaatioissa vallinneen ymmärryksen tai kulttuurin mukaan 65 vuoden eläkkeellelähtöikä on liian kaukana. Se perusteltiin ennen muuta työelämän muutoksella ja vaativuudella; nykyisessä työelämässä ei voi jaksaa niin pitkälle. Käsitys vastaa kyselytutkimusten yleisintä tulosta, jonka mukaan sopivan tai toivotun eläkeiän keskiarvo asettuu kuuteenkymmeneen ikävuoteen. Eläkeuudistuksen tarjoama 62/63 vuoden ikä on 65 vuotta realistisempi organisatorinen ja kulttuurinen kiinne kohta. Osa työntekijöistä kuitenkin haluaa jatkaa tätä pitempään, ja eläkeuudistus antaa tähän paitsi insenttiivit, myös moraalisen oikeuden. Miten vahvan subjektiivisen jatko-oikeuden uusi järjestelmä tarjoaa, jää nähtäväksi. Työnantajat odottavat, että työssä jatkamisesta 63–68 iässä ja sen jälkeen on neuvoteltava heidän kanssaan.

Kun yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja oli noussut ja sen käyttö muutenkin vähentynyt, työttömyyseläkeputken pää oli tutkimusajankohdan merkittävin yksittäinen ikäraja. Putki osoittautui monitahoiseksi ja ristiriitaiseksi väyläksi. Työttömyyseläkkeen merkitys korostui teollisuusyrityksissä, osin varmaankin korkean vanhuuseläkeiän vuoksi.

19 Se koskee erityisesti tehdas- ja työntekijäkulttuuria. FT:n esimerkkinä olevassa lukkotehtaassa ”ihmiset odottivat pääsevänsä eläkkeelle 55-vuotiaana ja saavansa tällöin todistuksen sairaudesta.” (*People expected to retire at 55 and get an ill-health certificate.*)

Irtisanomistilanteissa työttömyyseläkeputken antama kohtuullinen toimeentulo on tarjonnut sosiaalisen kompromissin, jonka puolesta myös ammattiosastot ovat toimineet. Yrityksille menettely on antanut tilaisuuden nuorentaa henkilöstöä ja osaamista. Yksilöille se on tarjonnut sekä pakkolähtöjä että kaivattua poispääsyä. Lähtöhalukkuutta on edistänyt se, että yrityksissä ei ole käytäntöjä, joilla ikääntyvien työn kuorimitusta voitaisiin vähentää, samaten työyhteisöjen ageismi ja ikääntyviin ulostyöntävä sosiaalinen paine. Vaikka työttömäksi irtisanominen on tyyli ja epäkunnioittava menettely pitkän työuran tehneille, sen kutsuminen eläkkeelle lähdeksi legitimoijaksi ja kaunistaa käytäntöä. Työstä pois haluavien kuusikymppisten silmissä työnantajan tekemä irtisanominen oli kunniallisempi ratkaisu kuin oma irtisanoutuminen työttömyysturvan karensseineen.

Vanhuus- ja varhaiseläkkeiden ikärajat ovat moraalisesti sekä erilaisia että samanlaisia. Vanhuuseläkeikään liittyy vahva osansa tekemisen tunne: olen tehnyt osani (yhteiskunnalle), nyt on yhteiskunnan vuoro (antaa toimeentulo). Kukaan ei kyseenalaistanut vanhuuseläkeikässä tapahtuvaa siirtymistä eläkkeelle. Tähän saakka eläkeinstituutio on ajatellut puolestamme ja määritellyt työn lopettamisen ajankohdan. Suhde varhaiseläkkeisiin oli likipitään sama. Jos yhteiskunnallinen ja poliittinen hyväksyntä työntöön lopettamiselle ja eläkkeen vastaanottamiselle on annettu järjestelmässä, yksilöllä on oikeus käyttää sitä. Moraalista oikeutta ja tunnetta oman osansa tekemisestä antoi 55–60 ikävuoteen mennessä tehty pitkä, 30–45 vuoden, työura ja solidaarinen tilan tekeminen nuorille työelämässä. Ottaen huomioon jo vanhuuseläkeikien kirjavuuden ei ole yllättävää, että tunne sosiaalisesta ja moraalista oikeudesta ei kiinnity vain omaan vanhuuseläkeikään. Kuitenkin varhaiset eläkkeelle lähdöt synnyttivät vanhuuseläkkeitä enemmän moraalista pohdintaa. Tutkimusajankohtana tuskin kukaan oli voinut jäädä tietämättömäksi siitä, ettei *eläkeläisten määrää pitäisi ehdoin tahdoin kasvattaa*, kuten yksi kuusikymppinen asian sanoi.

Institutoidut ikärajat ovat itsessään vastauksia työnantajien ja työntekijöiden intresseihin. Aineistomme kuitenkin kertoo myös institutioidujen ikärajojen kyvystä luoda odotuksia ja käytäntöjä, merkityksellisiä ikäiä. Ikärajat ovat kuitenkin sosiaalisia sopimuksia, eikä ikääntymisprosessi itsessään aseta työntöön lopettamisen ajankohtaa mihinkään tiet-

tyyn ikään. Sosiaalisten sopimusten uudelleenneuvottelun pitäisi olla mahdollista, ja oikeuttavaa tunnetta osansa tekemisestä pitäisi olla mahdollista siirtää parilla-kolmella vuodella eteenpäin.

Kolmas ikä

Peter Laslettin alunperin lanseeraamaa kolmannen iän käsitettä on alettu käyttää ennen muuta kulttuurintutkimukseen orientoituneessa gerontologiassa. Sillä viitataan myöhempään keski-ikään ajoittuvaan, työ- ja lapsiperheen velvoitteista vapaaseen ja taloudellisesti turvattuun elämänvaiheeseen, joka tarjoaa vielä viimeisen uuden alun tai toisen nuoruuden. Odotus tällaisesta elämänvaiheesta on voinut syntyä vain monien rakenteellis-kulttuuristen prosessien tuloksena. Kolmas ikä edellyttää vaurasta yhteiskuntaa, tehokasta taloutta ja työelämää, kehittynyttä sosiaalipolitiikkaa (eläkettä) ja pitenevää elinikää. Sitä pohjustaa myös modernille yhteiskunnalle ominainen itsensä toteuttamisen ideologia, jonka mukaan ”elämässä pitää olla muutakin” kuin työtä ja ahertamista (Jul-kunen ym. 2004).

Kolmannen iän kulttuurin alkuperä on muualla kuin työn koetussa kovenemisessä. Mutta työelämän koettu koveneminen tai huononeminen luonnollisesti vahvistaa kolmanteen ikään liittyviä odotuksia. Kolmannen iän juurtuminen ihmisten odotuksiin näkyy aineistossamme ensinnäkin normina, jonka mukaan eläkkeelle tulee päästä ”riittävän ajoissa”, niin että edessä on vielä tervettä ja toimintakykyistä elämää. Normi sisältää allekirjoittamattoman oikeuden päästä nauttimaan vuosikausia säästetystä eläkkeestä tai jälkikäteispalkasta, niin kuin palkan-saajajärjestöt työeläkkeen mieltävät. Eläkkeiden siirtymisen maksu-perusteiseen suuntaan voisi odottaa edelleen vahvistavan ajatusta oman eläkkeen ansaitsemisesta.

Toiseksi kolmannen iän kulttuuri näkyy eläkeikään ladatuissa odotuksissa. Eläkeikä näyttäytyy elämänvaiheena, jolloin on tilaa omassa hallinnassa olevaan elämään, vapautta ja omaa aikaa. Voisi kuvitella, että mitä enemmän työssä on näitä laatuja, sen vähemmän työstä vapaa elämä houkuttelee ja että työn keskiluokkaistuminen vähentäisi kol-

mannen iän vetovoimaa. Todellisuus on toinen ja paradoksaalisempi. Tosin pitkälle koulutetut, joiden työssä voi ajatella olevan eniten itsensä toteuttamisen elementtejä, pysyvät pisimpään työssä. Mutta heillä on myös eniten resursseja elää monipuolista elämää ilman työn pakkoja tai aloittaa uusi elämä. Paul Higgsin ym. (2003) erottama *third age exit* ajatellaan nimenomaan keskiluokkaiseksi, riittävän vauraan vanhuuden ja riittävän aikaisen lähdön itselleen turvanneiden eläkkeellesiirtymiseksi. Mutta arkisemmatkin toiveet, muutto lapsuuspaikkakunnalle, kesämökki, marjastus ja sienestys, lapsenlapset ja yhdessäolo puolison kanssa houkuttelevat.

Kolmas ikä siis näyttäytyi ikänä, jolloin voi ja jolloin on oikeus ”nauttia”. Merkille pantavaa on, ettei se esiintynyt aineistossa uusien moraalisten ja yhteisöllisten velvollisuuksien tai nimenomaan yhä useamman edessä olevan omaishoivan aikana. Vuonna 2003 työssä olevista 55–64-vuotiaista palkansaajista reilu kolmannes ilmoitti huolehtivansa jostakusta aikuisesta, joka tarvitsee apua vanhuuden, sairauden tai vamman vuoksi (Sutela 2005). Keski-ikäisten vastuu omista vanhemmista ja puolisoiden vastuu toisistaan on lisääntynyt julkisia järjestelmiä karsittaessa. Kuusikymmppisiin kohdistuvaa odotusta sekä omien vanhempien huolehtimisesta että työuran pidentämisestä voi pitää rakenteellisena ristiriitana, johon meillä on kiinnitetty vähän huomiota. Tämänikäiset työssäpysyneet kun tunsivat itsensä jo uudella tavalla väsyneiksi, eivätkä jaksaneet sitä mitä nuorina.

Kolmannen iän kulttuuri on halun kulttuuria; pitempi työura on enemmän moraalinen kysymys. Voisiko välttämättömyydestä tehdä paitsi moraalisen hyveen myös halun kulttuuria? Jos kolmas ikä ajatellaan toisen nuoruuden ajaksi ja nuoruuden säilyttäminen tämän ajan keski-ikäisten keskeiseksi intressiksi, aineistossamme esiintyy myös tätä tukeva merkitysrakenne. Eläkkeelle lähtö edellyttää *vanhuuseläkkeen* hakemista ja vastaanottamista, ja tämä oman ikääntymisen ja vanhaksi tulemisen tunnustamista. Toisin kuin kolmannen iän kulttuurissa ajatellaan, työssäpysyneet kuusikymmppiset katsoivat työn pitävän heidät kiinni elämässä, yhteiskunnallisissa ja sosiaalisissa suhteissa, siis nuorina.

Ageistiset käytännöt ja mekanismit

Varsinkin brittiläisessä tutkimuksessa varhaista työstäpoistumista on selitetty työnantajien ageistisilla asenteilla ja käytännöillä. Tutkimuksemme kannalta kiinnostavaksi osoittautunut Colin Duncan (2001; 2003) pyrkii erottelemaan työnantajien toiminnassa rationaalisen, yritysten kannattavuuden kannalta perustellun ikääntyvien syrjäyttämisen ja irrationaalisen, perusteettoman ja ennakkoluuloisen, siis yritysten omaa etua vastaan kääntyvän syrjäyttämisen, ja kutsuu ageismiksi vain jälkimmäistä. Me olemme katsoneet, että raja rationaalisen ja ennakkoluuloisen välillä on liian liukuva erottelun empiiriseen tekemiseen. Olemme sen vuoksi kutsuneet ageistisiksi kaikkia käytäntöjä, jotka marginalisoivat ikääntyviä työssä. Ageistisia toimijoita voivat olla muutkin kuin yritysjohto, myös työyhteisöt, nuoret ja ikääntyneet itse. Työnantajat ja yritysjohto tekevät tärkeitä päätökset liiketoimintastrategiasta samoin kuin rekrytoinnin ja irtisanomisen kaltaisissa tilanteissa, mutta jokapäiväisen työn teon kannalta ratkaisevia ovat lähiyhteisön ikäasenteet ja ikäryhmien väliset suhteet.

Kaikkien informanttitahojen ikäasenteissa ja -käsitöksissä on kaksi varsin universaalia piirrettä, joita myös gerontologinen tutkimus tukee. Iän karttuminen – ainakin toimintakyvyn ratkaisevaan heikkenemiseen saakka – käsitetään *kaksijakoisena*, yhtäältä työelämässä kysytyjen ominaisuuksien heikkenemisenä, toisaalta vahvistumisena. Ikä tuo mukanaan kokemusta, luotettavuutta, varmuutta ja sosiaalista taitavuutta, mutta vähentää joustavuutta, muutoskykyisyyttä, ruumiillisia voimia ja terveyttä. Toiseksi ikääntyminen käsitetään *yksilöllisenä* sisällöltään ja aikataulultaan. Toiset ovat vanhoja tai vetämättömiä kolmikymmenvuotiaina, toiset nuoria tai energisiä kuusikymppisinä. Erityisesti henkilöstöpäälliköille oli tärkeää vakuuttaa, että kaikkia kohdellaan yksilöinä, ei iän nojalla. Siitä huolimatta, ja paradoksaalisesti vastoin yksilöllisen kohtelun normia, ikää käytetään yleisenä signaalina. Työntekijät varustetaan kronologisilla vuosilla ja heitä kohdellaan niiden mukaisesti, ja vastoin iän karttumisen kaksoisluonnetta ikä kääntyy haitaksi.

Erityisen tärkeä näkökohta organisaatioissa on objektiivisiin ikävuosiin perustuva henkilökunnan *ikä rakenne*. Tutkimusorganisaatioissa oli hyvin erilaisia ikärakenteita. 1990-luku, jolloin monilla aloilla ei rek-

rytoitu uutta työvoimaa, tuotti vinoja tai kaksihuippuisia ikärakenteita. Ikärakenteeltaan vinoissa organisaatioissa vanhojen työntekijöiden muodostaman piikin muutamassa vuodessa tapahtuva poistuminen herätti huolta. Kaikissa organisaatioissa eli ajatus ihanteellisesta, tasapainoisesta tai terveestä ikärakenteesta, joka oikeutti iän käyttämisen kriteerinä rekrytointien ja joukkoirtisanomisten kaltaisissa strategisissa pisteissä. Ikärakenteeseen liittyy rationaalinen intressi organisaation jatkuvuuteen, vityalisuuteen ja nuorten uramahdollisuuksiin. Nuorissa on osin rationaalinen, osin tunteenomainen lupaus kehityskelpoisuudesta, ajanmukaisuudesta ja tulevaisuudesta.

Tuloksemme kertovat monista muistakin ageistisista mekanismeista. Osa esiintyy kaikilla aloilla, osa on ominaisia tietyille aloille. Monet ikääntyviä syrjäyttävät prosessit ovat yleisiä *rakenteellisia ja kulttuurisia kehityssuuntia*, joihin yritykset toisaalta sopeutuvat ja joita ne toisaalta omalla toiminnallaan tuottavat. Tällaisia ovat integroituminen globaaliin kilpailutalouteen ja työn kansainvälistyminen, nopeat ideologiset, teknologiset ja organisatoriset muutokset työssä, työn määrällisten vaatimusten kasvu, palveluvaltaistuminen ja kulutusestetikka. Yritysten on ollut usein vaivattomampaa vaihtaa henkilökuntaa nuorempiin, terveisiin, paremman pohjakoulutuksen sekä kieli- ja tietotekniset perusvalmiudet hankkineisiin kuin kouluttaa keski-ikäisiä uudestaan, panostaa heidän työkykynsä ja motivaationsa ylläpitoon tai muokata työoloja heille sopiviksi. Ilmarinen ym. (2003) tosin esittävät, että vanhemman työntekijän uudelleen koulutus voi olla halvempaa kuin uuden työntekijän rekrytointi ja perehdyttäminen. Jälkimmäinen on kuitenkin helpompi nähdä tulevaisuutta luovana investointina.

Rakenteellista ageismia ovat tukeneet varhaisen työstäpoistumisen *instituidut väylät*, jotka on luotukin helpottamaan yritysten ja kansantalouden mukautumista näihin kehityssuuntiin. Varhaiseläkkeiden käytön voi nähdä myös *myötätuntoisena ageismina*. Se päästää helpommalla paitsi yrityksen/organisaation myös ikääntyvät itse. Heidänkään ei tarvitse sinnitellä uuden oppimisen, muutoksiin mukautumisen ja ruumiillisen väsymisen kanssa. *Asenteellista ageismia* ja ikäpolvien yhteenottoa saattoi ownastella lehtitalossa. Niin henkilöstöpäällikkö kuin luottamushenkilö ihmettelivät, miten ikääntyneet voivat selvitä alalla, missä on koko ajan pysyttävä ajan hermolla. Kuusikymppisen haastattelun korvaan oli

osunut nuorempien puhetta siitä, miten vanhemmat jarruttivat lehden uudistumista.

Henkilöstön ikärakenne muokkaa myös organisaation *imago*. Joissakin ammateissa, vaikkapa lääkärin tai muiden professionaalien, varttunut ikä voi olla myönteinen viesti kokemuksesta ja osaamisesta. Nuori henkilöstö taas tartuttaa organisaatioon dynaamisuuden ja ajanmukaisuuden leiman. Erityisen tärkeitä iän synnyttämät mielikuvat ovat asiakaspalvelussa, jossa tuotetta eli palvelua ei voi erottaa tekijänsä iästä. Asiakaskontakteilla on kasvava merkitys monilla talouden sektoreilla, kun tuotteita (tavaroita, palveluja, järjestelmiä) valmistetaan vähenevästi varastoon ja myydään lisääntyvästi erilaisille organisatorisille ja henkilöasiakkaille. Nuori, miellyttävä ja huoliteltu ulkonäkö viestii yritysten nuorekkuutta ja on osa kulutuksen estetisointia. Tosin väestön vanheneminen kasvattaa myös vanhojen ostovoimaisten kuluttajien markkinoita ja antaa joillekin palveluille mahdollisuuden erikoistua käänteiseen ikäbrändäykseen.

Aineistot antavat viitteitä myös *strategisesta ageismista* eli liiketoimintastrategian perustamisesta nuoren työvoiman käytölle. Tällaista esiintyy yksityisillä palvelualoilla, meidän aineistossamme ennen muuta hotelli- ja ravintolabisneksessä ja vähemmässä määrin tavaratalossa. Hotelli/ ravintolaketju poikkesikin muista tutkimuskohteista siinä, että yhdeksän kymmenestä henkilöstöön kuuluvasta oli nuoria (20–40-vuotiaita). Vähittäiskaupassa ja ravintolapalveluissa työvoiman käytön tapa – työaikojen pirstominen ja osa-aikaistaminen, korkea vaihtuvuus – nojaa nuoreen ikärakenteeseen ja asiakaspalvelu ikäsensitiivisyyteen. Asiakaspalvelussa oikea ikä pyritään laittamaan oikeaan paikkaan, ja jos mahdollista, antamaan palvelua suhteellisen lyhyen ikäeron yli. Aloilla on niitäkin pisteitä, joissa tarvitaan elämää tai vanhempia asiakkaita ymmärtävää, vähän vanhempaa henkilöstöä.

Kaikissa organisaatioissa ikä aktualisoitui *rekrytoinneissa ja joukkoirtisanomisissa*. Rekrytoinnin kohdistaminen nuoriin tai ei-ainakaan-vanhoihin oli jonkinlainen itsestäänselvyys uuden tiedon, organisaation energisyyden ja jatkuvuuden vuoksi. Erityisistä syistä saatettiin etsiä vähän vanhempiaakin (neli-viisikymppisiä). Joukkoirtisanomiset ovat rekrytoinnin kääntöpeili. Niissä irtisanomisten kohdistaminen työttömyyseläkeputki-ikäisiin näyttää samanlaiselta rutiinilta. Suomeen tuntuu muodostuneen

normi, jonka mukaan ensimmäisenä lähtevät vanhimmat, taloon ensimmäisinä eivätkä viimeksi tulleet. Vaikka normi näyttää yleiseltä, työttömyyseläkeputken käyttö neuvoteltiin kuitenkin paikallisesti.

Työprosessien modernisointi ja ikäkielteinen työelämä

Neljäs näkökulma työnteon lopettamiseen ja jatkamiseen tulee työelämän modernisaatiosta ja työssä jaksamisesta. Työvoimatilastossa ”työikäinen” tarkoittaa 15–74-vuotiasta. Koulutus- ja eläkeinstituutiot ovat lyhentäneet työkästä kummastakin reunasta. Lasten ja vanhojen poistuminen työstä on mahdollistanut työelämän tehostamisen ja modernisoinnin. Trendi on siis jo pitkä, eurooppalaisessa sosiaalishistoriassa sadan vuoden mittainen. Lisäksi trendissä on syklistyyttä. Työnantajat turvautuvat ikääntyvien poisloittamiseen herkemmin poikkeuksellisen nopeassa rakennemuutoksessa tai kovassa kilpailutilanteessa, kun taas tasaisemmassa vaiheessa kiinnitetään huomiota ikäsyrjinnän estämiseen ja ageismiin vastaisiin käytäntöihin.

Tämä yleiskuva sopii suomalaiseen työelämään. Suomalaisen talouden ja yhteiskunnan integrointi globaaliin markkina- ja kilpailutalouteen alkoi 1980-luvun puolivälissä. Samalla alkoi kiihkeämpi rakenne- ja teknologisten muutosten kausi, ja työolotutkimusten valossa myös työn henkisen kuormituksen ja kiireen kasvu. Samanaikaisesti lisättiin varhaiseläkejärjestelmiä (yksilöllinen varhaiseläke, osa-aikaeläke, työttömyyseläkkeen putki) ja annettiin näin yrityksille lisää mahdollisuuksia modernisoida työprosesseja sekä supistaa ja nuorentaa työvoimaa. 1990-luvulla kuvaan tulivat ensin lama, joukkotyöttömyys, julkisen sektorin lamasäätöt, laman katalysoima työn tehostuminen ja kriisin toimeenpanema ”luova tuho”, sitten it-vetoinen voimakas kasvukausi ja julkisen sektorin ohjaus- ja johtamistapojen uudistaminen. Kaikki tämä merkitsi korostuneen rakennemuutoksen aikaa ja ageististen sopeutumistapojen käyttöä.

Talouden ja työelämän peräkkäiset murrokset tekevät ymmärrettäväksi sen, että jaksamisesta viime vuosikymmenellä tuli suomalai-

sen työelämän keskeinen kysymys. Työuupumuksen ja uupumispuheen yleisyydelle selitystä hakenut Juha Siltala (2004) päätyi kirjoittamaan diagnoosiin työelämän yleisestä huonontumisesta. Meidän informanttiemme puheen voisi pikemmin tiivistää kovenemiksi kuin huononemiseksi. Kaikki informantit kuvaavat tämän päivän yritysten ja organisaatioiden tilanteen kovaksi. Ensimmäiseksi tarjoutuva selitys varhaiselle työstä poistumiselle on työn vaativuus, erityisesti alituinen muutos ja sen vaatima ajan tasalla pysyminen. Kokemus on kyllä hyvä asia, mutta paikalleen ei saa luotua ja rutinoitua. Työssä tarvittiin *muutoskykyä, semmosta muutosvoimaa, energiaa siihen*. Samalla tavalla johtamisteoriassa (esim. Ståhle ym. 2004) energialla viitataan kaikkeen sellaiseen, joka vahvistaa toimijoiden kykyä vastata tulevaisuuden haasteisiin. Vaikka työelämän vaativuus koskettaa kaikkia, kovenemista voi pitää ikäkielteenä. Se on ristiriidassa ikääntymiseen kuuluvan raihaistumisen, suorituskyvyn laskun ja motivaation hiipumisen kanssa. Jälkiammatillisessa työelämässä ikääntyneille ominainen kokemuksen tuoma rutiini ja moraalit häviävät joustavalle ja notkealle tартtumiselle uusiin asioihin.

Suomalaista työelämäpuhetta hallitseva jaksaminen²⁰ on erityinen ja vähän outo modaliteetti, erilainen kuin tahtominen, kykeneminen ja haluaminen, ikään kuin jokin yksilön tahdosta riippumaton asia. Jaksaminen on ollut niin dominoiva suomalainen puhetapa, että se on kirjattu esimerkiksi nykyiseen hallitusohjelmaan (tavoitteena työssä jaksaminen pidempään), vuosien 2000–2003 Työssä jaksamisen ohjelmaan ja vuonna 2002 uusittuun vuorottelulakiin, jossa järjestelmän tarkoituksena on edistää työntekijöiden työssä jaksamista. Jaksamispuhe vastaa aineistoamme kahdessa mielessä. Ensinnä iän diskursiivinen ydin oli energiassa ja motivaatiossa, jaksamisen kanssa samassa merkityksessä. Aineistossamme puhutaan myös suoraan jaksamisesta, siitä, ettei työssä jakseta 65 vuoden eläkeikään saakka ja että ikääntyvien jaksamiseen pitäisi löytää uusia keinoja. Jaksamisen ongelmat nähdään tärkeänä selittäjänä varhaiselle työnteon lopettamiselle ja kysellään, miten ikääntyvien jaksamista voisi tukea.

Jaksamisongelman nimeäminen ei kuitenkaan anna avaimia siihen, mitä pitäisi tehdä. Jaksamisen nimeäminen ongelmaksi avaa reseptien

20 Jaksaminen ei esimerkiksi käänny helposti englanniksi.

hakemisen työelämän ja työolojen kehittämisen koko repertuaarista, samoin kuin oman kunnan ja terveyden ylläpidosta. Tätä kuvaa myös Työssä jaksamisen ohjelman laaja-alaisuus. Ohjelmassa ”henkisen jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta olennaisiksi tekijöiksi on nimetty työyhteisön toiminta ja kehittäminen, työympäristö ja työolot, työn hallinta, osaaminen ja ammattitaito, työaika- ja työjärjestelyt sekä oma fyysinen ja psyykinen terveys. Lisäksi on nostettu esiin työn ja perheen yhteensovittaminen ja arvojen merkitys jaksamiselle” (Notkola 2002, 5). Ohjelman hankkeet ovat sisältäneet hyvin monenlaista työelämän kehittämistoimintaa.

Käännekohtassa

Käänteiden merkit

Kaikissa tutkimusorganisaatioissa oli tai oli ollut ikääntyviä marginalisoivia käytäntöjä. Sen sijaan tutkimusaineistomme nojalla ei voi sanoa, mitkä niistä ovat objektiivisesti ottaen rationaalisia (yritysten liiketaloudellisen edun mukaisia), mitkä irrationaalisia (edun vastaisia). Tämän rajan vetäminen ei ole yksinkertaista jo siksi, että itse ikääntymisen kuvaan ei ole yksinkertainen. Työnantajat ja yritykset ajattelevat itsensä taloudellisesti rationaaliseksi, ei ennakkoluuloiksi toimijoiksi, ja toimivansa eri tilanteissa taloudellisesti järkevästi. Institutionaaliset säännöt, tilanteet, tulkinnat ja asenteet kuitenkin muuttuvat, ja myös se, minkä yritykset käsittävät itselleen rationaaliseksi.

Tutkimusorganisaatioissa oli ikähuolia, mutta yhdessäkään ei ollut työvoiman vanhenemiseen varautuvaa tai työurien pidentämiseen sitoutuvaa ikästrategiaa, sellaista mitä voisi kutsua ikäjohtamiseksi. Niissä ei myöskään ollut erityisiä ikämyönteisiä käytäntöjä tai innovaatioita, sellaisia joilla pääsisi Financial Times’iin. Luottamushenkilöiden mielestä ikäpolitiikka oli ”puheen asteella”. Koska kysymyksessä kuitenkin

kin oli henkilöstöpolitiikaltaan hyviä yrityksiä ja organisaatioita, ne tarjosivat vähintäänkin työterveyshuoltoa, kuntoutusta ja tyky-toimintaa. Niillä pidettiin yllä työkykyä, mutta niitä ei käsitetty ikäpolitiikkana, koska ne olivat tarjolla kaikenikäisille. Samalla organisaatioissa oli oireita ikätietoisuuden kasvusta sekä myönteisemmästä suhtautumisesta ikääntyneisiin. Tuolloin muutama vuosi sitten ikääntyneisiin panostaminen, iän arvostaminen ja ikääntyvien käsittäminen voimavarana ounasteltiin tulossa olevaksi trendiksi.

Tähän saakka rationaalisena ja yrityksen edun mukaisena pidetty ikääntyvien sivuunsiirtäminen oli alkanut näyttää vähemmän mahdolliselta ja yrityksen edun mukaiselta. Tavaratalossa ja teollisuusyrityksissä kerrottiin, että viisi-, jopa kuusikymppisiä oli alettu yksittäistapauksissa rekrytoida, mitä ei vielä vähän aikaisemmin olisi voinut ajatellakaan. Työpaikoilta löytyi pieniä merkkejä myös siitä, että kun eläkeväyliä tukitaan, on alettava etsiä muita selviämisen tapoja. Kun elintarviketehtaan ammattiosasto ei voinut neuvotella eläkeputkista, se perusti kiire&craskas-ryhmän ja teki työnantajalle muistion työoloista. Tavaratalossa kerrottiin, että nyt ei neuvotella enää varhaiseläkkeille lähdöstä, vaan siitä, miten työhyvinvointia voitaisiin kohentaa. Teollisuusyrityksissä oli alettu suhtautua työttömyyseläkeputken käyttöön varauksin. Metallitehtaassa muutamia vuosia aikaisemmin toteutettu laaja irtisanominen ei enää tutkimushetkellä näyttänyt yhä perustellulta. Työttömyyseläkeputken käyttö ei sopinut pitkiä työuria tavoittelevaan yhteiskunnalliseen ilmapiiriin ja sen antiageistiseen etiikkaan, työvoiman ikärakenteen vanhenemiseen ja odotettavissa olevaan kilpailuun työvoimasta. Varhaiseläkekustannukset rasittivat ja samalla yritykset menettivät tärkeää osaamista. Sikäli kuin tutkimusorganisaatioissa oli havaittavissa jotain siirtymiä, niin ne olivat kohti sitä Duncanin typologian tyyppiä, missä on rationaalista etsiä keinoja työvoiman ikääntymisen hallintaan, ikääntyvien osaamisen käyttämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen.

Vuosikymmenen alussa käännettä haettiin nimenomaan teollisuudessa, jonka kilpailukyky nuoren työvoiman markkinoilla on pienempi kuin yksityisten palvelualojen. Siellä varauduttiin työvoiman niukentumiseen ja työvoimasta käytävään kilpailuun. Globaalisti toimivat teollisuusyritykset kiinnittyivät myös paikalliseen ja yhteisölliseen moraaliiin, halusivat olla hyviä yrityskansalaisia ja säilyttää maineensa ympäristös-

sään.²¹ Julkisen sektorin organisaatioissa oli (ja on) aika vanha ikärakenne, jos kohta julkisen sektorin matalammat vanhuuseläkeiät ovat aiheuttaneet sen, että kuusikymmentä vuotta täyttäneitä sielläkin oli vähän. Julkisen sektorin kuva oli ristiriitainen. Yhtäältä siellä arvostettiin kokemusta ja tunnistettiin ikähuolet. Ne esitettiin hyvin samalla tavalla kuin asiantuntijat ovat ne esittäneet: miten samalla houkutellessa nuorta työvoimaa ja edistää vanhempien työntekijöiden työssä pysymistä, miten siirtää kokemukseen perustuva hiljainen tieto ja organisatorinen muisti uusille tulokkaille ennen kuin suuret ikäluokat poistuvat työstä. Toisaalta haastatellut henkilöstöpäälliköt eivät nähneet tarvetta nykykäytäntöjä kummoisempaan ikäjohtamiseen ja suhtautuivat varauksin ikääntyviin kohdistuviin erityistoimiin.

Yksinkertaisimmalta näytti paikallisliikenteen kuljettajien ikäkysymys. Nuoremmat sopivat työhön paremmin, ja iän mukana useimmat jäävät työkyvyttömyyseläkkeelle niska- ja hartiasärkyjen vuoksi, mutta se ei tuntunut herättävän sen suurempaa huolta. Yksityisen sektorin palveluyrityksistä tavaratalo oli ikätietoisin ja muutenkin kiinnostava sekatapaus. Yhtäältä se vähittäiskaupan tavoin nojasi nuoria suosivaan henkilöstöpolitiikkaan. Mutta nuorena ikärakenteessa nähtiin myös ongelmia ja suhtautuminen viisi-kuusikymppisiin myyjiin oli tullut myönteisemmäksi. Yhtenä keinona näiden työssä jaksamisessa oli osa-aikaeläke. Kaupassa osa-aikatyön käyttö sopiikin hyvin liiketoiminta- ja henkilöstöstrategiaan. Pankki panosti nuoren korkeakoulutetun työvoiman rekrytointiin, mutta toisaalta se oli käynnistänyt uuden tyky-ohjelman ja ikääntyvien kuntoutuksen. Lehdessä, jonka houkuttelevuus nuorten silmissä on hyvä, oli nähtävissä ikäryhmien tai sukupolvien konfliktia. Toimittajan työ käsitettiin äärimmäisen kuluttavaksi, mutta sitoutuminen ikäpolitiikkaan oli olematonta ainakin haastatelluilla viestintätalon edustajalla ja luottamushenkilöllä. Hotelli/ravintolaketjun liiketoimintastrategia nojasi nuoren työvoiman käyttöön.

Voi kysyä, minkä vaikutusta tutkimusyrytyksissä näkynyt oireellinen käänne oli, demografis-rakenteellisen muutoksen itsensä, uuden ikäpolitiikan levittämän ikätietoisuuden vai institutionaalisen kehyksen muutosten—luultavasti näiden kaikkien. Emme voi osoittaa uuden ikäpolitiin-

21 Näin ei voi kyllä sanoa ylipäänsä tämän päivän suurista teollisuus- tai muistakaan yrityksistä, sillä irtisanomisuutisia virtaa päivittäin.

kan tai erityisesti ikäohjelman suoraa vaikutusta. Mutta organisaatioissa oltiin hyvin tietoisia ilmapiirin muutoksesta, antiageistisista odotuksista ja niistä yhteiskuntapoliittisista tavoitteista, joihin yrityksiä pyrittiin saamaan mukaan. Työvoiman ikärakenteen vanheneminen ja suurten yritysten omavastuu varhaiseläkkeistä olivat konkreettisia realiteetteja. Kokonaistyömarkkinoiden tasolla näkyvä käännekohta ikääntyvien työllisyydessä ja työmarkkinoilta poistumisiässä juontuu monien tekijöiden samanaikaisesta vaikutuksesta. Sama pätee organisaatiotasolla.

Yhtäläistä vai erityistä kohtelua

Uuden ikäpolitiikan nimissä yrityksiltä on vaadittu ikäjohtamista ja *ikäsensitiivisyyttä*, joko yleensä herkkyyttä eri-ikäisten työkyvyille ja tarpeille tai erityisesti ymmärrystä ikääntymistä kohtaan, siis enemmän kuin tasa-arvoa syrjimättömyyden mielessä. Tällainen partikularismi joutuu kuitenkin ristiriitaan työelämän universalismin kanssa, joka edellyttää kaikkia kohdeltavan samoin ja kaikilta odotettavan samaa tulosta esimerkiksi iästä riippumatta.

Meidän aineistossamme suhde ikäsensitiivisyyteen ja ikääntyvien erityiseen huomioimiseen oli jännitteinen. Vain harvat kuusikymppiset itse katsoivat, että ikääntyneet tarvitsevat jotain erityishuomiota. Kuusikymppisten omassa ryhmässä katsottiin, että työn helpottamisessa tai työkyvyn ylläpidossa on kysymys enemmän henkilöstä kuin iästä. Henkilöstöpäälliköt tunsivat huolta ikääntyvien osaamisesta ja jaksamisesta. Silti useimpien suhde ikääntyvien erityiskohteluun oli kielteinen tai varauksellinen. Tärkeää oli yhtäläinen kohtelu iästä riippumatta ja iän vuoksi syrjimättä. Ne ikääntyneet, jotka pärjäsivät hyvin ja olivat oppineet tarvittavan uuden tiedon ja teknologian, saivat todistaa, että ikääntyneetkin oppivat, osaavat ja selviävät. Henkilöstöjohto pelkäsi ”erityistyöpaikkojen” riskejä, vanhempien leimaamista toisen luokan työntekijöiksi. Sen sijaan luottamushenkilöiden kanta oli jo periaatteessa myönteisempi. Heidän orientaationsa oli työsuojelullinen. Ikääntyvien asemaan työssä on kiinnitettävä erityistä huomiota ja sitä varten on kehitettävä ajattelua ja toimintatapoja, joita voisi kutsua ikäsuojeluksi.

Valistuneimmat henkilöstöpäälliköt pitivät ideaalina sitä, mitä humanistinen gerontologiaakin painottaa, eli ikääntyneiden *vahvuuksiin* nojaava strategiaa. Tämä tarkoittaisi näitä vahvuuksia vastaavien työtehtävien muotoilemista, ehkäpä suorastaan seniorin, mentorin tai valmentajan paikkoja, jotka antaisivat eläkeiän kynnyksellä mahdollisuuden keskittyä omaan osaamiseen. Tällaisia esimerkkejä ei haastatteluissa kuitenkaan tullut esille, jos sellaisena ei pidä vanhempien myyjien palkkaamista siksi, että vanhemmat asiakkaat voivat kääntyä heidän puoleensa.

Käytännössä ikääntymistä ei käsitetä vain tai pääasiassa hyödynnettävänä vahvuutena, vaan pikemmin työkyvyn rajoittumisena, siis ei toisenlaisena vaan vähempänä työkyynä ja tuottavuutena. Keskusteluissa tuli esille sellainen työkyvyn rajoittuminen iän mukana, joka olisi vaatinut työn kuormittavuuden vähentämistä. Uudelleensijoittamista tai uusien vähemmän vaativien tehtävien muotoilua hankaloittivat niin mahdollinen palkan pieneneminen kuin työyhteisöjen haluttomuus ottaa työkyvyltään rajoittuneita tulosvastuullisiin tiimeihin. Toistaiseksi erityisiä panostuksia työolojen, tehtävien ja työaikojen muovaamiseen ikääntyville sopiviksi oli toteutettu rajoitetusti. Osa-aikaeläke toimi monissa organisaatioissa merkittävimpänä tapana vähentää työn kuormitusta. Osa-aikaeläke ei ole yritysten oman toiminnan tulosta, mutta sille siirtyminen edellyttää kuitenkin asiasta sopimista työnantajan kanssa ja töiden uudelleen järjestelyä.

Ikäjohtamisen puolesta puhuvat Ilmarinen ym. (2003, 151) tulevat eräässä yhteydessä sanoneeksi, että on varottava liian herkästi liittämästä asioita ikääntymiseen. Töiden johtamisen, organisoinnin ja ammattitaidon haasteet kohdistuvat useimmiten koko henkilöstöön, ja hyvien työolojen kriteerit ovat samat kaikenikäisille. Tämä kanta vastaa aineistomme henkeä. Työsuojelunäkökulmaa painottavista luottamushenkilöistä yksi tähdensi vahvasti sitä, että kysymys ei ole vain ikääntyvien työoloista vaan kaikenikäisten työolojen säällisyydestä. Chassardin (2003) mukaan silmiinpistävää vanhempaa henkilöstöä työllistävissä yrityksissä on panostus kaiken ikäisten hyviin työoloihin. Monet asiat puhuvat elämänmittaisen ajattelun puolesta. Työelämäkulku jättää myönteiset ja kielteiset jälkensä (Hakanen 2005). Pitkää työuraa viitoittava hyvä työ pitää yllä joustavuutta ja oppimiskykyä, ja on samalla vaatimuksiltaan kohtuullinen. Niin vanhojen kuin nuorten odotuksissa

tänä päivänä painottuu työn varmuus sekä mahdollisuus yhdistää työ ja yksityiselämä pitkien työelämänkaarta (Lehto & Sutela 2004; Tie 68 ... 2003; Julkunen ym. 2004).

On helppo päästä periaatteelliseen yhteisymmärrykseen siitä, että tarvitaan hyvää työtä kaikille, ei vain vanhoille. Tämä ei kuitenkaan ratkaise pitkien työurien dilemmaa. Jos työpaikkojen varmuuden ja hyvien työolojen takaaminen olisi yksinkertainen asia, yhteiskuntapolitiikka jakaisi niitä kaikille. Työolot muodostuvat osana modernin kapitalismin vaikeasti ohjattavaa dynamiikkaa, eivätkä ne alistu kuin reunoiltaan yhteiskuntapoliittisten interventioiden muotoiltaviksi. Yleisellä tasolla voi ajatella, että työn tehokkuusvaatimusten vähentäminen ei ole realistista, vaikka muiden Pohjoismaiden pitemmät työurat aivan ilmeisesti rakentuvat vähän väljemmälle työkulttuurille ja lyhyemmille työajoille (osa-aikatyö, poissaolot työstä). Sen sijaan monien muiden työn voimavarojen lisääminen – varhaisempi kuntoutus, parempi työn organisointi ja työilmapiiri, avoin viestintä, arvostava kohtelu – on periaatteessa mahdollista. Työhyvinvoinnin reseptien kysyntä on synnyttänyt hankevyöryn ja konsulttibisneksen, myös lyhytjänteistä sääntäilyä vaihtuvien muotien perässä. Voi olla vaikea erottaa vakavaa työtä parempien työolojen puolesta ja sellaista työntekoa ympäröivää kehittämishetkeä, joka syö mahdollisuuksia oman työn tekemiseltä.

Iän tunnustaminen ja resurssien uudelleenjako

Säälliset työolot, vireyttä ja oppimiskykyä ylläpitävä työn muotoilu sekä oikeudenmukainen ja reilu kohtelu ovat työhyvinvoinnin ja pitkien työurien kivijalkaa. Näyttää kuitenkin siltä, että pitenevien työurien tavoite vaatii jotain enemmän, myös ikääntymisen huomioonottamista, iän yksilöllistä ja kollektiivista tunnustamista.

Nancy Fraser (1999) on esittänyt paljon siteeratun oikeudenmukaisuusteorian, jonka lähtökohtana on identiteettipolitiikka, tietyn identiteetin (vaikkapa iän) yhteisöllinen tunnustetuksi tuleminen. Fraser painottaa, että identiteetin tunnustaminen edellyttää myös resurssien uudelleenjakoa ja identiteettiryhmän omaa osallistumista. Täten iän

yhteisöllinen tunnustaminen tarkoittaisi sekä resurssien käyttämistä ikääntyneiden hyväksi että ikääntyvien itsensä osallistumista politiikan määrittelyyn ja muotoiluun. Sosiaalipoliittisella tasolla resurssien uudelleenjakoa edustaa ennen muuta osa-aikaeläke, joka kompensoi työajan lyhentämistä, ja joka vastaa hyvin vanhuuseläkeikää lähestyvien tarpeita. Yritystasoista resurssien suuntaamista edustavat ikääntyvien työkyvyn ylläpidon vaatimat tiedotus-, työsuojelu-, työterveys-, koulutus-, kuntoutus- ja johtamisinvestoinnit ja -resurssit. Lisäksi ikääntyvä ikärakenne saattaa aiheuttaa muitakin kustannuksia organisaation suoritus- ja uudistumiskyvyn heikkenemisenä. Yksi iän tunnustetuksi tulemiseen liittyvä kysymys on se, tulisiko pitkän työuran tehneille taata vakaat ansiot ainakin yrityksen sisäisillä työmarkkinoilla suoritustason mahdollisesta laskusta huolimatta. Tunnustaminen voi olla myös symbolista, joka ei maksa paljon. Toinen asia on, missä määrin ikääntyneet haluavat ikäsymboleja itseensä ja itselleen.

Ikä on ambivalentti tunnustettava. Ikääntyvät eivät välttämättä halua omaksua ikäidentiteettiä, käsittää itseään vanhaksi tai ikääntyneeksi ja tulla kohdelluksi sen mukaisesti. Jo näiden termien liittämistä itseen vierastetaan ja vastustetaan. Oman aineistomme kuusikymppiset eivät pitäneet itseään vanhoina tai ikääntyneinä, vaikka he kokivatkin iän tuomia muutoksia. He katsoivat, että mahdolliset erityistoimet tulee suunnata yksilön eikä iän perusteella. Ilmarisen ym. (2003, 159) yritysesimerkkiin sisältyvän Senioriklubin toiminta otettiin aluksi vastaan ristiriitaisin tuntein. Jotkut 55+ ikäiset pitivät Senioriklubin jäsenyyttä nöyryyttävänä. Ajan myötä asenne oli tullut myönteisemmäksi.

Ikä on siitä erityinen identiteetti, että jokainen on elämänsä aikana sekä nuori että vanha, ja ikääntyminen tulee jokaisen eteen. Tämän nojalla voisi ajatella, että ikääntyneen tilanne työssä on läheinen kaikille ja että vanhaa kohtaan on helppo osoittaa arvostusta ja solidaarisuutta. Ageismi osoittaa, että näin ei ole. Yksi ageismin piirre on se, että nuorten silmissä vanhat näyttävät toiselta ihmislajilta, aivan kuin he olisivat syntyneet vanhoiksi, eivät entisiltä nuorilta tai joltakin, joksi itsekkin on tulossa. Ikääntymisen tunnustamista työssä rajoittaa myös se, että työyhteisöissä on monia kilpailevia partikularismeja. Eniten huomiota on kiinnitetty pienten lasten vanhempien tilanteeseen ja siitä nousevaan tarpeeseen työn vaatimusten ja työaikojen mukauttamiseen (Salmi

& Lammi-Taskula 2004). Missä määrin modernit työyhteisöt voivat mukautua elämänkulun vaiheisiin ja ongelmiin, lasten syntymään ja pienten lasten hoitoon, vammaisuuteen, omiin tai läheisten sairauksiin, väsymiseen, masentumiseen, ikääntymiseen tai omaishoittoon? Oikeutavatko ne pienempään työpanokseen tai vähäisempään vastuuseen työyhteisössä? Nämä ovat hankalia neuvoteltavia. Tilanteille ei ole pelisääntöjä ja ne aiheuttavat kitkaa. Jo osa-aikaeläke synnyttää ikäryhmien välisiä ristiriitoja. Pikkulapsiperheiden perspektiivistä ikääntyneet eivät välttämättä ole se ryhmä, joka tarvitsee eniten subventoitua osa-aikatyötä. Pelisääntöjen luominen työpaikoilla ei ole kuitenkaan mahdollista, kuten Salmen ja Lammi-Taskulan hankkeet lapsiperheiden huomioimiseksi osoittavat.

Pitkille työurille voi ajatella kaksi kulttuurista mallia, joista toinen nojaa eri-ikäisten yhtäläisyyteen, toinen iän tunnustamiseen ja ikäeroon. Sama malli on tuttu esimerkiksi sukupuolten tasa-arvon yhteydestä (Blakemore 1998), jossa voidaan korostaa joko naisten ja miesten yhtäläisyyttä (sitä että naiset ovat yhtä hyviä kuin miehet) tai sukupuolieroa ja naisten erityisyyttä. Amerikkalainen malli nojaa iästä riippumattomaan kilpailulliseen individualismiin. Iättömyyden kulttuuri ja ikäyrjintäsyytteiden pelko ovat johtaneet siihen, että yritykset ignoroivat tietoisesti työntekijöidensä iän (Chassard 2003). Firmat investoivat myös ikääntyvien työntekijöiden koulutukseen ja uralla etenemiseen. Jatkuva investointi kulkee käsi kädessä kovien suorituspainoiden kanssa, eikä salli iän mukaista hellittämistä. Palkkakin perustuu yksilön tuotavuuteen, ei eurooppalaiseen (väistyvään?) tapaan senioriteettiin. Iättömyyden normi on yleistymässä myös Suomessa, mutta jonkinlaista pohjaa voisi olla myös toiselle kulttuuriselle mallille, eron politiikalle, iän tunnustamiselle ja eri-ikäisiä kunnioittaville ikäsuhteille.

Mahdollista politiikkaa

Pitkien työurien politiikka edellyttää vuosikymmenien tai oikeastaan vuosisadan mittaisen trendin kääntämistä. Suomessa on voitu toteuttaa uuden ikäsopimuksen ensimmäinen kierros, eli koota laaja ikäpoliittinen koalitio ja päästä sopuun politiikasta. Uutta ikäsopimusta ei voi kuitenkaan panna toimeen vain päättäjien päätöksin, vaan se koostuu tuhansien ja tuhansien erillisten toimijoiden (työnantajien ja työntekijöiden) käyttäytymisestä. Kysymme tässä lopussa niin omalta aineistoltamme kuin muilta kehityssuunnilta, voisiko uusi ikäpolitiikka olla mahdollista politiikkaa.

Trendin kääntäminen testaa (yhteiskunta)politiikan kykyä tuottaa laajan poliittisen koalition välttämättömäksi näkemää kehitystä. Tavoitteen realistisuuden puolesta puhuu ensimmäiseksi suomalaisen yhteiskunnan yleinen reformikykyisyys ja päättäjien kyky muotoilla muutospakkoa. Tässä tapauksessa yhteiskuntapoliittisen tavoitteen puolella ovat työnantajat uuteen tilanteeseen asettavat rakenteelliset tekijät. Kaikki eivät voi menestyä nuoresta/uudesta työvoimasta käydyssä kilpailussa ja rakentaa liiketoiminta- ja henkilöstöstrategiaansa sen varaan. Globaali maailma tarjoaa vanhenevan työvoiman käytölle kaksi muuta vaihtoehtoa, nuoren työvoiman maahanmuuton ja tuotannon siirtämisen pois Suomesta. Talouselämä painostaa voimakkaasti työperäisen maahanmuuton ohjelmia, mutta maahanmuuttajatkin ikääntyvät, ja maahanmuuttajien integrointi suomalaisille työmarkkinoille on onnistunut huonosti ainakin tähän saakka. Tuotantoa siirretään varmasti edelleen pois Suomesta, mutta kaikkea ei voi siirtää. Nämä vaihtoehdot eivät voi eliminoida työvoiman ikääntymisen tosiasiaa. Kun ottaa huomioon sekä ikärakenteen vanhenemisen että varhaiseläkemahdollisuuksia ja sosiaalisesti kunniallisia irtisanomistapoja kaventavat eläkejärjestelmien muutokset, yrityksille tulee aikaisempaa rationaalisemmaksi keksiä keinoja, joilla selvitä vähän vanhemman työvoiman kanssa.

Työvoiman koulutustaso nousee, ja ainakin tähän saakka koulutetut ovat pysyneet pitempään työssä. Se ei ole takuvarma tae, sillä kolmas ikä on myös koulutetun keskiluokan haaveissa. Mutta varhaiseläkepolitiikan puolesta puhunut, Suomessa korostunut sukupolvikuilu koulutuksessa, tietoteknisissä perustaidoissa, kielitaidossa ja kansainvälisydessä

supistuu vähitellen. 1980- ja 90-luvulla yhdistyivät monet ainutkertaiset asiat, nopeasti uudistuva työelämä, talouskriisi ja poikkeuksellinen sukupolvikuilu työelämän kysymissä kvalifikaatioissa. Vaikka kliseisesti sanotaan, ettei mikään ole työelämässä niin pysyvää kuin muutos, ovat edellisten vuosikymmenten suuret rakennemuutokset ja laman aiheuttama kollektiivinen depressio tasaantuneet. Muuten kuin lamadepression väistymisellä on vaikea ymmärtää sitä, että suomalaisten työssäkäyvien kokema työuupumus liki puolittui vuosina 1997–2000 (Ahola ym. 2004). Niin suurta ja äkillistä muutosta ei voi tapahtua työoloissa ja työssäolevissa kohorteissa kolmessa vuodessa.²²

Muutkin aineistot toki puhuvat työolojen kielteisten kehityssuuntien taitumisesta (Työsuojelustrategian seurantaraportti 2004). Kielteisten kehityssuuntien taituminen on myönteinen signaali. Voisi toivoa, että työvoiman ikääntymisen tosiasia osaltaan katalysoi työelämän kohentamista. Työnantajat voivat edellisiä vuosikymmeniä vähemmän ratkoa tuottavuutta työvoiman valikoinnilla ja nuorentamisella, ja yritykset joutuvat etsimään keinoja työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhdistämiseksi.

Osan tavoitteesta hoitaa ikäinstituutioiden uudelleenmuotoilu. Psykkisen ja fyysisen ikääntymisen aikataulu ei ole tarkkarajainen, ei myöskään työkyvyn ja työkyvyttömyyden rajanveto. Työnteon lopettamisen määrittely on sosiaalinen sopimus ja konventio. Ikäraja on asetettu teollisissa maissa varsin yhdenmukaisesti, mutta siihen lienee vaikuttanut enemmän jäljittely kuin inhimillisen työkyvyn yksiselitteinen muutos iän mukana. Instituoiduista ikärajoista on tullut sosiaalisia ja kulttuurisia tosiasioita, jotka omalla voimallaan ovat muokanneet yritysten käytäntöjä ja kansalaisten odotuksia. Ikärajojen tarkastamisen kuten muidenkin sosiaalisten konventioiden uudelleenmäärittelyn pitäisi siten olla mahdollista. On totta, että suomalaisten eläkeikätoive ei ole lähtenyt nousuun. Työelämän tilanteet ja dynamiikka ovat kuitenkin toisenlaisia kuin ideaali-ään esittäminen survey-tutkimuksessa.

On mahdollista, että eläkeuudistus osoittautuu viisaaksi. Oman aineistomme valossa 62–63 vuoden ikä on realistisempi kiintopiste kuin kauaksi asettunut 65 vuoden ikäraja. Joustava eläkeikä voi osoittautua psy-

22 Toinen mahdollisuus olisi se, etteivät otokset ja mittausmenetelmät ole vertailukelpoiset.

kologisesti taitavaksi mekanismiksi, jolla osa työvoimasta jää kiinni työn imuun 63 vuoden ikärajan jälkeenkin. Merkittävää ei ole vain kuukausi kuukaudelta suuremmalla prosentilla karttuva eläke, vaan varmuus siitä, että voi itse päättää työnteon lopettamisesta. Työstä ei siis tarvitse ikään kuin varmuuden vuoksi ja ennakoiden jäädä eläkkeelle. Siinä vaiheessa kun *vanhuuseläke* pitäisi hakea, se ei välttämättä näytäkään yksiselitteisen houkuttelevalta. Oman aineistomme nojalla osa-aikaeläkkeen säilyttäminen on tärkeää. Se sopii monenlaisiin tilanteisiin ja palvelee monia funktioita. Osa-aikainenkin kolmas ikä, siis osittainen mentaalinen ja ajallinen irtisanoutuminen työstä, tuntuu palvelevan ikääntyviä. Vaikka ikääntyvien lyhyemmän työajan subventointi herättää ristiriitoja, on vaikea uskoa, että ikääntyneiden ei-instituoitu ja ei-subventoitu osa-aikatyö yleistyisi Suomessa. Meillä osa-aikatyön sääntelemättömät markkinat syntyvät edelleen yritysten tarpeista, ei vastauksena työntekijöiden elämänkaareen ja elämänkulkuun.

Britti-yhteiskunnan tilanne edessään Colin Duncan on esittänyt, että kehityksen kääntäminen vaatii pehmeää politiikkaa eli ageismin vastaista kampanjointia vahvempia keinoja, siis lain käyttöä ja sosiaalipolitiikan uudelleenmuotoilua tavalla, jossa yritykset ja työntekijät pakotetaan sisäistämään sekä vanhempien ikäluokkien työllistämisen että sen vaihtoehdon, eläkkeellesiirtymisen kustannukset, niin etteivät ne voi siirtää kustannuksia kollektiivisiksi. Suomalaista politiikkaa voinee pitää puolikivana. Asennemuokkauksen lisäksi meillä käytetään lakia. Varhaisen työstäpoistumisen mahdollisuuksia tukkimalla pyritään ikääntymisen kustannuksia pakottamaan suoraan yrityksille ja työntekijöille. Pitempien työurien politiikka merkitsee yrityksille – ainakin periaatteessa – lisää vastuuta pitkiä työuria tukevista ja ikääntyville sopivista työoloista, ja työntekijöille lisää vastuuta oman työkykynsä ja työllistyvyytensä ylläpidosta. Pehmeämpien ja helpompien sopeutumistapojen ottamisella pois repertuaarista pakotetaan uutta ajattelua ja käyttäytymistä. Eläkeuudistukselle toivoisi menestystä jo siksi, että nurkan takana odottavat (vielä) kovemmat keinot. Vesa Vihriälä (2005) vihjaa näihin sanoessaan, että ”OECD-analyysien valossa varhaiseläkkeelle siirtyminen on Suomessa keskimääräistä selvästi edullisempää; työssä pysymisen ’implisiittinen vero’ on korkea.” Myös Tarmo Pukkila (2005) olettaa, että nyt tehty reformi ei riitä.

Jotta ikäpolitiikan linjanmuutos olisi kilpailukykyä ja tuottavuuskasvua korostavien yhteiskuntapolitiittisten tavoitteiden mukainen, tarvitaan toimintatapoja, jotka sekä pitävät ikääntyneitä pitempään työssä että pitävät yllä korkeaa tuottavuutta. Pelkkä väylien tukkiminen tai kurin koventaminen ei riitä tietoyhteiskunnan työelämälle. Organisaatiot tarvitsevat menestyäkseen muuta kuin vastahakoista tai uupunutta työvoimaa. Sitä paitsi kaikkia työn jättämisen tapoja ei voi tukkia, eikä humaani yhteiskunta sitä edes yritä. Mielenterveysperusteisten työkyvyttömyyseläkkeiden yleistyminen on signaali siitä, että riittävä työahdinko hakee jonkin purkautumisväylän (Gould & Nyman 2004; Järvisalo ym. 2005).

Pitkät työurat edellyttävät paitsi politiikan vaihtamista myös kulttuurista muutosta ja organisaatioiden ikäkäytäntöjen uudistamista. Kulttuurimuutoksen voi ajatella sisältävän ensinnäkin sen, että työnantajien ja yritysjohdon on opittava näkemään 55–68-vuotiaat mahdollisena työvoimana. Yksilöllisellä tasolla työntekijöiden pitää orientoitua siirtämään kolmatta ikää parilla, kolmella vuodella myöhemmäksi. Työyhteisöihin uusi ikäpolitiikka lähettää viestin, että työyhteisön ikääntyvillä on läsnäoloonsa poliittinen ja moraalinen oikeutus. Tutkimuksemme osoittaa merkkejä tällaisesta kulttuurimuutoksesta. Kuitenkin kulttuurimuutoksen realisointi edellyttää vakiintuneiden ja rutinoitujen ikäkäytäntöjen tarkastamista organisaatitasolla, ja tämän aineiston valossa yritysten ikäpolitiikan ja ikäkäytäntöjen uudelleenajattelu oli vuosikymmenen vaihteessa vasta aluillaan.

KIRJALLISUUS

- Aaltonen, Juho, Järviö, Maija-Liisa, Luoma, Kalevi & Rätty, Tarmo: Terveyskeskusten tuottavuuden ja tehokkuuserojen kehitys vuosina 1988–2002. VATT-keskustelualoitteita 354, Helsinki 2004.
- Ahola, Kirsi & Huuhtanen, Pekka: Ikäasenteet ja oikeudenmukaisuus työssä. Ikääntyvä arvoonsa. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki 1995.
- Ahola, Kirsi ym. Työuupumus Suomessa. Terveys 2000–tutkimuksen tuloksia. Suomen lääkärilehti 2004, 59, 43, 4109–4114.
- Akavan työmarkkinatutkimus 2004. Akava, Helsinki 2005.
- Antila, Juha: Veteen piirretty viiva. Työpoliittinen tutkimus, Työministeriö, Helsinki 2005.
- Blakemore, Ken: Social Policy: an introduction. Open University Press, Buckingham, 1998.
- Bradley, Harriet, Erickson, Mark, Stephenson, Carol & Williams, Steve: Myths at work. Polity, Cambridge 2000.
- Bythway, Bill: Ageism. Open University Press, Buckingham 1995.
- Casey, Catherine: Work, Self and Society After Industrialism. Routledge, London 1995.
- Charpentier, Sari & Järnefelt, Noora: Kiire ja vanheminen työelämässä – ikääntyminen työntekijöille tarjoutuvana tulkintatapana. Gerontologia 2002, 16, 2, 62–73.
- Chassard, Yves: What policy approach to active ageing? Teoksessa Maria Jepsen, David Foden & Martin Hutsebaut (eds.) A Lifelong Strategy for Active Ageing. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels 2003.
- Clarke, John: Changing Welfare, Changing States. New Directions in Social Policy. Sage, London 2004.
- Cunningham-Burley, Sarah & Backett-Milburn, Kathryn: The Body, Health and Self in the Middle Years. Teoksessa Sarah Nettleton & Jonathan Watson (eds.): The Body in Everyday Life. Routledge, London 1998.
- van Dalen, Henrik P. & Henkens, Kene: Early-retirement reform: can it and will it work? Ageing & Society 2002, 22, 2, 209–231.
- Duncan, Colin: Ageism, Early Exit, and the Rationality of Age-Based Discrimination. Teoksessa Ian Glover & Mohamed Branine (eds.): Ageism in Work and Employment. Ashgate, Aldershot 2001.
- Duncan, Colin: Assessing anti-ageism routes to older worker re-engagement. Work, Employment and Society 2003, 17, 1, 101–120.

- Eberlein, Burkard & Kerwer, Dieter: New Governance in the European Union: A Theoretical Perspective. *JCMS* 2004, 42, 121-142.
- Eckhardt, Martina: The open method of coordination on pensions: an economic analysis of its effects on pension reforms. *Journal of European Social Policy* 2005, 15, 3, 247-267.
- Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä vuonna 2003. Eläketurvakeskuksen tilastoraportti 4/2004. Helsinki 2004.
- Forma, Pauli: Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Teoksessa Pauli Forma & Janne Väänänen (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2004. (a)
- Forma, Pauli: Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa Pauli Forma & Janne Väänänen (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki 2004. (b)
- Forma, Pauli, Tuominen, Eila & Väänänen-Tomppo, Irma: Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Julkaisussa Eila Tuominen (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37, Helsinki 2004.
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne: Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 2003, 68, 5, 443-454.
- Forss, Simo: Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Julkaisussa Simo Forss, Seppo Karisalmi & Pirjo Tuuli: Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajautukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001: 26, Helsinki 2001.
- Forss, Simo: Työyhteisön kulttuuri, ikäpolitiikka ja ikääntyvä henkilöstö. Eläketurvakeskuksen monisteita 1999:28, Helsinki.
- Forss, Simo & Ylöstalo, Pekka: Työssä jatketaan ja tulosta tehdään, jos työ on varmaa ja mielekästä. *Työeläke* 2003, 4, 20-22.
- Fraser, Nancy: Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. Teoksessa Larry Ray & Andrew Sayer (eds.) *Culture and Economy after the Cultural Turn*. Sage, London 1999.
- Gilbert, Neil: Transformation of the Welfare State. The Silent Surrender of Public Responsibility. Oxford University Press, Oxford 2004.
- Gilleard, Chris & Higgs, Paul: Cultures of ageing. Self, citizen and the body. Prentice Hall, Harlow 2000.
- Gilleard, Chris & Higgs, Paul: The third age: class, cohort or generation? *Ageing & Society* 2002, 22, 3, 369-382.
- Ginn, Jay & Arber, Sara: Gender, age and attitudes to retirement in mid-life. *Ageing and Society* 1996, 16, 1, 27-55.

- Glover, Ian & Branine, Mohamed: Introduction: the challenge of longer and healthier lives. Teoksessa Ian Glover & Mohamed Branine (eds.): *Ageism in Work and Employment*. Ashgate, Aldershot 2001. (a)
- Glover, Ian & Branine, Mohammed: Therefore get wisdom. Teoksessa Ian Glover & Mohamed Branine (eds.): *Ageism in Work and Employment*. Ashgate, Aldershot 2001. (b)
- Gould, Raija: Työkyvyttömyyseläkkeet vähenivät lamavuosina. *Työeläke* 1999, 3, 8-9. (a)
- Gould, Raija: Varhaisen työmarkkinoilta poistumisen reitit. *Eläketurvakeskuksen monisteita* 1999:26, Helsinki 1999. (b)
- Gould, Raija: Eläkejatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. *Eläketurvakeskuksen monisteita* 2001: 36. Helsinki 2001.
- Gould, Raija: Lisääkö yksilöllisen varhaiseläkkeen jatkaminen työssä jatkamista? Julkaisussa Mervi Takala & Hannu uusitalo (toim.): *Varhaiseläkkeet muuttuvat – mutta miten?* Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:30.
- Gould, Raija & Nyman, Heidi: Mielenterveys ja työkyvyttömyyseläkkeet. *Eläketurvakeskuksen monisteita* 50. Helsinki 2004.
- Gould, Raija & Saurama, Laura: From early exit culture to the policy of active ageing – the case of Finland. Finnish Centre for pensions, *Working papers* 4. Helsinki 2003. (Julkaistu teoksessa: Maltby T, Mirable ML, de Vroom B, Overbye E (eds.): *Ageing and the Transition to Retirement. A Comparative Analysis of European Welfare States*. Ashgate 2003.)
- Gronow, Antti: Institutionalismi taloustieteissä ja taloussosiologiassa. Teoksessa Timo Toivonen & Taru Virtanen (toim.): *Ajasta paikkaan: Taloussosiologisia tulkintoja*. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, 2004.
- Guillemard, Anne-Marie: Travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe. *Travail et Emploi* 1993, 57, 60-79. Viitattu julkaisussa Katri Hellsten: *Varttuneet työntekijät ja hyvinvointivaltion muutospainet*. Teoksessa Marketta Rajavaara (toim.): *Työtä, eläkettä vai työttömyyttä?* Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37, Helsinki 1998.
- Guillemard, Anne-Marie & van Gunsteren, Herman: Pathways and their prospects: A Comparative interpretation of the meaning of early exit. Teoksessa Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard & Herman van Gunsteren (eds.): *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force*. Cambridge University Press, Cambridge 1991.
- Hackman, J. Richard & Oldham, Creg, R.: *Work Redesign*. Addison-Wesley, Reading, Mass., 1980.
- Hakanen, Jari: Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen Tutkimusraportti* 27, Työterveyslaitos, Helsinki 2005.

- Hakola, Tuulia: Economic Incentives and Labour Market Transitions of the Aged Finnish Workforce. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki 2002.
- Hakola, Tuulia & Uusitalo, Roope: Let's Make a Deal – the Impact of Social Security Provisions and Firm Liabilities on Early Retirement. Government Institute for Economic Research, Discussion Papers 260. Helsinki 2001.
- Hakola, Tuulia & Uusitalo, Roope: Not so voluntary retirement decisions? Evidence from a pension reform. Finnish Centre for Pensions, Working Papers 9, Helsinki 2004.
- Hakola, Tuulia & Uusitalo, Roope: Eläkevakuutusmaksujen vaikutus rekrytointeihin ja irtisanomisiin. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:2. Helsinki.
- Hancock, Philip & Tyler, Melissa: Working Bodies. Teoksessa Philip Hancock et al.: The Body, Culture and Society. University Press, Buckingham 2000.
- Hassard, John, Holliday, Ruth & Willmott, Hugh (eds.): Body and Organization. Sage, London 2000.
- Hellsten, Katri: Varttuneet työntekijät ja hyvinvointivaltion muutospainet. Teoksessa Marketta Rajavaara (toim.): Työtä, eläkettä vai työttömyyttä. Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37, Helsinki 1998.
- Hellsten, Katri & Savioja, Hannele: Työssä vai eläkkeelle? Suuret ikäluokat uudessa elämänvaiheessa. Työeläke 2000, 3, 20–22.
- Hemerijck, Anton, Manow, Philip & van Kersbergen, Kees: Welfare without Work. Divergent Experiences of Reform in Germany and Netherlands. Teoksessa Stein Kuhnle (ed.): Survival of the European Welfare State. Routledge, London & New York 2000.
- Herzberg, Frederick: On More Time: How Do You Motivate Your Employees. Harvard Business Review 1968, 46, 1, 53–62.
- Herriot, Peter: The plateaued manager: the anatomy of an ageist stereotype. Teoksessa Ian Glover & Mohamed Branine (eds.): Ageism in Work and Employment. Ashgate, Aldershot 2001.
- Herzberg, Frederic, Mausner, B. & Snuderman, B.: The Motivation to Work. John Wiley & Sons, New York 1959.
- Higgs, Paul et al. Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among British civil servants. Ageing & Society 2003, 23, 6, 761–778.
- Hytti, Helka: Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32, Helsinki 1998. (a)
- Hytti, Helka: Ikääntyvät ja työhön kannustava sosiaaliturva. Yhteiskuntapolitiikka 1998, 63, 4, 327–338. (b)
- Hytti, Helka: Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. Central Pension Security Institute, Working Papers 2, Helsinki 2002. (a)

- Hytti, Helka: Miksi ruotsalaiset ovat sairaita mutta suomalaiset työttömiä? *Yhteiskuntapolitiikka* 2002, 47, 4, 333-346. (b)
- Hytti, Helka: Työmarkkinatuki ja rakennetyöttömyyden purkutalkoot. Toimeentuloturvan näkökulma. *Yhteiskuntapolitiikka* 2003, 68, 4, 353-368.
- Hvya yhteiskunta kaikenikäisille. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko väestökehityksestä, väestöpolitiikasta ja ikärakenteen muutokseen varautumisesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 27/2004. Helsinki.
- Hämäläinen, Timo J. & Heiskala, Risto: Sosiaaliset innovaatiot ja yhteiskunnan uudistumiskyky. Edita, Helsinki 2004.
- Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. KM 1996:14.
- Ilmakunnas, Seija & Rantala, Juha: Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikääntyneiden paremman työllisyyden taustalla? *Työpoliittinen aikakauskirja* 2005, 48, 2, 74-81.
- Ilmariinen, Juhani: Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö, Helsinki 1999.
- Ilmariinen, Juhani: Aktiivinen työelämässä, toimintakykyisenä eläkkeellä. Julkaisussa Kansallinen foorumi: aktiivinen ja elämään suuntautuva vanheneminen, 11-12.2.2002, Jyväskylä. Abstraktit.
- Ilmariinen, Juhani, Lähteenmäki, Satu & Huuhtanen, Pekka: Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen muutosstrategiana. Talentum, Helsinki 2003.
- Iimonen, Kaj, Jokivuori, Pertti, Liikanen, Hanna, Kevätsalo, Kimmo & Juuti, Pauli: Luottamuksesta kiinni. Ammattiyhdistysliike ja työorganisaation suorituskyky. SoPhi, Jyväskylä 1998.
- Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998-2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö Julkaisuja 2002: 3.
- Iän merkitys suomalaisissa rekrytoinneissa. Tutkimusraportti 22.8.2000. HRM Partners, Kurtén & Kosk.
- Janatuinen, Esa: Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Valtiokonttori, Helsinki 2001.
- Jepsen, Maria & Hutsebaut, Martin: Active ageing: a lifelong strategy. Teoksessa Maria Jepsen, David Foden & Martin Hutsebaut (eds): *A Lifelong Strategy for Active Ageing*. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2003.
- Jokinen, Eeva: Väsynyt äiti. Gaudeamus, Helsinki 1996.
- Julkunen, Raija: Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen nousu ja yleistyminen. Vastapaino, Tampere 1987.
- Julkunen, Raija: Ammatti jälkiammatillisessa työelämässä. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2001, 3, 2, 16-23. (a)

- Julkunen, Raija: Jälkiekspansiivinen hyvinvointivaltio. *Janus* 2001, 9, 4, 277-292. (b)
- Julkunen, Raija: Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. *Vastapaino*, Tampere 2001. (2001c)
- Julkunen, Raija: Kuusikymmentä ja työssä. *SoPhi*, Jyväskylä 2003.
- Julkunen, Raija: Hyvinvointivaltion uusi politiikka – Paul Piersonin historiallinen institutionalismi. Teoksessa Juho Saari (toim.): *Hyvinvointivaltio. Suomen mallia analysoimassa*. Yliopistopaino, Helsinki 2005. (a)
- Julkunen, Raija: Työelämän pitkä ja lyhyt historia. *Yhteiskuntapolitiikka* 2005, 70, 1, 82-88. (b)
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko: *Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland*. *SoPhi*, Jyväskylä 1999.
- Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo: *Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa*. *Vastapaino*, Tampere 2004.
- Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna: *Keskellä kriisissä? Hyvinvointikatsaus* 2002, 3, 12.
- Juuti, Pauli: *Ikäjohtaminen. Ikäohjelma 1998-2002*. JTO-tutkimuksia nro 13, Helsinki 2001.
- Järnefelt, Noora: *Ikääntyvien työuran päättyminen lamavuosina ja nousukaudella*. *Työmarkkinat 2003:10*. Tilastokeskus, Helsinki 2003.
- Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija: *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Tilastokeskus, Tutkimuksia 235, Helsinki 2002.
- Järvisalo, Jorma, Andersson, Björn, Boedeker, Wolfgang & Houtman, Irene (eds.): *Mental Disorders as a Major Challenge in Prevention of Work Disability. Experiences in Finland, Germany, the Netherlands and Sweden. Social security and health reports 66*, Kela, Helsinki 2005.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla: *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. *Työterveyslaitos*, Helsinki 1997.
- Kannisto, Jari, Klaavo, Tapio, Rantala, Juha & Uusitalo, Hannu: *Missä iässä eläkkeelle? Raportti työeläkkeelle siirtymisen iästä ja sen mittaamisesta*. *Eläketurvakeskuksen raportteja*, Helsinki 2003.
- Kantola, Anu: *Suomea trimmaamassa - suomalaisen kilpailuvaltion sanastot*. Teoksessa Risto Heiskala (toim.): *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta*. *Gaudeamus*, Helsinki 2005.
- Karisalmi, Seppo & Seitsamo, Jorma: *Ikästereotypiat metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan työyhteisöissä*. *Eläketurvakeskuksen monisteita* 44, Helsinki 2003.
- Karisto, Antti: *Mitä on kolmas ikä? Käsitteestä ja sen käytöstä*. *Gerontologia* 2002, 16, 3, 138-142.
- Katz, Stephen: *Busy Bodies: Activity, Ageing, and the Management of Everyday Life*. *Journal of Ageing Studies* 2000, 14, 2, 135-152.

- Kauhanen, Merja: Osa-aikatyö palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki 2003.
- Kauppi, Hannu. Avoimen koordinaation menetelmän soveltaminen Euroopan työllisyysstrategiassa. Teoksessa Juho Saari (toim.): Euroopan sosiaalinen malli. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, Helsinki 2002.
- Kestävä talous, hyvinvoinnin perusta. Valtiovarainministeriö, Helsinki 2002.
- Kettunen, Pauli: The Nordic Model and Consensual Competitiveness in Finland. Teoksessa Anna-Maija Castrén, Markku Lonkila & Matti Peltonen (eds.): Between Sociology and History. SKS, Helsinki 2004.
- Kiander, Jaakko, Pekkarinen, Jukka, Vartia Pentti & Ylä-Anttila, Pekka: Suomi maailmantaloudessa. Uuden ajan talouspolitiikka. Edita, Helsinki 2005.
- Kohli, Martin & Rein, Martin: The changing balance of work and retirement. Teoksessa Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard & Herman van Gunsteren (eds.): Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force. Cambridge University Press, Cambridge 1991.
- Kok, Wim et al: Facing the Challenge - The Lisbon strategy for growth and employment in Europe. Report from the High Level Group Chaired by Wim Kok, November 2004. Euroopan komissio/neuvosto, Brussels, 2004.
- Koskinen, Simo: Ikääntyneiden voimavarat. Julkaisussa Hyvä yhteiskunta kaikenikäisille. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko väestökehityksestä, väestöpolitiikasta ja ikärakenteen muutoksen varautumisesta, Helsinki 2004.
- Kosonen, Ulla: Naisia työn reunoilla. Elämäkokemusta ja ikäsyrintää. SoPhi, Jyväskylä 2003.
- Laitinen-Kuikka, Sini: Avoimen koordinaation menetelmän soveltaminen eläkepolitiikassa. Teoksessa Juho Saari (toim.). Euroopan sosiaalinen malli. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, Helsinki 2003.
- Laitinen-Kuikka, Sini: Euroopan sosiaalinen malli - Gösta Esping-Andersen ja tulevaisuuden hyvinvointivaltio. Teoksessa Juho Saari (toim.): Hyvinvointivaltio. Suomen mallia analysoimassa. Yliopistopaino, Helsinki. 2005.
- Laslett, Peter: A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age. Weidenheld and Nicholson, London 1989.
- Lassila, Jukka & Valkonen, Tarmo: Globaalistuminen ja hyvinvointivaltion rahoitus. Etlä & Sitra, Helsinki 1998.
- Lassila, Jukka & Valkonen, Tarmo: Yksityisalojen eläkeuudistuksen taloudelliset vaikutukset. Etlä, Helsinki 2005.
- Lavikka, Riitta: Sopeudu ja vaikuta: organisaatiokulttuuri, työn tietoistuminen ja sukupuoli työpaikoilla. Teoksessa Riitta Lavikka (toim.): Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoistuminen ja sukupuolen pysyvyys. Tampere University Press, Tampere 2004.

- Lehto, Anna-Maija: Pelastusta työssä pysymisen? Hyvinvointikatsaus 2004, 4, 39-42.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela Hanna: Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Tilastokeskus, Helsinki 2004.
- Lehto, Markku: Sosiaalipolitiikka edistyksen asialla. Vastapaino, Tampere 2001.
- Linna, Miika & Häkkinen, Unto: Erikoissairaanhoidon tuottavuuden kehitys 1998-2002. Julkaisussa Junnila, Maijaliisa (toim.): Sairaaloiden tuottavuus. Stakes, Raportteja 280.
- Liukkonen, Kirsi: Puolison työmarkkina-aseman vaikutus ikääntyvän työllisyyteen. Hyvinvointikatsaus 2001, 1, 48-52.
- Luostarinen, Heikki & Uskali, Turo: Suomalainen journalismi ja yhteiskunnan muutos. Teoksessa Risto Heiskala (toim.): Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta. Ilmestyy Gaudeamus, Helsinki 2005.
- Magnicol, John: The Age Discrimination Debate in Britain: From the 1930s to the Present. Social Policy and Administration 2005, 4, 3, 295-302.
- McGoldrick & Arrowsmith, James: Discrimination by age: the organizational response. Teoksessa Ian Glover & Mohamed Branine (eds.): Ageism in Work and Employment. Ashgate, Aldershot 2001.
- Myles, John: A New Social Contract for the Elderly? Teoksessa Gösta Esping Andersen, Duncan Gallie, Anton Hemerijck & John Myles: Why We Need a New Welfare State. Oxford University Press, Oxford 2003.
- Myrskylä, Pekka: Suuret ikäluokat liikkeessä. Hyvinvointikatsaus 2002, 1, 2-7.
- Myrskylä, Pekka (toim.): Tallella ikä eletty...Ikääntyminen tilastoissa. Tilastokeskus, Elinolot, Helsinki 2005.
- Mäki-Runsas, Jari: Early exit! Valinta vai pakko. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto 1997.
- Niemelä, Jukka: Organised Decentralisation of Finnish Industrial Relations. 21st Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation. Bremen, Germany, September 9th-11th, 1999. (a)
- Niemelä, Jukka: Paikallinen sopiminen - talouden ja työelämän suhteiden muutoksen peili. Työelämän tutkimus 1999, 10, 3, 10-13. (b)
- Nieminen, Pia & Forma, Pauli: "Nyt on varaa tuhlata aikaa" - Osa-aikaeläkkeelle siirtyminen haastatteluaineiston valossa. Janus 2005, 13, 2, 117-116.
- Nio, Ilkka & Hytti, Helka: Työllisyysohjelman seuranta ja työssäoloajan pituus. Työpoliittinen Aikakauskirja 2004, 47, 1, 51-80.
- von Nordheim, Fritz: Responding well to the challenge of ageing and shrinking workforce. European Union policies in support of Member States to Retain, Reinforce and Re-integrate Older Workers in employment. Social Policy and Society 2004, 3, 2, 145-153.

- Notkola, Veijo (toim.): Työhyvinvointi ei ole sattumaa – tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Työssä jaksamisen ohjelma, Helsinki 2002.
- Nätti, Jouko, Manninen, Maarit, Väisänen, Mia & Anttila, Timo: Vuorotellen virkeäksi. Vuorotteluvapaan seurantatutkimus. Työpoliittinen tutkimus 279, Helsinki 2005.
- Odén, Birgitta: Arbete, medelålders och äldre – en historisk översikt. Julkaisussa G. Aronsson & Å. Kilbom (red.): Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet. Arbetslivsinstitutet, Helsingborg 1996.
- van Oershot, Wim: Miracle or Nightmare? A Critical Review of Dutch Activation Policies and Their Outcomes. *Journal of Social Policy* 2002, 31, 3, 399–420.
- Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa –selvityksen loppuraportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 19/2004. Helsinki.
- Palonen, Kari: Ajanpeluusta ajallapeluuseen. Teoksessa Kia Lindroos & Kari Palonen (toim.): Poliitiikan aikakirja. Vastapaino, Tampere 2000.
- Paloniemi, Susanna: Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämässä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2004.
- Parker, M. & Sloughter, J.: Choosing Sides: unions and the team concept. Labour Notes, Boston.
- Pelkonen, Janne: Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1, Helsinki 2005.
- Peltomäki, O.Y. (toim.) Kymmenen vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö ja Kansaneläkelaitos. Helsinki 1999.
- Phillipson, Chris: Reconstructing Old Age. *New Agendas in Social Theory and Practice*. Sage, London 1998.
- Phillipson, Chris: Work and Retirement Transitions: Changing Sociological and Social Policy Contexts. *Social Policy and Society* 2004, 3, 2, 155–162.
- Pukkila, Tarmo: Ikävallankumous. Kunnallisalalan kehittämissäitiö, Helsinki 2005.
- Pierson, Paul (ed.): *New Politics of the Welfare State*. Oxford University Press, Oxford 2001.
- Pärnänen, Anna: Näkökulmia ikäyrjintään. *Hyvinvointikatsaus* 2004, 4, 33–36.
- Pärnänen, Anna: Ikä, työ, organisaatio. Tutkimus organisaatioiden ikäpolitiikoista. Väitöskirjan käsikirjoitus tammikuussa 2005.

- Pärnänen, Anna: Työmarkkinat uusissa ja tulevissa EU-maissa. Hyvinvointikat-
saus 2005,3, 34-40 (b)
- Rajavaara, Marketta & Viitanen, Mikko: Pitkästä päivätyöstä pitkäaikaistyöttö-
mäksi: rekisterikartoitus. Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan kat-
sauksia 20, Helsinki 1997.
- Rantala, Juha: Työttömyyseläkeuudistuksen työllisyysvaikutukset. Julkaisussa
Takala, Mervi & Uusitalo, Hannu (toim.): Varhaiseläkkeet muuttuvat -
mutta miten? Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:30, Helsinki 2002.
- Rantala, Juha & Romppanen, Antti: Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen.
Eläketurvakeskuksen raportteja 35, 2004.
- Reina-Knuutila, Ulla: Ikä, työkyky ja tuottavuus. Sosiaali- ja terveysturva-
ministeriö, Selvityksiä 2001: 2, Helsinki 2001.
- Riihinen, Olavi: Kerjuulta kolmanteen ikään. Eläkepolitiikan kehitys erityisesti
oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Teoksessa Pekka Varoma (toim.):
Eläkepolitiikka 2000-luvulle. Eläketurvakeskus & Työeläkelaitosten liitto.
Helsinki 1997.
- Riikonen, Eero, Makkonen, Mikko & Vilkkumaa, Ilpo: Hullun työn tauti.
Lukemisto tulevan työhyvinvointikeskustelun pohjaksi. Vastapaino, Tam-
pere 2002.
- Rimpelä, Matti: Onko suomalainen terveystalouden kehitys mahdollista 2000-luvulla?
Julkaisussa Stakesin tulevaisuusraportti. Stakes: Signaaleja, Helsinki 2005.
- Ryytänen, Eliisa: TEL-maksu määräytyy monen mutkan kautta. Työeläke
2001, 1, 22-23.
- Saari, Juho: Uusi aikakausi. Yhdentävä Eurooppa ja sosiaalipolitiikka. Sosiaali-
ja terveysturvan keskusliitto, Helsinki 2003.
- Saari, Juho: Globaali hallinta. Historiallinen tutkimus globalisaation tulevaisuu-
desta. Yliopistopaino, Helsinki 2004.
- Saari, Juho: Hyvinvointivaltio ja sosiaalipolitiikka. Teoksessa Juho Saari (toim.):
Hyvinvointivaltio. Suomen mallia analysoimassa. Yliopistopaino, Helsinki
2005.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.): Puhelin, mummo vai jous-
tava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes, Helsinki 2004.
- Saurama, Laura: Experience of early exit. A comparative study of the reasons
for and consequences of early retirement in Finland and Denmark 1999-
2000. Finnish Centre for Pensions, Studies 2004:2.
- Savioja, Hannele: Suuret ikäluokat eläkeiän kynnyksellä. Sosiaali- ja terveystur-
van selosteita 10/1999, Kela.
- Savioja, Hannele, Karisto, Antti, Rahkonen, Ossi & Hellsten, Katri: Suurten
ikäluokkien elämäntilanne. Teoksessa Eino Heikkinen & J Tuomi (toim.):
Suomalainen elämäntilanne. Tammi, Helsinki 2000.

- Savioja, Hannele: Suuret ikäluokat keski-ikässä – työssä vai eläkkeelle? Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 80. Kela, Helsinki 2005.
- Sennett, Richard: Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Vastapaino, Tampere 2002.
- Sevón, Pia: Vaivana vanhanaikaisuus – ikääntyminen itsestä kiinni. Keskustelua asenneistä ja ageismista työelämässä. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu-tutkimus, Jyväskylän yliopisto 2000.
- Sihto, Matti: Ikääntyvät työhön, työttömiksi vai eläkkeille? Työpoliittinen aikakauskirja 1996, 39, 4, 3-15.
- Sihto, Matti: Uuden ikäpolitiikan saavutukset ja rajat. Työpoliittinen aikakauskirja 2005, 48, 1, 65-80.
- Siltala, Juha: Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava, Helsinki 2004.
- Smith, Darren: Old enough to know better: age stereotypes in New Zealand. Teoksessa Ian Glover & Mohamed Branine (eds.): Ageism in Work and Employment. Ashgate, Aldershot 2001.
- Sosiaaliturvan suunta 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:21.
- Stähle, Pirjo, Sotarauta, Markku & Pöyhönen, Aino: Innovatiivisten ympäristöjen ja organisaatioiden johtaminen. Eduskunnan kanslian julkaisu 6/2004. Helsinki 2004.
- Sukupuolien välinen tulonjako. Sukupolvityöryhmän loppuraportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1994/3. Helsinki.
- Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti. Päivitetty versio, lokakuu 2002. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2002:18, Helsinki 2002.
- Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:11, Helsinki 2005.
- Sutela, Hanna: Työ, hoiva ja perhe. Ilmestyy Teoksessa Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela: Työolotutkimus. Tasa-arvoraportti. Tilastokeskus, Helsinki 2005.
- Tainio, Risto. Suomen yrityssektorin rakenteellinen ja kulttuurinen muutos. Teoksessa Risto Heiskala (toim.): Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta. Gaudeamus, Helsinki 2005.
- Takala, Mervi: Osa-aikaeläke ja varhennettu vanhuuseläke muuttuvat - nousee eläkeikä? Julkaisussa Mervi Takala & Hannu Uusitalo (toim.): Varhaiseläkkeet muuttuvat mutta miten? Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:30. Helsinki 2002.
- Takala, Mervi: Onko osa-aikatyöstä ratkaisuksi työssä jatkamiselle? Julkaisussa Eila Tuominen (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37, Helsinki 2004.
- Takala, Mervi & Uusitalo, Hannu (toim.): Varhaiseläkkeet muuttuvat - mutta miten? Eläketurvakeskuksen raportteja 2002:30.

- Taylor, Philip: *New Policies for Old Workers*. Polity Press, Cambridge 2002.
- Taylor, Philip: Age, labour market conditions and male suicide rates in selected countries. *Ageing and Society* 2003, 23, 1, 25-40.
- Taylor, Philip: *Age and Work. International Perspectives. Social Policy and Society* 2004, 3, 2, 163-170.
- Taylor, Philip & Walker, Alan: *The Ageing Workforce: Employers' Attitudes towards Older People. Work, Employment, Society* 1994, 8, 4, 569-591.
- Taylor, Philip & Walker, Alan: *Employers and older workers: attitudes and employment practices. Ageing and Society* 1998, 18, 6, 641-658.
- Tie 68 – pitkän työuran viitoituksia. Nuorten aikuisten odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista. *Varma-Sampo, Helsinki* 2003.
- Tikka, Marja: *Pohdintoja kolmannelta iältä. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita 67, Jyväskylä* 1991.
- Tilastokeskuksen työvoimatilastoinnin muutokset 1997–1998. Uuden tilastointitavan mukaisia aikasarjoja vuodesta 1989. *Tilastokeskus, Työmarkkinat* 1999:3, Helsinki.
- Toiviainen, Matti: *Varhaiseläkkeet huono keino työllisyyden hoidossa. Sosiaalinen aikakauskirja* 1991, 85, 4, 15-19.
- Torvi, Kai & Kiljunen, Pentti: *Onnellisuuden vaikea yhtälö. EVA:n kansallinen arvo- ja asennetutkimus* 2005. EVA, Helsinki 2005.
- Tuimala, Talvikki: *Ageismia vai järkisyitä. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto*, 2005.
- Tuominen, Eila (toim.): *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja* 37, Helsinki 2004.
- Tuominen, Eila & Pelkonen, Janne: *Joustava eläkeikä -tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita* 45. Helsinki 2004.
- Tuominen, Eila, Takala, Mervi & Tuominen, Kristiina: *Työnantajat ja joustava vanhuuseläke. Eläketurvakeskuksen monisteita. Helsinki* 2004.
- Työeläkeasenteet* 2004. Tela, Helsinki 2004.
- Työllisyystyöryhmän loppuraportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja* 5/2003, Helsinki.
- Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003. Päätös- ja arviointiraportti. Helsinki* 2003.
- Työsuojelustrategian seurantaraportti* 2004. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Helsinki 2005.
- Uusitalo, Hannu: *Eläkeuudistus ei aiheuttanut ryntäystä työeläkkeelle. Helsingin Sanomat, Vieraskynä* 1.8.2005.
- Vahtio, Eeva-Leena: *Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus* 244. Helsinki 2002.

- Vahtera, Jussi, Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.): Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki 2002.
- Vickerstaff, Sarah & Cox, Jennie: Retirement and risk: the individualisation of retirement experiences? *The Sociological Review* 2005 (Ilmestyy).
- Vickerstaff, Sarah, Cox, Jennifer & Keen, Linda: Employers and the Management of Retirement. *Social Policy and Administration* 2003, 37, 3, 271-287.
- Vickerstaff, Sarah, Baldock John, Cox, Jennifer & Keen, Linda: Happy Retirement? The impact of employers' policies and practice on the process of retirement. Policy Press, Bristol 2004.
- Vihriälä, Vesa: Suomen menestyksen ehdot. Sosiaali- ja terveysturvan päivät 10-12.8.2005 Jyväskylässä.
- Vuitamäki, Heikki: Varhaiseläkkeet kahdeksassa Euroopan massa.VATT-keskustelualoitteita 166, Helsinki 1998.
- Vilhunen, Leena: Ikääntyvä vajaakuntoinen työtön. Yhteiskuntapolitiikan (sosiaaligerontologian) pro gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto 2004.
- Virjo, Ilkka & Aho, Simo: Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla. Työpoliittinen tutkimus 242, Työministeriö, Helsinki 2002.
- Virtanen, Tero ym. Työ tekijäänsä kantaa - vanhuuseläkeikään saakka työskennelleiden kokemuksia ja odotuksia työhyvinvoinnista. Varma-Sampo Työeläkeyhtiö, Helsinki 2002.
- Visser, Jelle: The First Part-Time Economy in the World: A Model to be Followed? *Journal of European Social Policy* 2002, 12, 1, 23-42.
- Vähämäki, Jussi: Kuhnurien kerho. Tutkijaliitto, Helsinki 2003.
- Walker, Alan & Taylor, Philip: Combating age barriers in employment: a European portfolio of good practice. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. European Communities, Luxemburg 1998.
- Wickström, Gustav, Laine Marjukka, Pentti, Jaana, Elovaino, Marko & Lindström, Kari: Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveystalalla - muutokset 1990-luvulla. Työterveyslaitos, Helsinki 2000.
- Williams, Fiona: Hoivan uudelleenarviointia sosiaalipolitiikassa. *Janus* 2004, 12, 1, 6-24.
- Womack, J. & Jones, D.: *Lean Thinking*. Simon & Schuster, New York.
- Ylöstalo, Pekka: Työolobarometri, Lokakuu 1998. Työpoliittinen tutkimus 204, Työministeriö 1998.
- Ylöstalo, Pekka: Työolobarometri, Lokakuu 2001. Työpoliittinen tutkimus 241. Työministeriö, Helsinki 2002.
- Ylöstalo, Pekka: Työolobarometri, Lokakuu 2002. Työpoliittinen tutkimus 250. Työministeriö, Helsinki 2003.