

<http://www.jyu.fi/library/tutkielmat/202/>

## **EARLY EXIT !**

Valinta vai pakko

Jari Mäki-Runsas  
Pro gradu -tutkielma

Jyväskylän yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja  
filosofian laitos  
Yhteiskuntapolitiikka  
Toukokuu 1997

91 s. ja 3 liitettä

Jyväskylän yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja  
filosofian laitos  
Yhteiskuntapolitiikka  
Toukokuu 1997

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää ennen aikaista työstä poisjäämistä ns. työttömyyseläkeputken kautta. Tutkimuskohteena on yksi paperiteollisuuden yritys. Yrityksestä on lomautettu lähes kaikki ikääntyneet yli 53 vuotiaat työntekijät työttömyyseläkeputkeen. Lomautukset eivät ole kohdistuneet toimihenkilöihin. Työttömyyseläkkeen tarkoituksena ei ole siirtää automaattisesti järjestelmän ehdot täyttävät pois työelämästä. Tutkimusongelmani kohdistui niihin prosesseihin ja toimintatapoihin, jotka ovat johtaneet lomauttamistilanteeseen. Mitkä ovat ne työntö- ja vetotekijät, jotka vaikuttavat ikääntyneiden varhaiseen eläkeläistymiseen työttömyyden kautta? Miten lomautetut työntekijät itse kokevat lomauttamismenettelyn syyt?

Varhainen eläkeläistyminen on europalaisesti varsin yleinen ilmiö. Pohjoismaalaisittain tarkasteltuna Suomi erottuu selvästi muista. Maassamme kuusi kymmenestä 55 - 64 vuotiaasta on jo eläkkeellä, kun muissa pohjoismaissa joka kolmas vastaavan ikäisistä on eläkkeellä. Erityisesti työttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on kasvanut koko -90 luvun ajan. Aikaisempi varhaista eläkeläistymistä koskeva tutkimus on pääsääntöisesti ollut kvantitatiivista. Tutkimus on kohdistunut lähinnä iäkkäiden työntekijöiden eläkehalukkuuden mittaamiseen ja eläkehalukkuuden syiden kartoittamiseen. Tutkimus on lähtenyt ikääntyneen preferensseistä. Tutkimuksissa on sivuutettu työttömyyseläke institutionaalisena väylänä siirtyä ennen aikaisesti eläkkeelle. Ennen aikaista eläköitymistä on selitetty työntö- ja vetoteorioiden avulla, joiden mukaan varhainen eläköityminen johtuu työmarkkinoiden ja sosiaaliturvan kehityksestä.

Tutkimukseni menetelmä on kvalitatiivinen. Olen haastatellut kahdeksaa (8) ikääntyvää työntekijää, jotka on lomautettu odottamaan työttömyyseläkettä. Tutkimukseni mukaan tarve vähentää työntekijöitä syntyy markkinatilanteen heikentymisen, teknologian kehittymisen ja teknologiaan panostamisen vuoksi. Yrityksellä on keskeinen rooli siirtäessä ikääntyneitä työntekijöitä ns. työttömyyseläkeputken kautta ennen aikaisesti pois työelämästä. Lisäksi ay-liike, ikääntyneen työkyky, työttömyysturvajärjestelmä väylänä ja nuoremmat työntekijät vaikuttavat siirrettäessä ikääntynyt työntekijä työttömyyseläkeputkeen. Kukaan haastateltavistani ei ollut eläkesuuntautunut, lomautukset työttömyyseläkeputkeen tulivat yllättäen.

Avainsanat: early exit - työntö- ja vetoteoriat - työmarkkinat - yritys - työttömyyseläkeputki - ikääntynyt työntekijä

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. JOHDANTO.....</b>	<b>1</b>
-------------------------	----------

## **2. IKÄ JA TYÖ**

2.1 Ikääntyvä työntekijä.....	4
2.2 Murros työmarkkinoilla.....	5
2.3 Kehitys paperiteollisuudessa.....	7

## **3. VARHAINEN POISTUMINEN TYÖVOIMASTA**

3.1 Käsitteitä.....	9
3.2 Työntö- ja vetotekijät.....	11
3.3 Toimijat varhaisessa työvoimasta poistumisesta.....	14
3.4 Työttömyys väylänä.....	15
3.5 Muut väylät.....	20

## **4. NÄKÖKULMIA VARHAISEEN TYÖVOIMASTA POISTUMISEEN**

4.1 Ikääntyvä työntekijä ongelmana.....	21
4.2 Varhaisen eläkeläistymisen syyt .....	24
4.3 Taloudelliset tekijät ja varhainen eläkeläistyminen.....	27
4.4 Eläkkeelle eläkeiässä.....	29
4.5 Kuntoutus ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyminen.....	31
4.6 Työehtoihin ja -olosuhteisiin vaikuttaminen.....	32
4.7 Irtisanomisista.....	33

## **5. TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN**

5.1 Tutkimustehtävä.....	35
5.2 Tutkimuksen tausta ja aineisto.....	38
5.3 Teemahaastattelu.....	40
5.4 Haastattelurunko.....	41
5.5 Aineiston analyysi ja tulkinta.....	43

## **6. HENKILÖSTÖTARPEEN MUUTOS**

6.1 Henkilöstön määrän ja laadun kehitys.....	45
6.2 Koulutus ja työn vaatimusten muutos.....	47
6.3 Toiminnallinen joustavuus.....	53

## **7. SOPIMUS**

7.1 Neuvottelukontrahdin synty.....	57
7.2 Sopimuksen täytäntöönpano.....	59
7.3 Symbolinen vapaaehtoisuus.....	60
7.4 Ristiriitaisuuksia.....	62
7.5 Saattohoito.....	65

## **8. ENNENAIKAISESTI ELÄKKEELLE**

8.1 Ikääntyneiden työntekijöiden eläkeajatuksset.....	66
8.2 Työntö- ja vetotekijät.....	70
8.3 Uudelleen työllistyminen.....	75
8.4 Työvoimatoimiston suhtautuminen lomautuksiin.....	76

## **9. ELÄMÄN UUSI JÄSENTYMINEN**

9.1 Henkinen krapula.....	77
9.2 Elämän uusi paikantuminen.....	78

<b>10. DISKUSSIO.....</b>	<b>79</b>
---------------------------	-----------

<b>LÄHTEET.....</b>	<b>83</b>
---------------------	-----------

## **LIITTEET**



## 1. JOHDANTO

*No, mitä arvelet ku tuota, kaikki 54 vuotiaat on sieltä pellolle potkittu, niin siitä vain voi ajatella, miten se (tehdas) suhtautuu. Me keltettiin sinne helvettiin ku me oltiin 20 vuotiaita, keltettiin tuota, 50 vuotiaiksi, sitten ku tuli 54 vuotta ni sitte potkitaan pellolle. Mä väitän, että meitä on monta ukkoa ja naista, jotka sieltä on lähteny. Me ollaan kohtuullisen hyväkuntoisia, on käyty säännöllisesti töissä, saatana ku tulee tietyn ikäiseksi, meidät potkitaan pellolle. Mä en, mä en niinku millään ymmärrä, sitä enkä hyväksy (työttömyyseläkeputkeen siirretty mies).*

Tämä lainaus kuvaa niin sanottuun työttömyyseläkeputkeen siirretyn miehen tunteja siitä, miten ikääntyvään työntekijään suhtaudutaan työmarkkinoilla. Nykyisten eläkejärjestelmämme mukaan 65 -vuotias on pääsääntöisesti tarpeeksi vanha pääsemään vanhuuseläkkeelle. Kuitenkin vain 10 % suomalaisista nostaa ensimmäisen eläkkeen vasta 65 vuotiaana. Muut ovat saaneet eläkettä jo aiemmin, useimmiten työkyvyttömyyseläkkeenä, yksilöllisenä varhaiseläkkeenä tai työttömyyseläkkeenä. Eivätkö enää ikääntyneet sovellu työmarkkinoille, vaikka ikääntyvällä itsellään olisi motivaatiota jatkaa työelämässä ?

Väestömme vanhenee lähivuosikymmeninä hyvin voimakkaasti. Suuret ikäluokat lähestyvät eläkeikää. Huoltosuhde, eläkeläisten määrä suhteessa työvoimaan tulee voimakkaasti kasvamaan, koska eläköitymisikä on liukunut parin viime vuosikymmenen aikana varsin alhaiseksi. Eläköitymisikäme on laskenut verrattaessa lukuja niin omaan historialliseen kehitykseen kuin suhteessa muihin läntisiin yhteiskuntiin. Varhainen eläkkeelle siirtyminen rasittaa kansantalouttamme. Hietalan mukaan eläköitymisen lykkäämisen kansantaloudelliset hyödyt ovat positiivisia, vaikka työttömyyttä lisäävä vaikutus oletettaisiin (epärealistisen) maksimaaliseksi (Hietala 1996, 20).

Varhaisen työstä poistumisen myötä sellainen elämänkaari, jonka loppupuolella tietyssä ennalta sovitussa iässä siirrytään ansiotyöstä vanhuuseläkkeelle, on käymässä harvinaiseksi. Siirtymävaihe työstä vanhuuseläkkeelle on pitkittynyt. Elämänkulkua jäsentävien selkeiden kronologisten merkkipaalojen merkitys on vähentymässä. Ikääntyneiden elämä muotoutuu pitkälti työkyvyn, työhalun ja työssä jatkamismahdollisuuksien perusteella (Guillemard ja Gunsteren 1991, 380-381). Yleisen eläkeiän merkitys on vähentynyt entisestään (Ahonen

1991, 10-11).

Tällä vuosikymmenellä on noussut uudestaan esille ikääntyneiden siirtäminen/siirtyminen niin sanottuun "työttömyyseläkeputkeen". Vaikka kaikki työmarkkinaosapuolet virallisissa lausunnoissaan tuomitsevat jyrkästi työttömyyseläkeputken käyttämisen, on niin sanottu työttömyyseläkeputki merkittävä väylä siirryttäessä ennen aikaisesti työelämästä pois. Työsopimuslain 17.3 §:ssä ilmaistu tasapuolisen kohtelun velvoitteen ja syrjintäkiellon sekä rikoslain 47 luvun 3 §:n työsyryntäsäännöksen tulisi suojata ikääntyvää työntekijää ikään perustuvalta syrjinnältä työhönottovaiheessa, työsuhteen kestäessä ja tilanteessa, jossa työsuhteen ehtoja muutetaan tai työsuhde päätetään. (Komiteamietintö 1996:14, 13) Työlainsäädännön syrjintäsääntely yhdessä rikoslakiin lisätyn työsyryntäkriminalisoinnin kanssa tarjoaa säädöstasolla vahvan suojan ikääntyville ja ikääntyneille työntekijöille, mutta toteutuuko säädökset todellisissa tilanteissa (Komiteamietintö 1996:14, 13).

Varhaisen työelämästä poistumisen problematiikassa yksilön etujen, yritysten etujen ja yleisten etujen yhteen sovittaminen ei ole aivan yksioikoista. Yleinen etu edellyttäisi eläkekustannusten pienentämistä eli varhaisen eläkeläistymisen vähentämistä ja työssä pitempään jatkamista. Yritysten etu on kuitenkin helposti ristiriidassa yleisen edun kanssa. Kilpailukyvyn ja tuottavuuden maksimoinnissa vähemmän tuottavan henkilöstön eli usein juuri ikääntyneiden hyväksyttyä työstä poissiirtämistä pidetään tärkeänä. Yksilön etu merkitsee puolestaan mahdollisimman joustavaa eläkkeelle siirtymiskäytäntöä (Gould 1995 a, 172).

Ikääntyneiden 55-74 vuotiaiden työttömien määrä on lisääntynyt huimasti vuodesta 1993 joulukuuhun 1996 asti, Tilastokeskuksen mukaan 55-74 vuotiaita työttömiä oli vuonna 1993 keskimäärin 38 000 henkeä, kun taas lokakuussa 1996 työttömänä oli 63 000 henkeä. Samaan aikaan muissa ikäryhmissä työttömyys on laskenut (Työvoimatilasto 1995, lokakuu 1996).

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työttömyyseläkeputken kautta tapahtuvaa varhaista työstä poisjäämistä. Työttömyyseläkeputken käsitteellä tarkoitan aikaväliä, joka koskee ikääntyvän työntekijän irtisanomis- tai lomauttamispäivän ja eläkeiän oikeuttavan iän väliin jäävää aikaa. Työttömyyskassan jäsenyys takaa oikeuden saada työpalkkaan suhteutettua päivärahaa työttömyyden kestäessä 60 vuoteen asti, jolloin ikääntyneellä on oikeus työkyvyttö-

myyseläkkeeseen. Tarkastelen koko prosessia yhden tehtaan käytäntöjen kautta. Käytäntönä on ollut laittaa ns. eläkeputkeen ikääntyneet, työttömyysturvajärjestelmälle sopivan ikäiset työntekijät. Ikääntyviä työntekijöitä käytetään usein puskurityövoimana tasoittamaan suhdannevaihtelujen tuomia kysyntähäiriöitä. Tutkimuskohteenani on työttömyyseläke institutionaalisenä järjestelmänä. Pyrin hahmottamaan niitä prosesseja, jotka johtavat varhaiseen poistumaan työelämästä, nimenomaan ns. työttömyyseläkeputken kautta. Tutkimuksen viitekehystenä on aikaisempi tutkimustieto ennenaikaisista työstä poisjäämisistä.

Tutkin yhden keskisessä Suomessa sijaitsevan paperisteollisuuden yrityksen käytäntöä lomauttaa ja siirtää ikääntyneet työntekijät, yrityksessä tapahtuneen rationalisoinnin vuoksi, niin sanottuun eläkeputkeen. Viimeisen parin vuoden aikana työttömyyseläkeputkeen siirrettyjä on 15. Lomautetuista neljä on naista ja 11 miestä. Minun case-tutkimukseeni osallistui kahdeksan eläkeputkeen siirrettyä, joista viisi oli miestä ja kolme naista. Kaikki haastateltavat olivat lomautettaessa 53-58 vuotiaita. Kukin lomautettu on ansiosidonnaisella päivärahalta "odottelemassa" työttömyyseläkettä.

Tutkimusongelmani kohdistuu niihin prosesseihin ja toimintatapoihin, jotka ovat johtaneet lomauttamistilanteeseen. Mitä syitä iäkkäiden lomauttamiseen on, kenen tahtoa tässä on toteutettu? Miten lomautetut työntekijät itse kokevat lomauttamismenettelyn syyt? Onko ikääntyvällä työntekijällä mahdollisuus vaikuttaa organisaatioon muutosprosessissa? Mitkä ovat ne työntö- ja vetovoimat, jotka puskevat töistä pois ikääntyviä työntekijöitä kulkureiteille (pathways) kohti 60 vuotiaana realisoituvaa työkyvyttömyyseläkettä, ja normaalissa eläkeiässä realisoituvaa työeläkettä? Mitkä ovat ne vetokijät jotka houkuttelevat osapuolia toimimaan näin? Miten konsensus lomauttamisista rakentuu eri osapuolten, työntekijän, tehtaan johdon, ay-liikkeen ja voimassa olevan sosiaaliturvajärjestelmän kautta, yhteiseen hyväksyntään järjestää ikääntyvä työntekijä ennenaikaisesti pois työelämästä niin sanottuun työttömyyseläkeputkeen? Onko sosiaaliturva alentanut kynnystä siirtyä/siirtää ennenaikaisesti pois työelämästä? Tarkastelun taustalla on syytä huomioida aika suhteessa työkykyyn, sosiaaliturvajärjestelmään ja työelämään.

Niin kansainvälinen kuin suomalainenkin, varhaista eläkeläistymistä koskeva, tutkimus on kohdistunut lähinnä iäkkäiden työntekijöiden eläkehalukkuuden mittaamiseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimuksissa on sivuutettu työttömyyseläkeputki institutionaalise-

na keinona siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle (kts. Eläkekomiteamietintö 1991, Forss 1989, Gould 1985, 1987, 1991, 1992, Gröhn 1991, Jonninen ym. 1992, Guillemard 1991, Jacobs, Kohli ja Martin 1991, Laczko ja Phillipson 1991, Niemelä ym. 1995, Sheppard 1991, Wadensjö 1991, Vroom ja Blomsma 1991). Pääsääntöisesti aikaisempi tutkimus on ollut kvantitatiivista. Täten kvalitatiiviselle lähestymistavalle tutkimusongelmaan oli sosiaalinen tilaus. Lisäksi kiinnostukseni erään tehtaan menettelytavasta siirtää kaikki sopivan ikäiset työttömyyseläkeputkeen aktivoi minut tähän tutkimusteemaan. Tämähän ei ole vain yhden tehtaan ongelma vaan koskee koko työelämää.

Tutkimukseni rakentuu siten, että toisessa luvussa käsittelen ikääntyneiden ominaispiirteitä ja ikääntyneiden suhdetta työmarkkinoihin. Kolmas luku on teoreettinen ja käsittelee niitä työntö- ja vetovoimia, jotka johtavat varhaiseen työstä poisjäämiseen. Siinä tuon esille keskeiset käsitteet, jotka koskevat ennen aikaista työstä poisjäämistä. Lisäksi tässä luvussa nostan esille keskeiset aktorit varhaisessa työvoimasta poistumisessa. Kolmannessa luvussa käsittelen myös erilaisia kulkureittejä ennen varsinaista eläkeikää. Tarkastelun painopisteenä on työttömyyseläkejärjestelmä. Neljännessä luvussa tuon esille eri näkökulmia varhaiseen työvoimasta poistumiseen. Tarkastelen tällaiseen kehitykseen johtavia syitä ja miten ehkä voitaisiin vähentää ennen aikaista eläköitymistrendiä. Viidennessä luvussa täsmennän tutkimustehtävän ja tuon esille tutkimukseeni liittyvät menetelmät, aineiston ja käyttämäni haastattelurunon. Kuudennesta luvusta eteenpäin esitän tutkimukseni tulokset ja pyrin liittämään ne viitekehysteeseeni. Lukija voi seurata tulkintaani suoria lainauksia havainnoimalla. Kymmenes luku on päätäntä. Siinä nostan keskeiset tulokset esiin, yritän tulosten kriittistä evaluaatiota ja tuon esiin mahdolliset jatkotutkimustarpeet.

## 2. IKÄ JA TYÖ

### 2.1 Ikääntyvä työntekijä

Ikääntyvä työntekijä on kuka tahansa 45-64 vuotias (Niemelä ym. 1995, 7). Tutkimuksessaan Suomalainen elämä, J.P. Roos jaottelee suomalaiset neljään eri sukupolveen. Minun tutkimuskohteenani ovat ikääntyvät kuuluvat Roosin jaottelun mukaan suuren murroksen sukupolveen. Sukupolvi on syntynyt sodan aikana tai sen jälkeen 1940 -luvulla. Sukupolvi

on kokenut aktiivisemman vaiheensa 60-luvun loppupuolen murroksen molemmin puolin. Tämän sukupolven lapsuus oli kehityksen ja optimismin aikaa. Maaseutu, heidän tyypillisin kasvuympäristö, kehittyi ja kukoisti. Työn merkityksellisyys ja kasvavan aineellisen hyvinvoinnin merkit ovat tyypillisiä tämän ajan sukupolvelle. Maaltamuutto, koulunkäynnin voimakas pidentyminen, koulun merkityksen muutos, ammattikoulutuksen korostuminen, asuntosäästäminen ja työttömyys on suuren murroksen sukupolven yhteisiä kokemuksia (Roos 1987, 55-56).

Ikääntyvät ovat koulutustaustansa suhteen epäyhtenäinen ryhmä. Niillä ikääntyvillä, jotka ovat hankkineet ammatillista koulutusta, on ammatillisten valmiuksien jatkuva ajan tasalla pitäminen tärkeää. Heidän ammatillisen koulutuksen hankkimisesta on yleensä kulunut pitkä aika ja heidän ammattikoulutuksensa on vanhentuneempaa ja usein luonteeltaan kapea-alaisempaa kuin nuorilla. Keskeisin ikääntyvien koulutuksellinen erityispiirre on kuitenkin se, että monilta ikääntyviltä puuttuu kokonaan ammatillinen koulutus. Ikääntyviltä puuttuu usein myös ajan vaatimuksia vastaava peruskoulutus. Tällöin yleissivistykselliset rajoitteet vaikeuttavat ammatillisen koulutuksen omaksumista. Tämä on keskeinen tekijä, joka aiheuttaa ikääntyvien syrjäytymistä työelämästä ja toisaalta rajoittaa heidän käytännössä hankkimansa ammattitaidon täysipainoista hyödyntämistä. (Komiteamietintö 1996:14, 46)

## 2.2 Murros työmarkkinoilla

Työmarkkinat ovat muuntuneet jo kolmen vuosikymmenen ajan siten, että yhä suurempi osa ikääntyneistä työntekijöistä siirtyy tai siirretään ennen aikaisesti pois työelämästä. Työn tekemisen ehdot ovat muuttuneet työmarkkinoiden ja tuotantotoiminnan muutoksista johtuen. Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla muutokset ovat koskeneet tieto-taitovaatimuksia ja työn rasittavuutta. Fyysisesti raskaat työt on siirretty koneiden tehtäväksi. Muutokset voivat ikääntyvälle työntekijälle olla henkisesti raskaita. (Niemelä ym.1995, 11)

Toimialarationalisoinneista ja tuotantoyksikköjen lopettamisista on muodostunut 1990-luvun alun keskeisin työllisyysuhka ja työmarkkinoiden toimintaan vaikuttava tekijä. Tuotannollisilla rationalisoinneilla ja tuotannon lopettamisella on monitahoisia välittömiä ja välillisiä seurauksia sekä henkilöstön että sijaintialueen taloudelliseen, sosiaaliseen, kulttuu-

riseen ja poliittiseen elämään. Työelämä muuttaa muotoaan nopeasti talouden kansainvälistymisen ja uusien teknologioiden käyttöönoton vuoksi. Ympäristön nopea muutos on lisännyt toiminnan ennakoimattomuutta. Sen seurauksena yrityksiltä ja julkisyhteisöiltä vaaditaan enemmän joustavuutta ja muutoksen kestäkykyä. Työorganisaatioissa muutoksiin on pyritty vastaamaan muun muassa etsimällä keinoja käyttää työvoimaa joustavammin. Tuotannon joustavuusvaatimusten seurauksena työorganisaatiot ovat pyrkineet mataloittamaan organisaatorakenteita, siirtymään tiimimäisempään työskentelyyn ja lisäämään työvoimansa monitaitoisuutta kytkemällä uusia tehtäväalueita entisiin työtehtäviin. (Koistinen ym. 1987, 7, Komiteamietintö 1996:14, 5) Samalla työntekijöiden kvalifikaatiovaatimukset lisääntyvät ja korkeammat ammatilliset joustovaatimukset tulevat työntekijöiden elämään (Komiteamietintö 1996:14, 5-6, Putkonen ja Ylisirniö 1989, 8)

Työmarkkinat eriytyvät moniksi osatyömarkkinoiksi tuotantorakenteen muutoksesta ja uuden teknologian käyttöönoton vuoksi. Osatyömarkkinoilla työntekijöiden työolot ja työsuhteen ehdot määräytyvät sen mukaan, minkä osatyömarkkinoiden alueella he toimivat. Vertikaalinen liikkuvuus eri osatyömarkkinoiden välillä on vähäistä. Tähän vaikuttaa esim. ikä, sukupuoli, työntekijöiden asenteet, vuorovaikutusvalmiudet, ammattitaito, koulutus, erilaiset työhön liittyvät kelpoisuudet ja yksilölliset valmiudet mukautua uusiin työelämän vaatimuksiin. (Kinnunen 1987, 13)

Tuotannon teknologisista ja organisatorisista muutoksista johtuen tarve toiminnalliseen joustavuuteen on kasvanut. Työtehtävien rajat ovat hioutuneet. Ammattitaidon lisääntyessä ja työn monipuolistuessa toiminnallinen joustavuus korostuu. Työelämän määrällisen jouston tärkeimpinä elementteinä ovat työllisyys, työntekijöiden määrällä joustamista ja epätyypilliset työsuhteet, määräaikaist ja osa-aikaist työsuhteet. Työajan sopeutus on myös työn määrällistä joustamista. Yritysten tarpeet määrälliseen joustoon ovat kasvaneet ja yritysten kyky kestää määrällisen joustamattomuuden kustannuksia on heikentynyt kilpailun kiristymisen seurauksena. Toisaalta sääntelyn purkaminen ja osa- ja määräaikaistyöhön halukkaiden tai suostuvien työntekijöiden määrä on kasvussa. Määrällinen joustavuus kohdistuu useimmiten rutiinimaisessa tehtävissä toimiviin. (Nätti 1993, 28)

## 2.3 Kehitys paperiteollisuudessa

Koistinen on tutkinut työvoiman käytön säätelyn merkitystä rationalisointikeinona paperi- ja kartonkiteollisuudessa. Samalla kun erilaisten teknisten toimihenkilöiden sekä myynti- ja markkinointihenkilöiden suhteellinen osuus on kasvanut, on varsinaisten prosessityöntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä supistunut. Koistisen mukaan kyseessä on teknis-organisatorisesta ja tuotannon rationalisoitumiseen liittyneestä henkilöstörakenteen muutoksesta. Henkilöstön rakenteen muutokset ja rakennemuutokseen liittyvät työvoiman kvalifikaatiorakenteen ja työn sisältöjen polarisoituminen heijastavat yritysten intressiä rajoittaa ja säädellä palkkakustannusten nousua. Henkilöstön rakennesäätelystä muodostui 1960-1970 luvuilla työvoimakustannusten säätelyssä yhtä olennainen ja vaikuttava elementti kuin itse määrällisestä säätelystä. (Koistinen 1984, 198, 211-212)

Paperi- ja kartonkiteollisuuden yrityksiä on voitu työvoiman käytön ja rekrytoinnin suhteen pitää yrityksinä, joita luonnehtivat ns. yritysspesifiset työmarkkinat. Tällaisiin yrityksiin muotoutui työvoiman käytön ja työvoiman ammattitaidollisten ominaisuuksien suhteen kantahenkilöstö ja sisääntuloammattien ryhmä. Kantahenkilöstö oli ammattitaitonsa ja työkokemuksensa perusteella välttämätön tuotantoprosessin kulun kannalta. Kantahenkilöstö muodosti hierarkkisen järjestelmän ja siihen rekrytoiminen suoritettiin siirtämällä työntekijöitä sisääntuloammattista kantahenkilöstöön ja hierarkian alemmista tehtävistä ylempiin tehtäviin. Tämä ns. vakanssijärjestelmä kuvaa paperi- ja kartonkiteollisuuden hierarkkista rakennetta. Vakanssijärjestelmään on päädytty, koska työprosessia, tuotteiden ominaisuuksia ja työprosessin teknisorganisatorista järjestelmää on pidetty niin monimutkaisena, että tarvittavaa ammattitaitoa ei ole omaksuttavissa koulutuksen tai muualla saadun työkokemuksen avulla. (Koistinen 1984, 213-214) Paperiteollisuuden työvoiman kvalifioitumismallin ytimenä on ollut oppiminen kokemuksen myötä ja sosiaalistumalla hierarkkisiin työryhmiin (Alasoini 1991, 5-6). Koistisen mukaan henkilöstö on jakautunut suhteellisen pysyvään kantahenkilöstöön ja määrällisesti joustavaan sisääntuloammattien ryhmiin. (Koistinen 1984, 213-214)

1970-luvun aikana muuttuneet markkina- ja kilpailuolosuhteet ja siirtyminen automatisoituun tuotantoon edellyttivät työprosessin uudelleen organisointia sekä uutta henkilöstöstrategiaa. Uutta mallia paperi- ja kartonkiteollisuudessa Koistinen kuvaa ns. saneerausmallin

avulla. Sille on tyypillistä:

- uudelleenmuotoutuva työvoiman käyttö
- siirtyminen tuotannon laajentumiseen nähdessä supistuvaan kantahenkilöstöön
- epävarmuuden tuleminen yrityksen henkilöstöryhmien sisälle ja yrityksen sisäisten henkilöstöristiriitojen kasvu sekä työvoiman marginalisoituminen yrityksen sisällä eri henkilöstöryhmissä
- hierarkkisen työorganisaation uudelleenmuotouttamisen tarve sekä osastojen että työpaikkojen kesken
- sisääntuloammattien ryhmän osuuden supistuminen sekä ulkopuolisten työvoimapalvelusten käyttö

Työnantajat painottavat yhä enemmän valikoivaa henkilöstöpolitiikkaa. Inhimillinen työ vähenee tuottavuuden noustessa, työn voimaperäistyessä ja kvalifikaatorakenteen polarisoituessa. Saneeraukset ovat valikoivasti painottuneet hierarkian alempiin ryhmiin sekä sellaisiin standardisoituneisiin suoritustehtäviin, jotka on voitu koneellistaa tai siirtää konsulttifirmojen suoritettavaksi. Rationalisoinnit lisäävät ulkopuolisten palvelusten käyttöä erityisesti ns. siirtymäkauden aikana, mikä lisää yrityksen sisällä vajaatyöllisyyttä, vähentää oman henkilöstön jatko- ja täydennyskoulutuksen tarvetta ja synnyttää työnantajan ja työntekijöiden välille ristiriitaa. Julkisen vallan ja ammattiyhdistyksen roolina on usein lähinnä rationalisointien vauhdin hidastaminen. (Koistinen 1984, 217-219, 227, 305, 314)

Paperi- ja kartonkiteollisuuden yritysten työvoiman käytössä tapahtuneet muutokset merkitsevät Koistisen mukaan kokonaistyöläisen ominaisuuksien muuttumista. Tämä merkitsee työn sisältöjen monipuolistumista ja työvoiman ammattitaidon monipuolisempaa laadullista käyttämistä. Rationalisoitumisen myötä kokonaistyöläisen tarvitsema ammattitaito on muuttunut. Tekniset muutokset ja joustavuuden tarve merkitsevät tuotannon suunnittelun vetämistä tuotantoprosessiin. (Koistinen 1984, 315)



### 3. VARHAINEN POISTUMA TYÖVOIMASTA

#### 3.1 Käsitteitä

Termi varhainen eläkkeelle siirtyminen on monimerkityksellinen, sitä voidaan tarkastella tapahtumana tai prosessina, roolina, statuksena tai elämänvaiheena. Tässä tarkastelen varhaista eläkkeelle siirtymistä tapahtumana. Käsitteellisesti Kohli ja Rein erottavat tutkimuksessa kolme teemaa: eläkkeelle siirtyminen (retirement), varhainen poistuma työvoimasta (early exit) ja kulkureitit (pathways). Kulkureiteillä ja varhaisella poistumalla työvoimasta tutkijat viittaavat niihin institutionaalisiin järjestelyihin, joilla säädellään aikaa ennenaikaisen työstä poistumisen ja vanhuuseläkkeelle siirtymisen väliä. Normaalin eläkeiän alentaminen ei käsitteellisesti ole Kohlin ja Reinin mukaan institutionaalinen kulkureitti. (Kohli ja Rein 1991, 5-6)

Kohli ja Rein kritisoivat yksipuolista eläkeprosessi -tarkastelua. Tutkimus on Kohlin ja Reinin mielestä kohdistunut joko yksilöihin, jotka ovat poistuneet varhaisessa vaiheessa työvoimasta tai institutionaalisiin ja yhteiskunnallisiin prosesseihin, ei niiden väliseen yhteyteen (Kohli ja Rein 1991, 5-6). Beehrin mukaan aikaisemmat tutkimukset eivät oikeuta puhumaan yksilön eläkkeelle lähtöpäätösten syistä vaan päätöstä ennustavista tekijöistä. (Beehr 1986, 31)

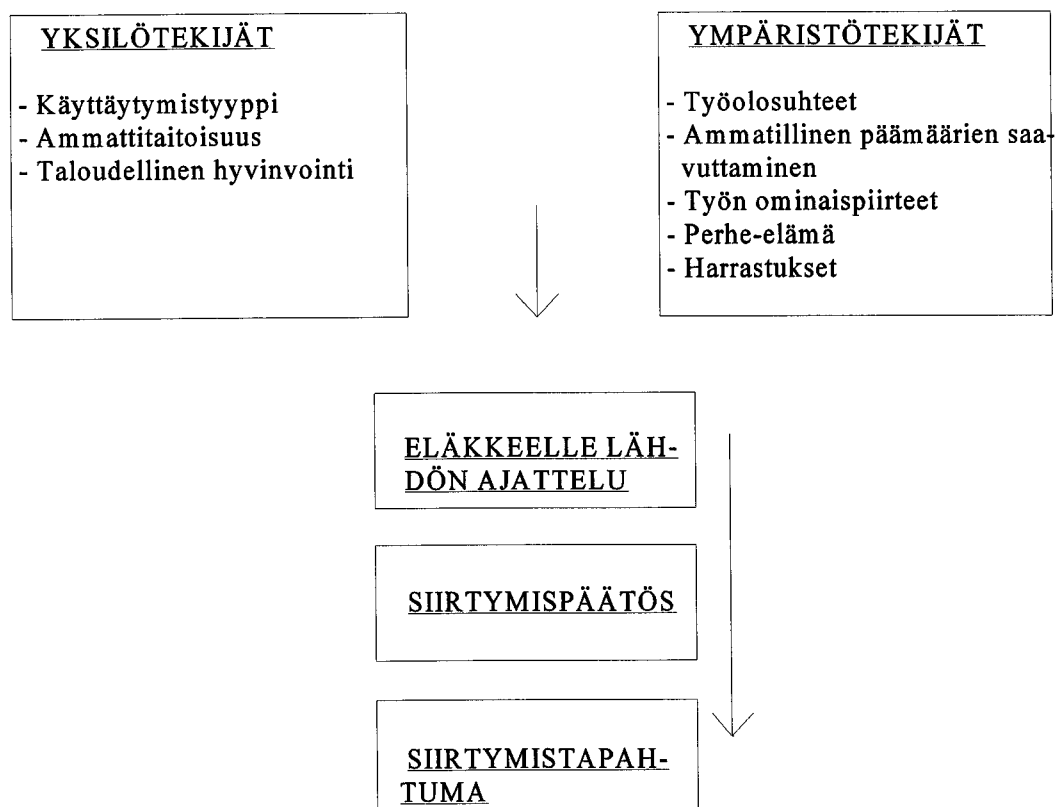
Kulkureiteillä Kohli ja Rein tarkoittavat institutionaalista järjestelyä tai kombinaatiota eri institutionaalisista järjestelyistä, joiden puitteissa siirtymisprosessi aikavälillä varhainen poistuma työvoimasta ja normaali eläkeikä aktualisoituu. Usein institutionaalinen järjestelmä sisältää ketjun toimenpiteitä, joiden ohjeiden mukaan toimitaan. Kulkureitit ovat institutionalisoituneita reittejä, jotka koskevat varhaista poistumaa työvoimasta. (Kohli ja Rein 1991, 6-9)

Beehrin mukaan siirtymisprosessi eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää voidaan ajallisesti jakaa kolmeen eri prosessiin: eläkkeelle lähdön ajattelu (preferenssi), siirtymispäätös (intention) sekä siirtymistapahtumaan. Beehrin mallissa on lähtökohtana yksilön omaehtoinen siirtymä ennenaikaisesti pois työelämästä. Kuitenkin varsin yleistä on, että työnantajat siirtävät ikääntyneen ennenaikaisesti pois tai oleellisesti toiminnallaan vaikuttavat ikäänty-

neen päätöksiin. (Beehr 1986, 44-47)

Työstä poisjäämisen ajatteluprosessiin vaikuttavat sekä yksilölliset että ympäristötekijät. Yksilötekijöiksi Beehr nimeää käyttäytymistyyppin, esimerkiksi aggressiivisuus, henkilön ammattitaitoisuuden, terveyden ja taloudellisen hyvinvoinnin. Ympäristötekijät Beehr jakaa työhön ja vapaa-aikaan liittyviin. Työhön liittyvää dimensiota ovat työolosuhteet, ammatillisten päämäärien saavuttaminen ja työn ominaispiirteet. Vapaa-aikaan liittyvät ominaisuudet ovat perhe-elämä ja harrastukset. (Beehr 1986, 44-47) Seuraavassa kuviossa on esitetty Beehrin malli:

**Kuvio 1. Ajatteluprosessi työstä poisjäämiseen**



Beehrin mukaan tutkimuksen tulisi ymmärtää työntekijöiden psykologisia prosesseja, jotka edeltävät varsinaista eläkkeelle siirtymistapahtumaa. Eläkkeelle siirtymistä ennustavat

tekijät saattavatkin ennustaa paremmin eläkeajatuksia kuin eläkkeelle siirtymisen lopullisia syitä. (Beehr 1986, 44-47)

### 3.2 Työntö- ja vetotekijät

Varhaista eläkkeelle siirtymistä koskevat päätökset eivät ole yksinomaan yksittäisten ihmisten päätöksiä, vaan yritykset, joista varhaista eläkkeelle siirtymisprosessia on tapahtunut ovat päätösprosessissa merkittävästi mukana. Yrityksillä on valtaa vaikuttaa ennen aikaiseen työstä poisjäämiseen. Varhainen eläkeläistyminen voidaan ymmärtää vastakkaisiin suuntiin vaikuttavien tekijöiden tuloksena. Keskeinen kysymys varhaista poistumaa työvoimasta koskevassa debatissa ovat työntö- ja vetotekijät. Työntö- ja vetotekijät voidaan jakaa yksilökohtaisiin ja työelämään liittyviin tekijöihin. Ihmisen työkyky, työhalu, työelämän olosuhteet ja eläketurvan muodot ovat keskeisiä elementtejä tarkasteltaessa eläkeläistymiskehitystä. Institutionaalisella tasolla tämä sisältää kaikki eläkepolitiikan kannustavuustekijät ja työmarkkinoiden pakkokeinot. (Kohli ja Rein 1991, 9-10)

Lisääntyvälle varhaiselle poistumalle työvoimasta on osaksi syynä järjestelmä. Alemmat eläkkeelle siirtymistä koskevat säädökset, kuten ikärajat, mahdollistavat varhaisen poistuman työvoimasta. Vetoteorian mukaan varhainen poistuma työvoimasta on tulos sosiaalipolitiikasta, joka on tehnyt varhaisen poistuman vetovoimaiseksi, esimerkiksi alentamalla eläkeikärajaa tai kehittämällä uusia institutionaalisia kulkureittejä varhaisen työvoimasta poistumisen ja eläkeiän välille. Hyvinvointivaltioita on kritisoitu tämän myötä. (Kohli ja Rein 1991, 9-10)

Teoreettisesti työntötekijät ovat sosiaalisesti rakenteistuneet. Prosessi varhaiselle poistumiselle työvoimasta voidaan johtaa työmarkkinoiden kehityksistä, erityisesti työttömyyden korkeasta tasosta ja rakenteellisista tekijöistä kuten rationalisoinneista ja yritysten sisäisten työmarkkinoiden kehittymisestä, aliurakointisopimusten kasvusta ja lisääntyvästä tilapäistyövoiman käytöstä. Institutionaalisella järjestelmällä ja legitiimeillä kulkureiteillä on vaikutus ennen aikaiseen työvoimasta poistumiseen. Se tekee varhaisen poistuman työvoimasta vetovoimaiseksi yksittäisille työntekijöille ja yrityksille on mahdollisuus helpommin päästä eroon ylimääräisestä työvoimasta. Samalla yritys voi lisätä tuottavuutta. (Kohli ja Rein 1991, 10) Yrityksillä on mahdollisuus muuttaa työntekijärakennetta vaihtamalla vähän

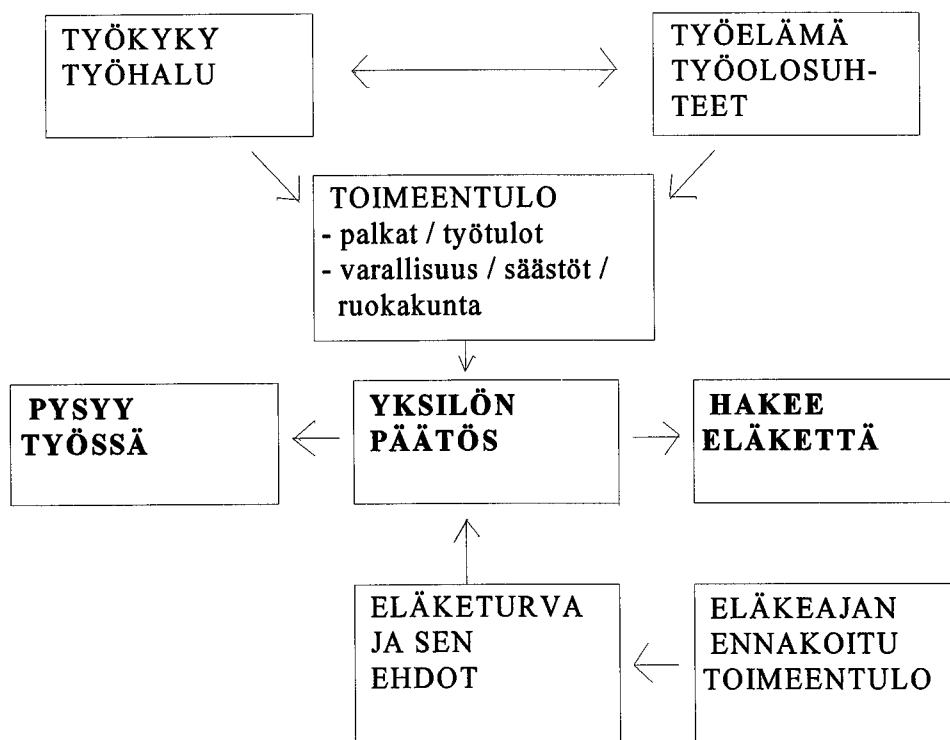
koulutetut iäkkäät nuoriin ja paremmin koulutettuihin ( Ks. Esim. Gröhn 1991, Hytti 1993, Jacobs ym. 1991, Kohli ja Rein 1991, Wadensjö 1991).

Varhainen poistuma työvoimasta voi merkitä ristiriitaisuuksia nuorten ja iäkkäiden välillä (Jacobs ym. 1991, 207, Piispa ja Huuhtanen 1992, 55-60). Jos institutionaalisia kulkureittejä ei olisi, varhaista poistumaa työvoimasta tapahtuisi pienemmässä mittakaavassa. Iäkkäiden työntekijöiden varhainen poistuma työvoimasta on yksi tapa käsitellä työttömyysongelmaa. Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaneet työntö- ja vetotekijät ovat toisiinsa kietoutuneita ilmiöitä. Näiden tekijöiden keskinäinen vuorovaikutus on riippunut lähinnä siitä, miten hyvin valtio on kyennyt sosiaalipolitiikan keinoin vastaamaan talouselämän rakennemuutoksesta ja työmarkkinoiden kehityksestä syntyviin ongelmiin. (Ks. esim. Hytti 1993, Jacobs ym. 1991, Kohli ja Rein 1991) Gröhnin mukaan sosiaaliturva tukee ihmisten työssäkäyntiä ja se ei saisi houkutella tarpeettomasti varhaiseen poistumaan työvoimasta. Hänen mukaansa työttömyyden pelko ei saisi olla moottorina hakeutua varhaiseläkkeelle. (Gröhn 1991, 124)

Salavuon ja Kettusen tutkimuksessa, Mikä vetää eläkkeelle, Salavuo on kehitellyt varhaiseläkkeelle siirtymistä kuvaavaa mallia. Salavuon mukaan eläkkeelle hakeutumista on yritetty selittää vastakkaisiin suuntiin, eläkkeelle työntäviin ja eläkkeelle houkutteleviin, vaikuttavien tekijöiden summana. Keskeiset tekijät ovat ihmisen työkyky ja työhalu, työolosuhteet ja eläketurvan määräykset. Salavuo ottaa mallissaan huomioon myös toimeentulon ja yksilön elinkaareen liittyvät tekijät. Toimeentuloa hän tarkastelee sekä päätöksentekohetken että eläkkeellä olon ennakoituna toimeentulona. Elinkaarella hän tarkoittaa työuran pituutta ja perherakennetta (yksinäinen, perheellinen, lasten elatusvelvollisuus). Yksilön päätöksentekoon vaikuttaa lisäksi yksilölliset ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli, koulutus, ammattiasema ja työkokemus. Malli sisältää myös eläkkeelle hakeutumiseen ja työelämässä pysymiseen liittyvät houkuttelevat tekijät. Tekijät ovat yksilöllisiä, työelämään liittyviä ja eläketurvan vaikutuksiin liittyviä. Yksilön päätöksenteossa eläkkeen myöntämiskriteerit ovat rajoittavia tekijöitä. (Salavuo ja Kettunen 1992, 5-7)

Salavuon malli varhaiseläkkeelle siirtymisen kuvaamiseen on seuraavanlainen (Salavuo ja Kettunen 1992, 6):

**Kuvio 2. Varhaiseläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät.**



Malli sisältää eläkkeelle hakeutumisen että työelämässä pitäytymisen houkuttelevia tekijöitä. Tutkijoiden mallissa tekijät ovat yksilöllisiä, työelämään liittyviä ja eläketurvan vaikutuksiin liittyviä. Useat varhaiseläkkeelle siirtymisen mahdollistavat eläkejärjestelmät edellyttävät työkyvyn heikkenemistä tai pitkäaikaista työttömyyttä. Eläkkeen myöntämiskriteerit rajoittavat päätöksenteossa. Salavuon mukaan huomion kiinnittäminen eläkkeelle hakevan päätöksentekoprosessiin voisi lisätä tietoa siitä, miten olettamamme eläkeläistymistä selittävät tekijät vaikuttavat yksilötasolla ja se voisi paljastaa jotain siitä, miten työelämä voisi kilpailla eläkeajan kanssa. Varhaiseläkeläistymiskehityksen ymmärryksen lisääminen edellyttää eläkeläistymismallin testaamista empiirisesti kokonaisuutena eikä muuttuja kerrallaan. (Salavuo ja Kettunen 1992, 5-7)

Vajaakuntoisten ja taidoiltaan vanhentuneiden työntekijöiden työmarkkinaongelmia on Suomessa hoidettu ensisijaisesti eläkepolitiikan keinoin. Nämä kulkureitit ovat olleet mahdollisia hyvinvointivaltion taloudellisen perustan sallimissa rajoissa. Hytin mukaan työmarkkina- ja sosiaalipolitiikan yleiset linjaukset ovat vaikuttaneet aktiiviseen, työssä

pysymistä edistäviin ja passiivisiin eläkkeelle siirtymistä lisääviin toimiin. Koko sosiaalipoliittinen järjestelmämme toimii selkeimmin taloudellisen kasvun oloissa. (Hytti 1993, 158)

### 3.3 Toimijat varhaisessa työvoimasta poistumisesta

Monet kulkureitit institutionaalisina järjestelminä on rakennettu alkuperäiseltä tarkoitukselta muuhun tarkoitukseen kuin aktiiviseen, varhaiseen poistumaan työvoimasta. Yleensä ne koskevat poikkeuksellisia ja tilapäisiä riskejä, joita voidaan kuvitella kohtaavamme, ei säännönmukaiseksi toiminnaksi. Käyttämällä näitä institutionaalisia järjestelyjä kulkureittinä varhaiseen poistumaan työvoimasta on niistä tullut taakka koko työikäiselle väestölle. Vanhoja instrumentteja käytetään uusissa tehtävissä työmarkkinoiden sääntelyssä. (Jacobs ym. 1991, 207, Kohli ja Rein 1991,15, Vroom ja Blomsma 1991, 124)

Kulkureitit merkitsevät valikoivaa institutionaalisen järjestelmän hyödyntämistä. Vaikka erilaiset kulkureitit voivat tuottaa saman työvoimaan osallistuvuusasteen, ne eroavat toisistaan siinä kuka kontrolloi heitä, kuka vastaa kustannuksista, kuinka heidät erotellaan eri ryhmiin ja mitä moraalisia velvoitteita heillä on. Lisäksi eroavaisuuksia löytyy kustannuksista, korvaustasossa ja moraalisisessa merkityssisällössä. Työttömyyseläke kustannetaan kollektiivisesti yritysten, valtion ja veronmaksajien kesken. Kulkureitit ovat rakentuneet ja järjestyneet institutionaalisten aktoreiden toimesta. Institutionaalisia toimijoita ovat valtio, yritykset, työmarkkinajärjestöt ja ikääntyvät työntekijät itse. Tarkasteltaessa työttömyyseläkettä väylänä varhaiseen työvoimasta poistumiseen ovat yritykset aktiivisia toimijoita siirtämään ikääntyneitä pois työelämästä. Julkisessa keskustelussa varhaisesta työvoimasta poistumisesta on tullut lähes luonnollinen asia, uusi sosiaalinen oikeus. Yritykset ovat saaneet uuden keinon järjestää rakennemuutoksessa työvoimansa määrää. Erityisesti työttömyyseläkeputki -järjestely on varsin edullinen keino yrityksille vähentää työvoimaansa. Ikääntyvien ja usein vähän kouluja käyneiden kohtalona on usein ollut poistua tai poistaa ennen aikaisesti työelämästä. ( Jacobs ym. 1991, 205-206, Kohli ja Rein 1991, 10, Vroom ja Bomsma 1991, 106-107)

Varhaisen työelämästä poistumisen problematiikassa yksilön etujen, yritysten etujen ja yleisten etujen yhteen sovittaminen ei ole aivan yksioikoista. Yleinen etu edellyttäisi eläkekustannusten pienentämistä eli varhaisen eläkeläistymisen vähentämistä ja työssä pitempään

jatkamista. Yritysten etu on kuitenkin helposti ristiriidassa yleisen edun kanssa. Kilpailukyvyn ja tuottavuuden maksimoinnissa vähemmän tuottavan henkilöstön eli usein juuri ikääntyneiden hyväksyttyä työstä poissiirtämistä pidetään tärkeänä. Yrityksen etua, työvoiman uusintamisen joustavuutta tavoiteltaessa yksilön hyvä merkitsee mahdollisimman liberaalia eläkkeelle siirtymiskäytäntöä eli ristiriitaa yleisen edun kanssa. Yleisten etujen mukainen eläkeläistymisen hillitseminen taas edellyttää - yksilön edun mukaisesti toimiakseen - ikääntymisen myönteistä huomioon ottamista työelämässä. (Gould 1995 a, 172)

### 3.4 Työttömyys väylänä

Suomessa tällaisia kulkureittejä varhaiselle poistumalle työvoimasta ovat mahdollistaneet erilaiset varhaiseläkejärjestelmät. Eläkemuodot voidaan jakaa Beehrin mukaan kolmen ulottuvuuden suhteen: vapaaehtoinen-pakollinen, osittainen-täydellinen, ennenaikainen-normaaliaikainen (Beehr 1986, 35-37). Myös Huuhtanen on käyttänyt tällaista jaottelua (Huuhtanen 1994, 154).

Seuraavassa kulkureitit ennenaikaiseen työstä poisjäämiseen on tyypitelty Jacobsin ym. mukaan kolmeen eri ryhmään (Jacobs ym. 1991, 198-199). Ensimmäisenä on kulkureitti, jossa työttömyys toimii väylänä varhaiseen poistumaan työvoimasta. Kulkureitti koostuu ikääntyvän työntekijän pitkäaikaisesta työttömyydestä ja sen jälkeisestä oikeudesta eläkkeeseen (Jacobs ym. 1991, 198). Työttömyys voidaan nähdä vapaaehtoisena sopimuksena, jonka yritys ja ikääntyvä työntekijä solmivat, tai se voi olla pakko, kuten yrityksen sulkemisessa tapahtuu (Gould ym.1991, Lilja ym.1990, ).

Suomessa vuonna 1971 voimaan tulleen työttömyyseläkejärjestelmän tarkoituksena oli helpottaa vanhuuseläkeikää lähestyvien pitkäaikaistyöttömien eläkkeelle pääsyä. Työllisyystilanne oli tuolloin vielä vuosia niin hyvä, ettei eläkkeen saantiehtoja täyttäviä työttömiä juuri ollut (Nio Ilkka 1987, 13). Työttömyyden hoitamiseksi 60 ikäraja alennettiin tilapäisesti 58 vuoteen vuonna 1978. Vuonna 1980 työttömyyseläkkeen ikärajaksi asetettiin 55 vuotta, josta se on asteittain noussut 60 vuoteen.

Työttömyyseläke on ollut väylä rakennusmuutoksen kouriin joutuneille ikääntyville työntekijöille, toisaalta se on ollut yksi instrumentti rakennemuutokseen sopeutumiseen. Työttö-

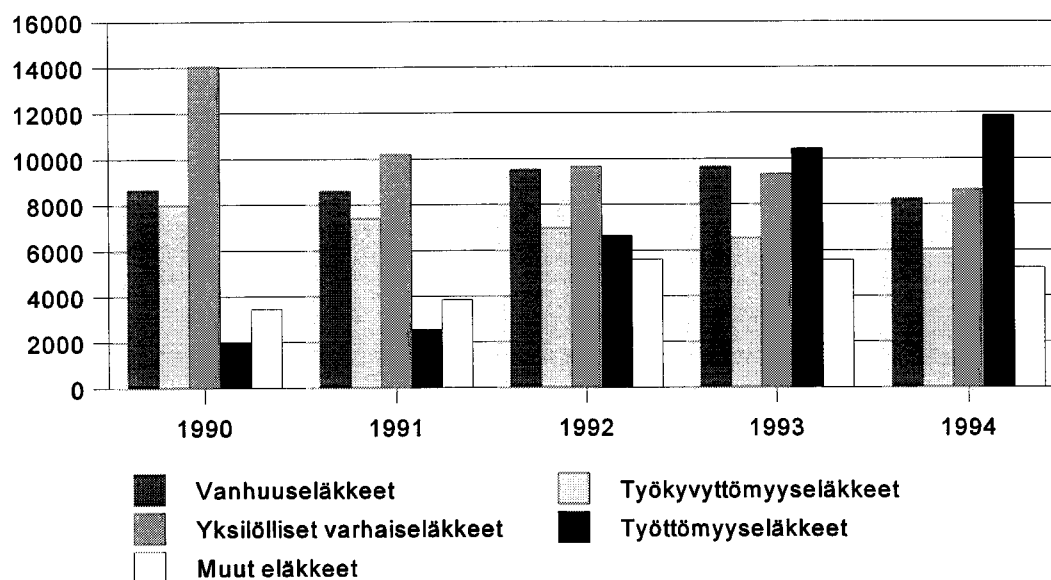
myyseläkkeen alaikäraja on tällä hetkellä 60 vuotta, johon se asteittain nostettiin vuoden 1986 alusta lähtien. Eläkejärjestelmät elävät koko ajan taloudellisten suhdanteiden mukaan. Työttömyyseläkettä myönnetään henkilölle, joka on työtön ja joka saa työttömyyspäivärahaa täyttäessään 60 vuotta. Työttömyyseläkkeelle siirtyminen merkitsee käytännössä lopullista vetäytymistä työmarkkinoilta, minkä vuoksi työttömyyseläkeläisiä ei lasketa työttömiksi. (Ks. esim. Gould ym.1991, Jacobs ym. 1991, Lilja ym.1990, 1991, Piispa & Huuhtanen 1993, Santamäki-Vuori 1996)

Työttömyyseläke on ollut merkittävä eläkkeellesiirtymismuoto vuoden 1971 jälkeen. Työttömyyseläkkeelle siirtyneisyys alkoi lisääntyä merkittävästi vuodesta 1978. Vuosina 1971-1985 sukupuolten välillä ei ollut eroa työttömyyseläkkeelle siirtymisessä. Työttömyyseläkkeen määrä on sama kuin täyden työkyvyttömyyseläkkeen. (Lilja ym.1990, 97-98) Ikääntyneiden työttömien siirtäminen työttömyyseläkkeelle paisui 1980-luvulla aktiivisia työllistämistoimenpiteitä vaikuttavammaksi keinoksi alentaa työttömyyttä (Nio 1987, 17). Eläkeensaajien osuus 55-59 -vuotiaasta väestöstä on laskenut vuoden 1987 41 %:sta vuoteen 1995 mennessä 33%:iin. Kuitenkin työttömyyseläkkeen merkitys on säilynyt 60-64 -vuotiaiden parissa tärkeänä, vaikka työttömyyseläkkeeseen liittyviä ehtoja on tiukennettu. Selvästi keskeisin eläke, jolle 60 vuotta täyttäneet siirtyvät, on viime vuosina ollut työttömyyseläke. Jatkossa työttömyyseläke tulee vieläkin yleistymään yli 60-vuotiaiden keskuudessa. (Komiteamietintö 1996:14, 11-12)

Seuraavassa kuviossa näkyy vuosina 1990 - 1994 alkaneet täysitehoiset eläkkeet eläkelajin mukaan (55-64 -vuotiaat). Siinä näkyy työttömyyseläkkeiden huima kasvu tällä vuosikymmenellä. Yksilöllisten varhaiseläkkeiden suosio on laskenut. Myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on laskenut vuosittain.



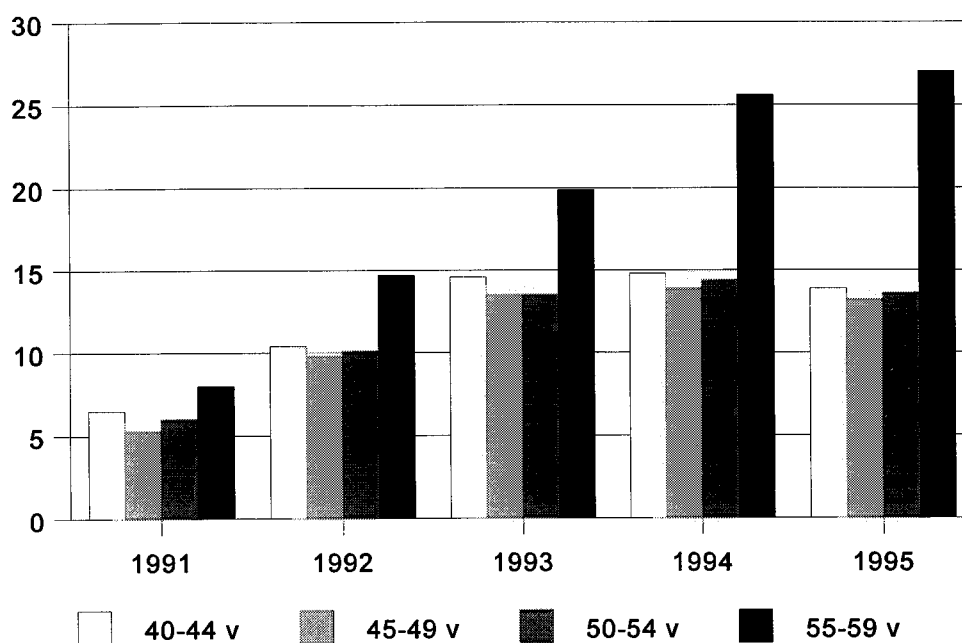
**Kuvio 3. Vuosina 1990 - 1994 alkaneet täysitehoiset eläkkeet eläkelajin mukaan (55 - 64 - vuotiaat).**



(Nyman Heidi 1997)

Työttömyys on keskimääräistä yleisempää 55-59 -vuotiailla, joiden ikäryhmässä niin työttömyysaste kuin työttömien osuus väestöstä on keskimääräistä suurempi. Heidän ryhmänsä on potentiaalinen työttömyyseläkkeen käyttäjä, sillä merkittävä osa on juuri tällä hetkellä ns. työttömyyseläkeputkessa. Seuraava kuvio havainnollistaa työttömyyden kehittymisen eri ikäryhmissä vuosina 1991-1995. Erityisesti 55-59 vuotiaiden työttömyys on lisääntynyt erittäin paljon koko tarkastelujakson ajan. Muiden ikäryhmien työttömyysasteessa näkyy jo laskeva trendi vuonna 1995.

**Kuvio 4. Työttömyysaste iän mukaan 1991-1995.**



(Työvoimatilasto 1995, 120)

Suomessa varhainen työelämästä poistuminen onkin tapahtunut lähes yksinomaan erilaisten eläkeluontojen kautta, tosin viime vuosina työttömyys on muuttanut tilannetta. Yhä useammalla työvoimasta poistumisen reitti on ainakin aluksi kulkenut työttömyyden kautta. Tämä näkyy erityisesti 55-59 -vuotiaiden ikäryhmässä, jossa eläkeläisten osuus on tämän vuosikymmenen alussa hiukan pienentynyt, mutta työttömien osuus sen sijaan voimakkaasti kasvanut. (Gould 1995 a, 156-158)

Ikääntyvien keskeisen työttömyysongelman muodostaa työttömyysasteen lisäksi työttömyytensä pitkittyminen. Pitkäaikaistyöttömistä lähes 40 % on yli 50 -vuotiaita ja 55-59 -vuotiaista pitkäaikaistyöttömistä runsas puolet yli kaksi vuotta työttömänä olleita. Lisäksi 50 vuotta täyttäneiden työttömyyden rakenne vaikeutuu yhä enemmän, sillä pitkäaikaistyöttömyyden osuus ikääntyvien työttömyydestä kasvaa. Ikääntyvien työttömien on nuorempia vaikeampaa päästä takaisin työelämään. Tätä ongelmaa vaikeuttaa ikääntyvien työttömien huono koulutus- ja terveystaso. Yli 50-vuotiaista työttömistä työnhakijoista 3/4:lla on ainoastaan perusasteen koulutus. Ikääntyneiden avoin työttömyys on viime aikoina kasvanut myös siitä syystä, että varhaiseläkkeelle siirtyminen on vähentynyt muun muassa kiristynei-

den säännösten takia. (Komiteamietintö 1996:14, 7-8).

Työnantajalle työttömyyseläke oli vuoteen 1989 asti edullisempi ratkaisu kuin työkyvyttömyyseläke. Suuryrityksillä oli yritysکوhtainen kustannusvastuu entisille työntekijöille maksettujen työkyvyttömyyseläkkeiden rahoituksesta. Työttömyyseläke kustannettiin kollektiivisesti palkkasummaan sidotuilla sosiaalivakuutusmaksuilla. Koska työttömyyseläkettä katsottiin käytettävän yleisesti yritysten rationalisointeihin, sen rahoitustapaa muutettiin heinäkuussa 1989. (Jonninen ym. 1992, 10-13, 20-28) Työttömyyseläkkeen rahoitusvastuu siirtyi osittain yritysکوhtaiseksi ( Santamäki-Vuori 1996, 47-48). Työttömyyseläkkeen merkitystä on siis säädelty eläkkeeseen oikeutettujen alaikärajan muutoksilla sekä rahoitusvastuun uudelleen kohdentamisella.

Työeläkelaitosten ja Kelan maksamien työttömyyseläkkeiden kokonaiskustannus oli vuonna 1987 suurimmillaan 1,4 prosenttia koko maan palkkasummasta. Vuonna 1995 kustannus oli 1,1 prosenttia palkkasummasta. Työnantajan kustannusten kasvu hillitsee eläkkeelle siirtämisiä, mutta alle 50 henkilöä työllistäviin yrityksiin omavastuuta ei voida ulottaa. Työttömyyseläkkeiden kustannuksia on myös hillitty rajaamalla vuoden 1994 alusta työttömyyseläkeoikeus sellaisiin henkilöihin, jotka ovat viimeisen 15 vuoden aikana olleet työelämässä ainakin 5 vuotta ja joilla on tulevan ajan oikeus. Eläkkeen alkaminen voi myös alkaa vasta kun päivärahapäivien 500 päivän enimmäisaika on täyttynyt. Uudet säännökset ovatkin kääntäneet vuoden 1995 alussa alkaneiden työttömyyseläkkeiden lukumäärän väliaikaisesti laskuun. Lundqvistin mukaan pääasiallisin syy on, että vuoden 1993 jälkeen työttömäksi tulleet siirtyvät eläkkeelle vasta saatuaan 500 päivältä päivärahaa. Kustannuksia siirtyy näin enemmän työttömyysturvajärjestelmän kannettavaksi. (Lundqvist Bo 1995, 13)

Yritykset siirtävät tuotannollisten rationalisointien ongelmat valtion ratkaistavaksi (Linna-kangas 1991, 110). Varsin yleisesti työttömyyseläkettä on käytetty yrityksissä vaihtoehtona vähentää työntekijöitä ja samalla on välttytty irtisanomisilta. Työttömyyseläkettä on pidetty perusteltuna rakennemuutoksissa. Toimeentuloa turvaavat institutionaaliset järjestelmät ovat vaikuttaneet sekä iäkkäiden omiin valintoihin että työnantajan käyttäytymiseen siten, että työvoiman vähennykset kohdistuvat yli 53 -vuotiaisiin työntekijöihin. Sosiaaliturvajärjestelmällä on vaikutuksensa ikääntyneiden työttömyyskehitykseen. Niin sanottu "eläkeputki" on mahdollistanut ikääntyneiden siirtymisen/siirtämisen työttömyyden kautta eläkkeelle.

“Eläkeputken” vakiintumiseen on vaikuttanut se, että niin työnantajat, työntekijät kuin työvoimaviranomaisetkin ovat toiminnassaan hyväksyneet järjestelyn ja käyttävät sitä hyväksi. Iäkkäät sivuutetaan usein myös työhallinnon tukityöllistämisestä, työvoimakoulutuksesta ja työnvälityspalveluista. (Komiteamietintö 1996:14, 8, Lilja ym.1990, 106, Jonninen ym. 1992, 20-21, Nio 1987, 15)

Ikäsyrrjintään vaikuttaa Santamäki-Vuoren mukaan ainakin kaksi institutionaalista tekijää: työeläkemaksujen ikäporrastus ja suurten työnantajien yrityskohtainen omavastuu omien entisten työntekijöiden työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeistä. ( Santamäki-Vuori 1996, 47-48)

### 3.5 Muut väylät

Toinen kulkureitti ovat varhaiseläkejärjestelyt. Suomessa on 1980-luvulla yleistynyt käytäntö siirtyä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Vuodesta 1986 on ollut käytössä joustava vanhuuseläkejärjestelmä, jonka puitteissa ei ole tarvinnut olla mitään erityistä syytä mahdollisuuteen siirtyä eläkkeelle. Eri mahdollisuuksia siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle varhaiseläkejärjestelyin ilman konkreettista syytä on varhennettu vanhuuseläke, osaaikaeläke, sukupolvenvaihdoseläke ja luopumiseläke. (Eläkekomitean 1990:n mietintö, 36-39, Gould 1991, 10-11, Jacobs ym. 1991, 198-199)

Kolmas kulkureitti varhaiseen poistumaan työvoimasta liittyy terveydellisiin seikkoihin. Tällaisia väyliä ja Suomessa ovat työkyvyttömyyseläke, yksilöllinen varhaiseläke, rintamaveteraanien varhaiseläke ja rintamasotilaseläke (Eläkekomitean 1990:n mietintö, 36-39, Gould 1991, 10-11, Jacobs ym. 1991, 198-199). Yksilöllisen varhaiseläkkeen hakemuksista hylätään lähes puolet. Hylkäysten suuri määrä kertoo eläkkeen hakijoiden ja eläkejärjestelmän näkemyseroista. Ikääntyneet työntekijät haluaisivat eläkkeelle tai heidän työnantajansa haluaisivat siirtää heidät eläkkeelle huomattavasti useammin kuin sairausperusteisten eläkkeiden kriteerit antavat myöten. ( Gould 1995, 14-15) Eläkejärjestelmä ei siten toimi ainoastaan työelämästä pois vetävänä tekijänä, vaan myös joidenkin poistumisreittien tehokkaana portinvartijana (Gould 1995 a, 163).

Varhaiseläkkeiden tehtävät voidaan nähdä kolmitasoisina: yhteiskunnallisina, yrityksiin

liittyvinä ja yksilöllisinä. Niiden yhteiskunnallinen merkitys liittyy ennen kaikkea työllisyyden hoitoon. Sitä onkin pidetty varhaiseläkkeiden keskeisimmistä tehtävistä. (Hardes ja Mall 1993, 5-6) Työttömyystilanteessa eläkkeet ovat tarjonneet ikääntyneille vaihtoehtoisen työstä poistumisreitin. Samalla varhaiseläkkeelle vetäytymisen on oletettu vähentävän irtisanomistarvetta nuoremmissa ikäluokissa. (Gould 1995, 160)

#### **4. NÄKÖKULMIA VARHAISEEN TYÖVOIMASTA POISTUMISEEN**

##### **4.1 Ikääntyvä työntekijä ongelmana**

Santamäki-Vuoren mukaan pitkien työttömyysjaksojen kasaantuminen varttuneille henkilöille voidaan katsoa johtuvan osittain itse työttömyyseläkejärjestelmästä, mikäli nämä työttömyyseläkkeeseen lopulta oikeutetut ikääntyvät jäävät muiden työvoimapolitiittisten toimien ulkopuolelle (Santamäki-Vuori 1996, 47). Varttuneiden aliedustus työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneissa viittaa siihen, että varttuneet on sivuutettu niin tukityöllistämisestä, koulutuksesta kuin työnvälityspalveluista. Ne ikääntyvät työntekijät, jotka elinkeino- ja ammattirakenteen muutoksen myötä ovat menettäneet työnsä, ovat olleet varsin alttiita pitkäaikaistyöttömyydelle. Työttömäksi tulon riski on suurempi ja työttömyyden kesto pidempi teollisessa työssä. (Lilja ym.1990, 106, Jonninen ym. 1992, 16 )

Ikääntyneiden heikompi työllistyminen ja pitempi työttömyys liittyvät myös työttömyysturva- ja eläkejärjestelmien ominaispiirteisiin. Toimeentuloa turvaavat institutionaaliset järjestelmät ovat vaikuttaneet paitsi varttuneiden omiin valintoihin myös työnantajien käyttäytymiseen niin, että työvoiman vähennykset on kohdistettu yli 53 vuotiaisiin työntekijöihin (Santamäki-Vuori 1996, 47). Gouldin mukaan myös kulttuuriset tekijät, yhteiskunnassa vallitsevat arvostukset vaikuttavat yksittäisten ihmisten eläkeasenteisiin, ja muovaavat näin myös itse eläkeläistymisprosessia. Yhteiskunnan arvomaailma ohjaa näkemyksiä siitä mitkä tekijät ovat hyväksyttäviä varhaisen työstä poistumisen perusteluna, ja samalla arvostukset vaikuttavat eläkkeelle työntävien ja eläkkeelle vetävien tekijöiden keskinäiseen painottumiseen. (Gould 1995 a, 162)

Jonnisen, Pesosen ja Hännisen tutkimuksessa Yritysten varhaiseläkepolitiikka työttömyys-

eläkeläisten osuus oli 8 % kaikista ennen aikaiselle eläkkeelle siirtyjistä. Tutkituissa yrityksissä työttömyyseläkkeelle siirtyneiden ja pyrkineiden määrät olivat pääosin pysyneet samoina tai lisääntyneet jossain määrin. Naisia ja miehiä siirtyi työttömyyseläkkeelle yhtä paljon, lähes kaikki olivat työntekijöitä. Yrityksissä työttömyyseläkkeelle siirtymisen yleistyminen selitettiin taloudelliseen laskusuhdanteeseen liittyvillä henkilöstön supistuksilla. Myös epävarmuus työpaikasta organisaatio- ja muiden muutosten pelon ohella oli lisännyt vapaaehtoisesti työttömyyseläkkeelle ”pyrkivien” määrää. (Jonninen, Pesonen, Hänninen 1992, 34-36) Piispan tutkimuksessa, Varhaiseläkeläisen muotokuva, työttömyyseläkkeelle siirtymiseen vaikuttaneita tekijöitä oli paitsi työttömyys, myös sen pelko ja työnantajan kehoitus (Piispa ja Huuhtanen 1993, 24).

Työvoiman vähennykset ovat olleet rajuimmat rakennus- ja teollisuusyrityksissä. Työttömyyseläkkeelle on todennäköisesti siirtynyt sellaisia ikääntyneitä työntekijöitä, jotka olisivat olleet oikeutettuja myös työkyvyttömyyseläkkeeseen. Vaikka ikääntyvällä työntekijällä riski tulla työttömäksi on pienempi kuin nuorilla, ovat mahdollisuudet uudelleentyöllistymiseen heikommat. Näin olen pitkäaikaistyöttömyyden riski on paljon suurempi. Pitkäaikaistyöttömyyden osuus ikääntyneiden keskuudessa onkin kasvanut merkittävästi. (Eläkekomitean mietintö 1996:14, 2-6 ja 8-12, Lilja ym.1990, 94, 97)

Osittain eläkekäytäntöjen takia ikääntyneiden asema työmarkkinoilla on vääristynyt. Ikääntyvän työpanosta ei arvosteta ja ikääntyvän oma motivoituminen työelämässä jatkamiseen voi olla alhainen (Romppanen 1987, 8). Työmarkkinaongelmien ratkaisuihin on tukeuduttu enenevästi työvoiman tarjontaan vaikuttaviin toimenpiteisiin, uusin menettelyihin siirtää ikääntyviä työntekijöitä varhaiseläkkeelle. Työelämä, työolosuhteet, eläketurva, työntekijän terveydentila ja työhalu, toimeentulo ja ihmisen elinkaari selittävät kaikki eläkeläistymistä. (Salavuo ja Kettunen 1992, 5-6)

Varhaiseläkejärjestelyt ovat toimineet Suomessa merkittävänä työmarkkinasopeuttajana (Romppanen 1987, 8). Varhaista eläkkeelle siirtymistä/siirtämistä on perusteltu epäitsekäällä perustelulla, että ikääntyneiden ihmisten tulisi jättää työpaikat nuoremmille. Ikääntyneiden korvaaminen nuorilla ei ole kuitenkaan aina taloudellisesti järkevää. Kettusen mukaan olisi edistettävä ikääntyneiden henkilöiden työssä pysymistä, samalla se vähentäisi merkittävästi julkisen talouden menoja (Kettunen 1995, 9). Varhaisen työstä poistumisen järjestel-

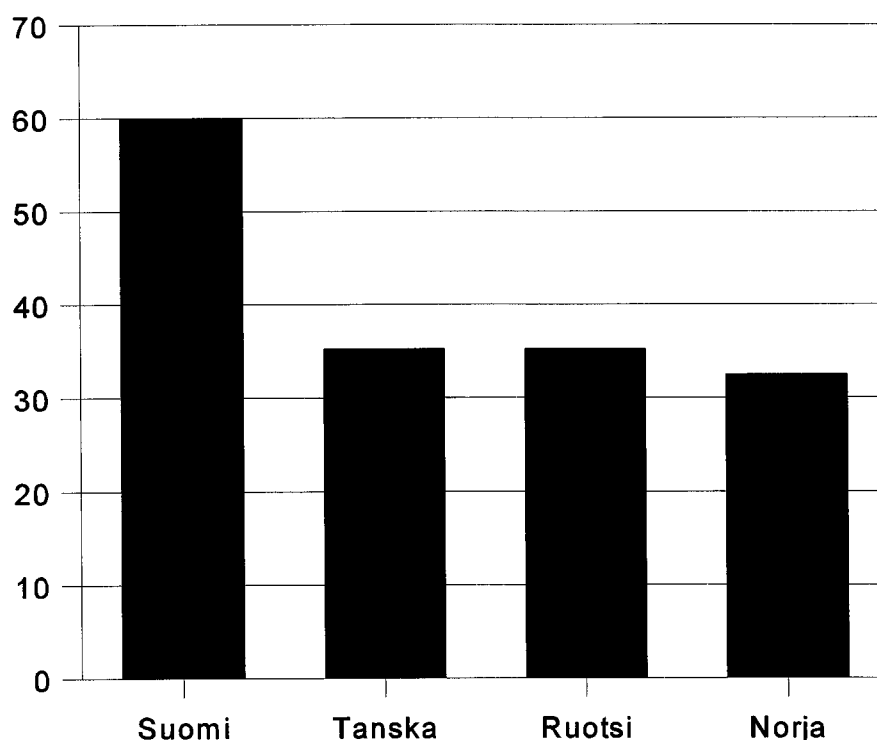
mät ovat korvanneet pyrkimyksiä kehittää ikääntyneiden työssä pysymisen mahdollisuuksia.

Eläkkeensaajien osuus 55-64 vuotiaiden joukossa on kasvanut koko 70- 80-luvun ajan siten, että eläkkeensaajien väestöosuus 55-64 vuotiaista on kasvanut vuoden 1970 vajaasta 20 %:sta vuoden 1992 57 %:iin (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 4). Työkyvyttömyyseläkeläisten väestöosuus yksilölliset varhaiseläkkeet mukaan lukien kasvoi vuosina 1981-1989 vain neljä prosenttiyksikköä ( 32 %:sta 36 %:iin). Samaan aikaan kaikkien omaeläkkeen saajien väestöosuus on kasvanut 39 %:sta 54 %:iin, tässä on mukana myös työttömyyseläkkeet. Yhtenä syynä tähän oli työttömyyseläkkeen alaikärajan tilapäinen alentaminen 55 vuoteen ja joustavien eläkemuotojen käyttöönotto. (Eläkekomitean 1990:n mietintö, 39-41, 314-317)

Suomessa ikääntyneiden työelämästä poistuminen on muista Pohjoismaista poiketen noudattanut lähinnä keskieurooppalaista mallia: Saksan, Ranskan ja Hollannin miesten työhön osallistumisen aste on vaihdellut samansuuntaisesti ja osittain samantasoisestikin Suomen lukujen kanssa. Ikääntyneiden suomalaismiesten ansiotyöhön osallistuminen oli vuonna 1990 jonkin verran vähäisempää ja naisten puolestaan selvästi yleisempää kuin useimmissa muissa Euroopan maissa. Suomalaisten työhön osallistumisen erityispiirteenä onkin jyrkkä pieneneminen vanhempiin ikäryhmiin siirryttäessä. Toinen Suomelle, kuten muillekin pohjoismaille, tyypillinen piirre on ikääntyneiden miesten ja naisten lähes yhtäläinen työhön osallistuminen. Kolmas erityispiirre on ansiotyön täydellinen lopettaminen (Gould 1995 a, 156-158).

Seuraava kuvio havainnollistaa eläkkeensaajien osuutta vastaavan ikäisestä väestöstä Pohjoismaissa. Suomen tilanne on poikkeava muihin Pohjoismaihin verrattuna. Suomessa 60 %:a 55 - 64 vuotiaista on jo eläkkeellä. Muissa pohjoismaissa vastaavanikäisestä väestöstä noin kolmannes on eläkkeellä.

**Kuvio 5. 55 - 64-vuotiaiden eläkkeensaajien osuus vastaavan ikäisestä väestöstä Pohjoismaissa vuonna 1993, %.**



(Nyman ja Gould 1996, 23)

#### 4.2 Varhaisen eläkeläistymisen syyt

Suomessa varhaista eläkeläistymistä koskeva tutkimus on kohdistunut lähinnä ikääntyvien työntekijöiden eläkehalukkuuden mittaamiseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Lisäksi on tutkittu yritysten varhaiseläkepolitiikkaa. (Ks. esim. Eläkekomiteamietintö 1991, Forss 1989, Gould 1985, 1987, 1991, 1992, Gröhn 1991 Jonninen ym. 1992, Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, Piispa ja Huuhtanen 1992) Gould on tutkinut ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista. Eläkkeen hakemista harkinneet ovat yleensä vastaajista vanhimpia ja hiukan useammin miehiä kuin naisia. Työttömyys, työn raskaus ja alentunut työkyky lisäävät myös alttiutta hakeutua eläkkeelle. (Gould 1985, 1987, 1991, 1992, 1994)

Myös Niemelän ym. tutkimuksessa työn fyysisen rasittavuuden aiheuttama turvattomuus oli merkittävä syy eläkehakuisuuteen. Tutkimuksessa huonon terveyden omaavat 55 - 64 -



vuotiaat ja työn fyysisen rasittavuuden aiheuttaman turvattomuuden kokevat olivat 85 prosentin todennäköisyydellä eläkesuuntautuneita. Työn rasittavuus ja hankalat työolosuhteet heikentävät työkykyä ja lisäävät eläkkeelle siirtymisalttiutta. (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 125)

Eläkeläistyminen voidaan ymmärtää vastakkaisiin suuntiin, toisaalta työelämästä työntäviin ja toisaalta varhaisen eläkeläistymiseen liittyviin vetotekijöihin. Eläkkeelle työntävät tekijät Gould on jaotellut viiteen ryhmään: ikääntyminen, huono terveys, työn raskaus, työn muutokset ja työttömyys. Vetotekijät on ryhmitelty taloudellisiin houkuttimiin, sekä perheen, vapaa-ajan ja puolison eläkkeellä olon merkitykseen. Yleisin syy siirtyä eläkkeelle oli ikääntyminen ja väittämä "olen jo mielestäni tehnyt työtä riittävän pitkään". Gouldin ym. tutkimuksessa yli 60 % kaikista eläkkeen hakemista harkinneista piti tätä yhtenä perusteluna. Varhainen eläkkeelle siirtyminen legitimoidaan näin aikaisemman työhön sitoutumisen kautta. Tällaisessa ajattelussa varhaisesta työstä poistumisesta itse asiassa katoaa varhaisuus-aspekti kokonaan pois. Eläkkeelle siirtymistä ei suhteuteta vanhuuseläkkeen ikärajaan, vaan se nähdään tiettyjen työvuosien, tai oikeammin vuosikymmenten perusteella ansaittuna oikeutena, palkkiona pitkästä ja useimmiten rasittavaksi koetusta työrupeamasta. (Gould, Takala, Lundqvist 1991, 9, Gould 1995 a, 163)

Gouldin ym. tutkimuksessa, Työ vai eläke, yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtymisen syynä huono terveydentila mainitaan useimmin, yhdeksän kymmenestä sanoi sen ainakin yhtenä syynä eläkkeelle siirtymiseen. Työn fyysinen raskaus oli toiseksi yleisin syy. Yli puolet vastaajista mainitsi sen. Naiset kertoivat työn ruumiillisen että henkisen raskauden vaikuttaneen päätökseen miehiä useammin. Naisille oli eläkkeelle siirtymisen syynä miehiä useammin myös työskentelytapojen muutos ja automaation käyttö. Samoin puolison eläkkeellä olo vaikutti naisilla useammin päätökseen hakea eläkettä. Gould on tutkinut sekä eläkeajatuksia että ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisen työntö- ja vetovoimia. (Gould, Takala, Lundqvist 1991, 9, Gould, Takala, Lundqvist 1992, 19-23)

Niemelän ym. tutkimuksessa, ikääntyvien työntekijöiden sosiaalinen turvattomuus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus, ikä, huono terveys, perustoimeentulosta tinkiminen, työn raskauden aiheuttama turvattomuus ja tarpeettomuuden tunne työssä lisäävät eläkkeelle siirtymishalukkuutta. Sen sijaan työttömyyden tai työttömäksi joutumisen uhan aiheuttama tur-

vattomuus vähentää eläkkeelle siirtymishalukkuutta. (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 119-125) Huuhtasen ja Piispan tutkimuksessa ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisajatusten syinä olivat terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät tekijät, muiden kuin työhön liittyvien elämänalueiden merkitys, iän karttuminen ja siihen liittyvät tekijät, työn rasittavuus, sisältö ja työjärjestelyt ja muut tekijät kuten ei taloudellista pakkoa työssä käynnin jatkamiselle. (Huuhtanen ja Piispa 1990, 18-19)

Niemelän ym. tutkimuksessa eläkkeelle siirtymishalukkuutta pyrittiin selittämään mallilla, joka olisi sekä tilastollisesti että sisällöllisesti merkitsevä ja taloudellinen. Logistisen regressioanalyysin tuloksena saatiin se, että eläkkeelle suuntautuneisuuden todennäköisyys on suurin sekä 45 - 54 -vuotiailla että 55 - 64 -vuotiailla niillä ikääntyvillä työntekijöillä, joilla on huono terveys ja työn fyysisen raskauden aiheuttamaa turvattomuutta sekä huono taloudellinen toimeentulo. Tutkimuksen mukaan sekä 45 - 54 -vuotiailla, että 55 - 64 -vuotiailla eläkehakuisuus kasvaa 5.7 kertaiseksi, jos huonoon terveyteen liittyy sekä perustoimeentulosta tinkimistä että työn fyysisen rasittavuuden aiheuttamaa turvattomuutta. (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 119-120)

Pienin eläkesuuntautuneisuuden todennäköisyys Niemelän ym. mukaan on 45 - 54 -vuotiailla, hyvän terveyden omaavilla, ei raskasta työtä tekevillä, mutta kuitenkin työttömyyden aiheuttaman turvattomuuden omaavilla ikääntyvillä työntekijöillä. Niemelän tutkimuksen mukaan hyvä terveys ja siihen liittyvä työhalukkuus näyttävät jo yksin pitkälti takaavan ikääntyneiden työssä jatkamisen. (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 121-122, 125-126)

Lähes kaikki Gouldin tutkimuksessa, Varhaiseläkkeelle hakeutuminen ja sen vaihtoehdot, olleet eläkkeelle haluavat mainitsivat ainakin yhdeksi syyksi jonkin työelämästä eläkkeelle työntävän tekijän, esimerkiksi työn raskauden. Eläkeajan vetovoimaan liittyneitä tekijöitä mainitsi syyksi vain vajaat puolet. Taloudelliset seikat olivat varsin merkittävä työssä jatkamisen kannustaja. (Gould 1992, 19-23) Liljan ym. tutkimuksen mukaan työolosuhteilla ja työskentelyehdoilla on merkittävä vaikutus varttuneiden alttiuteen siirtyä eläkkeelle tai työvoiman ulkopuolelle (Lilja ym. 1990, 94-95).

Niemelän ym. mukaan eläkkeelle siirtymisen harkitseminen voi olla yksittäiselle työnteki-

jälle hämmentävä kokemus. Oma työttömyys tai ajatus työpaikan jättämisestä nuoremmille sekä työnantajan säästöpyrkimykset saattavat lama-aikana painostaa eläkkeelle hakeutumiseen. (Gould 1992, 19, Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 121) Toisaalta tiedotusvälineet muistuttavat alinomaan suurista eläkekustannuksista ja eläkkeelle siirtymisen hillitsemisen tarpeesta.

Myös Piispan ja Huuhtasen tutkimuksessa, Työnantajien käsityksiä varhaiseläkkeistä, ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymiseen vaikuttivat työnantajien mielestä yleisyysjärjestyksessä seuraavat tekijät: huono terveydentila, työntekijöiden omat asenteet, johdon ja työtovereiden asenteet, työelämän muutokset, työn henkinen ja ruumiillinen raskaus, työolot sekä eläkejärjestelmän houkuttelevuus. Tutkimuksen mukaan aikainen eläkeläistymistendenssi on monen osatekijän yhteissumma. Vaikka ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen kannustamiseen suhtauduttiin myönteisesti, koettiin asian olevan ristiriidassa henkilöstön vähentämispaineiden vuoksi. Esimiehet eivät arvosta tarpeeksi ikääntyvää työntekijää tai eivät osaa suhtautua oikein ikääntymiseen. (Piispa ja Huuhtanen 1992, 29, 36-39, 61)

#### 4.3 Taloudelliset tekijät ja varhainen eläkeläistyminen

Suomessa ei ole tehty eläkepolitiikan, yksilötason työhön osallistumisen ja taloudellisten tekijöiden riippuvuudesta empiirisiä tutkimuksia. Vakuutetun kannalta varhaiseläkkeelle siirtymisen taustalla ovat usein taloudelliset ja tulevaisuutta koskevat epävarmuustekijät. Jos toimeentulo eläkkeellä on likimain sama kuin työssä, voi vähäinenkin epävarmuus työpaikan jatkuvuudesta tai paineet työpaikalla laukaista eläkkeelle siirtymisen. (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 122) Samalla kun varhaiseläkkeet ovat tehneet työstä poistumisen taloudellisesti mahdolliseksi, ne usein ovat työssä jatkamista helpompi vaihtoehto (Gould 1996, 147).

Ikääntyvän työvoiman kysynnässä ja tarjonnassa taloudelliset seikat ovat ratkaisevia. Työnantajan kannalta tärkeää on palkan ja tuottavuuden suhde: jos palkkaus ei reagoi ikääntymisestä aiheutuvaan tuottavuuden laskuun, ikääntyneen työllistäminen ei yksittäisen työnantajan kannalta ole kannattavaa. Mitä helpommin työvoimaa on tarvittaessa saatavissa sitä herkemmin suhdannevaihtelujen näkyä henkilöstön määrissä ja eläkkeelle työntävät tekijät voimistuvat. Tuotannon nopeaan kasvuun yhdistyvät työn sisällön suuret muutokset saatta-

vat myös olla eläkkeelle työntävä tekijä, jos ja kun ikääntynyt työvoima sopeutuu huonosti muutoksiin. Työnantajan näkökulmasta myös TEL-maksun ikäporrastus parantaa nuorten työntekijöitten kilpailuasemaa työmarkkinoilla. (Lundqvist 1995, 126)

Hietala on tutkinut eläköitymisiään vaikutuksia kansantalouteen. Eläköitymistä tapahtuu nyt 50000 henkilön vuosivauhdilla - jatkossa ikärakenteen vuoksi vielä suuremmalla vauhdilla, kun tarkastellaan yksityisten eläkejärjestelmien piiriin kuuluvia. Hietalan mukaan 50000 henkilön eläkkeelle menon lykkääminen vuodella toisi nettohyötynä kansantaloudelle runsaat 2 mrd mk/v. Hänen mukaansa oikea tie on eläköitymisiään nostaminen. Se tuottaa kaikille osapuolille suurimman hyödyn ja hyvinvoinnin. Eläköitymisiään kasvun tuoma työttömyyden lisäys kumoutuisi talouskasvun seurauksena. (Hietala 1996, 14-17, 29)

Ahosen mukaan osasyynä ikääntyvien diskriminointiin työmarkkinoilla on yritysjohton tietämättömyys työ- ja toimintakyvyn sekä tuottavuuden välisestä suhteesta. Lisäksi tarvitaan toimivaa, työkykyä ylläpitävää toimintaa kuten työterveyshuoltoa, ja välittömiä taloudellisia kiihokkeita, joilla yrityksiä motivoidaan huolehtimaan ihmispääomastaan. (Ahonen 1996, 52-53)

Taloustieteellinen työkyvyttömyyteen kohdistunut tutkimus on Luoman mukaan keskittynyt vastaamaan kysymykseen, mikä merkitys taloudellisilla tekijöillä on työkyvyttömyysetuuksien hakemiseen ja siihen liittyvään työmarkkinoilta poisvetäytymiseen. Erityisenä mielenkiinnon kohteena on ollut työkyvyttömyyseläke-etuuksien ja ansiotulojen tason vaikutuksen selvittäminen. Teoreettisesti lähtökohtana on yleensä ollut jokin työn tarjontamallin sovellutus. Lähtökohtana on ollut se, että kroonisesta sairaudesta tai vammasta kärsivä työntekijä valitsee kahden vaihtoehdon, työnteon jatkamisen ja työkyvyttömyyseläkkeen hakemisen, välillä. Hän vertaa odotettavissa olevaa hyvinvointia vaihtoehtojen välillä. (Luoma 1987, 213-214, Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 122-123)

Odotettavissa oleva hyvinvointi riippuu lähinnä kahdesta tekijästä, tulotasosta ja vapaa-ajan määrästä. Mitä korkeampi työkyvyttömyyseläkkeen taso suhteessa odotettavissa olevaan ansiotasoon on, sitä todennäköisempää on työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutuminen. Jos katsotaan eläkkeellä oloaika vapaa-ajaksi ja etuudet korvaavat ansiotulojen menetykset hyvin huomattavalta osalta, vapaa-ajan hinta tulee varsin huokeaksi ja siten sen kysyntä

korkeaksi. Luoman mukaan työkyvyttömyyseläkkeen suhde ansiotasoon voi ainakin osaksi selittää, miksi pienipalkkaiset ovat yliedustettuja työkyvyttömyyseläkeläisten piirissä. (Luoma 1987, 213) Niemelän ym. tutkimuksessa pienituloiset olivat suurituloisia halukkaampia siirtymään pois työelämästä (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 123, 126). Myös Gouldin ym. tutkimuksessa tulot vaikuttivat jonkin verran eläkehakuisuuteen, eläkkeelle haluavat olivat keskimäärin pienituloisempia kuin työn jatkamisesta kiinnostuneet. (Gould, Takala, Lundqvist 1991, 62)

Suomen viimeaikaiset eläkepoliittiset pyrkimykset ovat selkeästi tähdänneet varhaisen eläkeläistymisen hillitsemiseen. Eläkekriteerien ja laskentaperusteiden muutoksin on eläkkeelle siirtyminen tehty vaikeammaksi ja työssä jatkaminen houkuttelevammaksi. Eläkepoliittisten pyrkimysten ja työelämän kehittämisen ohella varhaisen työelämästä poistumisen vähentäminen edellyttää kuitenkin myös talouspolitiikan sitoutumista työllisyyden ylläpitämiseen. (Gould 1995 a, 172)

#### 4.4 Eläkkeelle eläkeiässä

Työnteon lopettamisen ja vanhuuseläkeiän väliin jäävä aika ei välttämättä merkitse vain eläkeläistymisen aikaistumista, vaan perusteellisempaa elämänkulun uutta jäsentymistä. Ikääntyneiden elämä muotoutuu yhä useammin työkyvyn, työhalun ja työssä jatkamismahdollisuuksien perusteella (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 7-15). Työkyvyn menetys on ollut Suomessa tärkein työvoimasta poistumisen syy vuosina 1970-1987. Varsinaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle pääsy määräytyy lääketieteellisin perustein, vuonna 1973 määritelmää laajennettiin siten, että myös henkilön sosiaalinen kokonaistilanne tulisi ottaa huomioon työkykyä määriteltäessä. Vuonna 1971 voimaan tulleen työttömyyseläkejärjestelmän tarkoitus oli helpottaa vanhuuseläkeikää lähestyvien pitkäaikaistyöttömien eläkkeelle pääsyä. (Lilja, Santamäki-Vuori, Standing 1990, 96-97)

Tikkanen on tutkinut ansiotyöhalukkuutta eläkkeellesiirtymisprosessissa. Hän tutki kolmena ajankohtana ansiotyöhalukkuutta; työssä ollessa, puoli vuotta eläkkeelle siirtymisen jälkeen ja 1½ vuotta eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Tutkimuksen mukaan ennen eläkkeelle siirtymistä ansiotyöhalukkaita oli puolet vastaajista. Puolen vuoden kuluttua eläkkeelle siirtymisestä ansiotyöhalukkaiden määrä oli sama. Puolentoista vuoden jälkeen se oli laskenut 30

%.iin. Tikkasen mukaan yksilötasolla ansiotyöhalukkuus ja vielä selvemmin ansiotyöhaluttomuus on suhteellisen pysyvää. Ansiotyöhalukkaat ennen eläkkeelle siirtymistä olivat tavallisimmin halukkaita myös myöhemmissä vaiheissa. Ne, joille työllä oli paljon merkitystä, ansiotyöhalukkuus laski tarkasteluaikavälillä kaksi prosenttiyksikköä. Ennen eläkkeelle siirtymistä ansiotyöhalukkuus vaihteli merkittävimmin koulutuksen ja sosioekonomisen aseman mukaan. Korkeimmin koulutettujen ja toimihenkilöiden ansiotyöhalukkuus oli kaksi kertaa suurempi kuin kansakoulupohjaisten ja työntekijöiden. (Tikkanen 1995, 114-124)

Ikä antaa työstä pois siirtymiselle hyväksyttävän statuksen ja samalla ikä tekee myös hyväksyttäväksi työstä pois siirtämisen. Työttömyyseläkeläisten määrä on kasvanut laman aikana. Vuonna 1993 64 vuotiaiden työttömyyseläkkeellä olevien väestöosuus oli 24 %. Kaikkiaan 63-64-vuotiaiden eläkkeellä olevien väestöosuus vuonna 1993 oli 91 % . 55-59 vuotiaiden jo eläkkeellä olevien väestöosuus oli 39 %. Työttömyys lisää varhaista työstä irtautumista ja samalla se legitimoii eläkkeelle siirtymistä ja eläkkeelle siirtämistä. (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 3-4)

Niemelän ym. tutkimuksen ikääntyvistä 45 - 54 vuotiaista työntekijöistä suurin todennäköisyys olla työsuuntautunut on niillä, jotka tuntevat terveytensä hyväksi, joille työn fyysinen rasittavuus ei aiheuta turvattomuutta ja joilla ei ole perustoimeentulosta tinkimistä, mutta jotka kuitenkin kokevat työttömyyden aiheuttamaa turvattomuutta. Näillä työntekijöillä todennäköisyys olla työsuuntautunut on 82 prosenttia. Työhön liittyvä ruumiillinen rasittavuus ja sen tuoma turvattomuus vähentää merkittävästi työssä pysymistä. Työssä pysymisen todennäköisyys on suurin niillä terveillä työntekijöillä, joiden ikä on 45 - 54 vuotta ja jotka eivät koe työssään tai työhön liittyvissä asioissa tarpeettomuuden tunnetta. (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 125-126)

Ikääntyvillä 55 - 64 -vuotiailla työsuuntautuneisuuteen vaikuttaa oleellisesti hyvä terveys, hyvä toimeentulo ja työn fyysisen raskauden aiheuttaman turvattomuuden puuttuminen. Tarpeettomuuden tunteen kokemus vähentää työsuuntautuneisuutta. Niemelän ym. tutkimuksessa terveydellä ja työkyvyllä on keskeinen merkitys eläkesuuntautuneisuudessa. Terveiden osalta eläkehakuisuuteen vaikuttaa eniten oma subjektiivinen kokemus omasta terveydentilasta. (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 126) Gouldin tutkimuksessa yksilölliselle varhaiseläkkeelle hakeutumista selittävät selkeimmin tekijät, jotka liittyvät

hakijan terveydentilaan ja työhön. Gouldin mukaan työssä pysymistä voitaisiin edesauttaa ennen kaikkea työympäristöön ja muihin työolosuhteisiin vaikuttamalla. (Gould , Takala, Lundqvist 1992, 24, 38-39)

#### 4.5 Kuntoutus ja ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen

Niemelän ym. tutkimukseen osallistuneista ikääntyvistä työntekijöistä 35 prosenttia oli halukas ylläpitämään työkykyä kuntoutuksen avulla (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen 1995, 126-127). Myös Gouldin ym. tutkimuksessa kolmasosa eläkkeen hakemista harkinneista olisi halukas jatkamaan työssä, jos saisi terveyttä edistävää kuntoutusta (Gould , Takala, Lundqvist 1992, 24). Tämä on ristiriidassa Piispan ja Huuhtasen tutkimuksen kanssa, jonka mukaan lähes kaikissa kohdeyrityksissä ja -virastoissa ikääntyville työntekijöille järjestettiin kuntoutusta ja työkyvyn ylläpitoon tähtäävää ennaltaehkäisevää toimintaa. Kuntoutus toteutettiin erilaisten ulkopuolisten palvelujen avulla tai yrityksen/viraston omien kuntoutusohjelmien avulla, kuten selkä ja niskaryhmät. (Piispa ja Huuhtanen 1992, 43) Ilmeisesti määrä ja laatu eivät kohtaa työntekijöiden ja työnantajien näkökulmissa.

Gouldin uudemmassa tutkimuksessa terveyttä edistävä kuntoutus sai yllättävän vähän suosiota työssä jatkamisen kannustavana keinona. Ilmeisesti työmarkkinoilla vallitseva tilanne on saanut ikääntyneet työntekijät vakuuttuneiksi, että työhön paluu tai työssä jatkaminen eivät enää ole niinkään kiinni heissä itsessään tapahtuvista muutoksista kuin työelämän muutoksista. (Gould 1994, 33-34) Kolu mukaan mahdollisuus tehdä kiinnostavaa työtä ja tyydyttävät sosiaaliset suhteet työpaikalla vahvistavat työhön suuntautumista (Kolu 1991, 156-161).

Gouldin tutkimuksessa varhaiseläkettä hakeneista ja hylkäyspäätöksen vuonna 1992 saaneista ja eläkettä uudelleen hakeneista tai hakemista harkitsevista kaksi kolmasosaa mainitsi kyselyssä jonkin seikan, joka olisi saanut heidät luopumaan eläkeaikomuksista. Työn muuttaminen sopivammaksi oli useimmin mainittu seikka. Kolmasosa hylkäysten jälkeen eläkkeelle aikovista sanoi, että eläkkeelle siirtymistä voisi lykätä jos työoloja parannettaisiin, työtehtäviä kevennettäisiin tai työaikaa lyhennettäisiin. Myös turvattu työn jatkuminen ja terveyttä edistävä kuntoutus olivat tärkeitä asioita, jotka saivat eläkkeelle hakeutumisen siirtymään tuonnemmaksi. (Gould 1995, 44)

sisältää myös koulutuksen puutteellisuuden korjaat  
tumahdollisuuksia. Ikääntyneiden osuutta työvoim  
työllistämistuella työllistetyistä tulisi huomattavas

66)

Lisäksi Kansallinen Ikäohjelma sisältää osa-aikaeläkkeen parantamalla ja kehittämällä menettelyjä osa-aikaeläkkeen pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksien lisäämiseksi. Ohjelman mukaista työnantajan omavastuusuoruutta työkyvyttömyyden vuoksi ei palkata toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Ohjelmassa ei tulla tulla työnantajamaksujen alentamista esimerkiksi yrittäjien tulovero- ja valtiontalouden kehityksen sallimissa puitteissa. (

#### 4.6 Työehtoihin ja -olosuhteisiin vaikuttaminen

Työoloilla tarkoitetaan fyysistä, psyykkistä ja sos. Työaikamuodot voidaan myös lukea työoloihin. L dot ja tuotantosuhteet, työpaikkakunnan rakenteel työntekijään liittyvät edellytykset liittyvät työoloi työympäristöön ongelmat voivat liittyä seuraaviir savut, kaasut ja höyryt, lämpötilat, kosteus tai mä valaistus, suojalaitteistot, työasennot, koneiden si 1980, 82, Gröhn 1991, 67).

## Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät työssä

Ikääntyvien työelämään osallistumista ja työllistämistä edistävää komitea ehdottaa Kansallista Ikäohjelmaa vuosina 2000-2004 tiedotus- ja koulutushankkeen. Sen tavoitteena on edistää vanhojen edistämisen sekä ikääntymistä koskevan tiedon ja taitojen muuttaminen. Työkykyä ylläpitävä toiminta tulisi toteuttaa yksilöllisesti, työyhteisössä ja työolojen muuttamisella, jolla työkykyä ylläpitävä toiminta on mahdollista. Työelämäsuunnitelman kautta osaksi työpaikkojen työllistämistä.

sedellytyksien parantamista miettinyt

1997 - 2001, joka sisältää laajamittaisen

lääntyvien työkykyä ylläpitävän toimin-

## 1. Lisääminen ja vallitsevien asenteiden

omitean mukaan kohdentua samanaikaisesti

n. Lisäksi komitea ehdottaa työturvalli-

ja kytkettäisiin työterveyshuollon toi-

toimintasuojelun toimintaohjelmaa. Ehdotus

ista parantamalla ikääntyneiden koulu-

poliittisesta aikuiskoulutuksesta ja

lisätä. (Komiteamietintö 1996:14, 65-

keen suosion lisäämistä tiedotusta

työpaikkojen lisäämiseksi. Ikääntyneiden

parantamiseksi tulisi työeläkelakien

nyyseläkkeistä lieventää, jos ikääntyvä

en. Viimeisenä kohtana Komitea ehdot-

### 50-vuotiaiden työntekijöiden osalta

komiteamietintö 1996:14, 65-66)

listasta ympäristöstä, jossa työskennellään.

läksi yhteiskunnan taloudelliset peruseh-

et ja toiminnalliset ominaisuudet sekä

n. (Asp ja Peltonen 1980, 81) Fyysiseen

sioihin: melu, tärinä, pöly, kosteus,

kyys, vetoisuus, tilanahtaus, likaisuus,

anti ja -kunto, sekä kiire (Asp ja Peltonen

koostuvat työn sisällöstä ja sen järjestä-



misestä, työrooleista ja työyhteisöstä, työtilanteen hallittavuudesta ja organisaatioon liittyvistä tekijöistä sekä fyysisestä ympäristöstä. Työn sisältö ja järjestäminen sisältää työn laadun, määrän, vastuun ja sosiaaliset kontaktit. Työroolit ja työyhteisö sisältää vaatimusten ja tavoitteiden ristiriitaisuuden ja työpaikan ihmissuhdeongelmat. Työtilanteen hallittavuus koostuu työhön liittyvästä epävarmuudesta/varmuudesta ja ammatillisesta kehityksestä. Organisaatioon liittyvät tekijät koskevat sen rakennetta, johtamistapaa, normeja ja organisaatiokulttuuria. (Gröhn 1991, 66-67, Lindström 1987, 21-22)

Gouldin tutkimuksessa, ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä, työssä jatkamisen ehtoina oli parempi palkka tai jos työssä jatkamalla voisi ansaita suuremman eläkkeen (Gould 1994, 32). Aikaisemman Gouldin ym. tutkimuksessa kuitenkin todettiin, että palkan tai tulevan eläkkeen korotuksen tulisi olla varsin suuri, jotta se toimisi työssä jatkamisen houkuttimena (Gould , Takala, Lundqvist 1992, 29).

Työn keventäminen ja työn jatkumisen turvaaminen saivat myös monien eläkkeen hakemista suunnittelevien eläkeläistymisaikeet muuttumaan. Gouldin tutkimuksessa työssä olevista eläkehakuisista kolmasosa arveli, että työssä voisi jatkaa jos työoloja parannettaisiin, työtehtäviä kevennettäisiin tai työaika lyhennettäisiin. Myös monet työttömät pitivät työn keventämistä edellytyksenä työhön paluulle. Kuitenkin työttömille kaikkein useimmin esille tullut työhön pyrkimisen edellytys oli turvattu työn jatkuminen. Mikäli työelämässä pysyminen ei näytä vakaalta, ikääntyvät työttömät pyrkivät mieluummin eläkkeelle kuin takaisin työhön. Myös neljäsosa työssä olevista varhaiseläkkeelle aikovista pyörtäisi eläkkeelle hakemispäätöksensä, jos työn jatkuminen tuntuisi turvatulta. Gouldin tutkimuksen mukaan vain muutama prosentti eläkehakuisista jatkaisi työssä tai pyrki työhön koulutuksen houkuttelevana. (Gould 1994, 32-38)

#### 4.7 Irtisanomisista ja lomauttamisista

Irtisanomistutkimusta suomessa ovat tehneet etenkin Koistinen ja Suikkanen. Heidän mukaan keynesiläiseksi periodiksi luonnehditun sodanjälkeisen kasvukauden luomat yhteiskunnalliset uskomukset ja toisaalta 60-luvulla omaksutun yhteiskuntasuunnittelun mahdollisuuksia korostaneen ajattelutavan yhteiskuntaideologian jälkivaikutuksen voi aistia vielä nykyisessäkin yhteiskunnallisessa ajattelussa. Kuvittelemme voimamme ennakoida, tiedos-

taa, selittää ja hallita merkittävimpiä yhteiskunnallisia ongelmia. 1970- ja 1990-luvun työttömyysongelmat ja 1980-luvun lopulla purkautunut teollisen rakennemuutosten draamaattisuus ja moniulotteisuus on ollut yhteiskuntapoliittinen ja tutkimuksellinen yllätys. (Koistinen ja Suikkanen 1990, 13-17, 133-141)

Yhteiskuntatieteellinen tutkimus ei ole kyennyt hahmottamaan rakennemuutoksen ja työttömyyden ongelman kokonaisuutta. Kaikki suuremmat yhteiskunnalliset murrokset kypsyvät ja patoutuvat asteittain ja tulevat nähtäväksi vasta tietyssä kypsässä tai haavoittuvassa vaiheessa ja monin erilaisin muodoin. Kriisi on useamman monen yhtäaikaisen tekijän yhteissumma. (Koistinen ja Suikkanen 1987, 16, 1990, 136-141)

Sosiaaliturvan periaatteena on taata toimeentulon jatkuvuus sosiaalisten riskien uhatessa. Sosiaaliset riskit voidaan nähdä sellaisena, joita yhteiskunta tuottaa. Riski, johon tarvitaan kollektiivisia järjestelyjä edellyttää moraalisesti hyväksyttäviä tapahtumia. Sosiaaliturvamme on rakentunut palkkatyö varaan. Työttömyyttä koskeva sosiaaliturva on ymmärretty luonteeltaan väliaikaisena. (Hytti 1993, 158) Monien irtisanottujen arkielämässä työttömyyden perusteella maksetut korvaukset ovat kuitenkin jatkuva ja olennainen osa irtisanotun tuloista. Minun tutkimuskohteena olevat irtisanotut saavat ansioon suhteutettua työttömyyskorvausta mahdollisesti 7 vuotta ennen kuin heillä on oikeus eläkkeeseen. Tämä tietenkin sillä olettamuksella, että nämä ikääntyvät työttömät eivät saa työtä ennen 60 vuoden ikää.

Lomauttaminen on yksi työnantajan keino säädellä työvoimansa määrää suhdannevaihteiluissa. Lomauttamisen syynä on yleensä taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen. Lomauttaminen voidaan tehdä joko toistaiseksi tai määräajaksi. Työsuhte pysyy kuitenkin voimassa "lepäävänä". Lomauttaminen voi tapahtua kahdella tavalla. Ensinnäkin työnantaja ja työntekijä voivat jo työsopimuksessa tai työsuhteen aikana myöhemmin sopia lomauttamisesta ja sen ehdoista. Toiseksi työnantaja voi määrätä lomauttamisesta yksipuolisesti. Yksipuolinen lomauttaminen voidaan toteuttaa vain samoilla edellytyksillä, joilla työnantaja voi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen. Lomautusoikeutta ei ole, jos työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Laissa ei ole rajoitusta lomautuksen kestolle, kuitenkin periaatteessa lomautus on tarkoitettu tilapäiseksi toimenpiteeksi ja irtisanominen pysyväksi. Jos lomautta-

minen tapahtuu taloudellisista ja tuotannollisista syistä, on yli 30 työntekijän yrityksissä ennen lomautusta toteutettava yt-menettely. (Työsuhdeasiain opas 1994, 30-33)

Putkonen ja Ylisirniö ovat tutkineet irtisanomisesta suoriutumista. Heidän mukaansa ikä vaikutti selvästi työmarkkina-asemiin. Nuoremmat työllistyvät paremmin tai menevät koulutukseen. Ikääntyvien henkilöiden kohtaloksi jää sosiaaliturvan varassa eläminen. (Putkonen ja Ylisirniö 1990, 47-51, 54-59) Kivekkään tutkimuksessa, pankista irtisanotun henkilöstön selviytymisestä, pitkään pankissa olleille työn menettäminen merkitsi myös uhkaa saavutetulle työmarkkinanasemalle (Kivekäs 1993, 46). Syrjäytyminen normaalista työsuhteesta työttömäksi heikentää sekä sen hetkistä toimeentuloa että myös henkilön tulevaisuuden sosiaaliturvaa, eläketurvaa. Tutkijoiden mielestä kaikkia epävakaissa työsuhteissa, työttömänä tai työvoiman ulkopuolella olevia voidaan pitää jonkin asteisesti syrjäytyneinä (Putkonen ja Ylisirniö 1990, 47-51, 54-59).

Koistisen ja Suikkasen mukaan tarvitaan uudenlaista sosiaalipolitiikkaa, jonka lähtökohtana ei ole pelkästään ns. normaalityösuhde ja sen riskien kompensointi vaan normaalin työsuhteen lisäksi tulisi ottaa huomioon myös osa-aikaista tai määräaikaista työsuhdetta tekevien palkansaajien sosiaaliset riskit ja niiden korvaaminen (Koistinen ja Suikkanen 1990, 36-38, Koistinen 1993, 11-19 ).

## **5. TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN**

### **5.1 Tutkimustehtävä**

Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa empiirisiä havaintoja on joskus vaikea erottaa johtolangoista, jollaisina tutkija niitä tarkastelee. Kuitenkin tämä ei tarkoita sitä, että tuon eron saisi unohtaa tai pitää sitä vain suhteellisena. Sitä tärkeämpää on tehdä selvä analyysin ero havaintojen ja johtolankojen välille. Tutkimuksessa havaintoja tarkastellaan siinä mielessä johtolankoina, että niitä tarkastellaan aina tietystä, eksplisiittisesti määritellystä näkökulmasta. (Alasuutari 1994, 69) Minun tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä on varhaiseen työstä poisjäämiseen liittyvät työntö- ja vetotekijät. Mitä merkitysrakenteita lomautetut itse tuottavat suhteessa työstä työntäviin tekijöihin ja työelämän ulkopuolelle

liittyviin vetäviin tekijöihin?

Tutkimuskohteenani on työttömyyseläke institutionaalisena järjestelmänä. Pyrin hahmottamaan niitä prosesseja, jotka johtavat varhaiseen poistumaan työelämästä, nimenomaan ns. työttömyyseläkeputken kautta. Työttömyyseläkettä lähestyn teemahaastatteluilla. Tutkin yhden keskisessä Suomessa sijaitsevan paperiteollisuuden yrityksen käytäntöä lomauttaa ja samalla siirtää ikääntyvät työntekijät, yrityksessä tapahtuneen rationalisoinnin vuoksi, ns. eläkeputkeen. Sain nimilistan viimeisen parin vuoden aikana työttömyyseläkeputkeen siirretyistä 15:sta työntekijästä. Kaikki ovat 53-59 vuotiaita. Lomautetuista neljä on naista ja 11 miestä. Kukin lomautettu on ansiosidonnaisella päivärahalta "odottelemassa" työttömyyseläkettä.

Minun tutkimusmielenkiintoni kohdistuu ennen aikaista työstä poisjäämistä koskevaan prosessiin. Tarkemmin vielä tehdas-organisaatiosta parin viimeisen vuoden aikana lomautettuihin ikääntyviin työntekijöihin. Ikääntyviä työntekijöitä on käytetty usein puskurityövoimana tasoittamaan suhdannevaihtelujen tuomia kysyntähäiriöitä. Tällainenkin henkilöstöpolitiikka on osa taloudellista ja tuotannollista toimintaa. Henkilöstöpolitiikassa on kolme toisiinsa vaikuttavaa ydinkysymystä; työvoiman rekrytointi, työsuhteen aikainen henkilöstöpolitiikka ja työsuhteen irtisanomista koskevat ratkaisut. Suomessa henkilöstöpolitiikan näkyvimpiä toimijoita ovat valtiovalta, työnantajajärjestöt ja ammattiyhdistysliike. Laitisen mukaan markkinavoimien vahvistuminen ja julkisen sääntelyn purku heikentävät valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen asemaa henkilöstöpolitiikan yhteiskunnallisen tason sääntelijöinä (Laitinen 1994, 128).

Tutkimusongelmani kohdistuu niihin prosesseihin ja toimintatapoihin, jotka ovat johtaneet lomauttamistilanteeseen. Mitä syitä iäkkäiden lomauttamisprosessiin on, kenen tahtoa tässä on toteutettu? Mikä on yrityksen rooli siirryttäessä ns. työttömyyseläkeputkeen? Miten lomautetut työntekijät itse kokevat lomauttamismenettelyn syyt? Ovatko ikääntyneet itse halukkaita siirtymään ennen aikaisesti pois työelämästä ja kuinka eläkesuuntautuneita he ovat? Onko ikääntyvällä työntekijällä mahdollisuus vaikuttaa organisaatioon muutosprosessissa? Mitkä ovat ne työntö- ja vetovoimat, jotka puskevat töistä pois ikääntyviä työntekijöitä kulkureiteille (pathways) kohti 60 vuotiaana realisoituvaa työkyvyttömyyseläkettä, ja normaalissa eläkeiässä realisoituvaa työeläkettä? (Kts. Kohli ja Rein 1991 5-7, Huuhtanen

1994, 154) Mitkä ovat ne vetotekijät, jotka houkuttelevat osapuolia toimimaan näin? Miten konsensus irtisanomisista rakentuu eri osapuolten, työntekijän, tehtaan johdon, ay-liikkeen ja voimassa olevan sosiaaliturvajärjestelmän kautta, yhteiseen hyväksyntään järjestää ikääntyvä työntekijä varhaiseen poistumaan työelämästä ns. työttömyyseläkeputkeen? Yleensä varhaista eläkeläistymistä koskeva tutkimus lähtee yksilön preferensseistä.

Kiinnittämällä huomion väylälle siirtyvän päätöksentekoprosessiin, voi se lisätä tietoa siitä, miten eläkeläistymistä selittävät tekijät vaikuttavat yksilötasolla ja miten työelämä voisi kilpailla eläkeläistymisen kanssa vai haluaako se kilpailla? Lähtöhypoteesina, aikaisemman varhaisen eläkeläistymistutkimuksen perusteella, on, että lomautetut ovat itse olleet halukkaita siirtymään ennenaikaisesti pois työelämästä. Tähän liittyy työmarkkinoiden vaatimustason muuntuminen ja sosiaaliturvan rakenne ja sen muutokset.

Työttömyyseläkeputken käsitteellä tarkoitan aikaväliä, joka koskee ikääntyvän työntekijän irtisanomis- tai lomauttamispäivän ja eläkeiän oikeuttavan iän väliin jäävää aikaa. Työttömyyskassan jäsenyys takaa oikeuden saada työpalkkaan suhteutettua päivärahaan, työttömyyden kestäessä, 60 vuoteen asti, jolloin henkilöllä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. Työtön saa ansioon suhteutettua päivärahaa 500 päivää, ja jos työtön on täyttänyt 55 vuotta ennen kuin 500 päivän ansiosidonnainen päiväraha on loppunut, on hänellä ns. lämpäpäiväoikeus, joka oikeuttaa saamaan ansiosidonnaista päivärahaa 60 vuoteen asti tai kunnes hän saa töitä. Vuoden 1997 alusta lähtien ikärajana on ollut 57 vuotta.

Kansainvälinen ja suomalainen varhaista eläkeläistymistä koskeva tutkimus on kohdistunut lähinnä iäkkäiden työntekijöiden eläkehalukkuuden mittaamiseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Tätä on tutkittu kvantitatiivisella menetelmällä eri vuosien tuloksia vertaamalla toisiinsa. Tutkimuksissa on sivuutettu työttömyyseläkeputki institutionaalisena keinona siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle. (kts. Eläkekomiteamietintö 1991, Forss 1989, Gould 1985, 1987, 1991, 1992, Gröhn 1991 Jonninen ym. 1992, Guillemard 1991, Jacobs, Kohli ja Martin 1991, Laczko ja Phillipson 1991, Niemelä ym. 1995, Sheppard 1991, Wadensjö 1991, Vroom ja Blomsma 1991)

Tutkimassani tehtaassa on toteutettu viimeisen kymmenen vuoden aikana kaksi organisatiomuutosta, jossa henkilökuntaa on pyritty vähentämään lomauttamalla ikääntyviä työnte-

kijöitä ja on esimerkiksi annettu yksityisen firman hoitaa kunnossapitoon liittyviä tehtäviä. Nämä tehtävät on alunperin hoidettu tehtaan oman henkilökunnan toimesta. Irtisanottuja ilman mahdollisuutta siirtyä eläkeputkeen on ollut kymmenkunta. Pääosa rationalisoinneista on tehty lomauttamalla ikääntyviä, työttömyysturvajärjestelmälle sopivan ikäisiä, työntekijöitä. Lisäksi käytössä on ollut vuorolomautusjärjestelmä.

## 5.2 Tutkimuksen tausta ja aineisto

Tähän aihepiiriin tutustuin YTT Jouko Nätin avulla. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja psykologian laitoksilla on tehty Työsuojelurahaston rahoittama Työn epävarmuus ja hyvinvointi -tutkimus. Siinä kehitettiin menetelmiä työssä koetun epävarmuuden tutkimukseen ja tutkittiin neljässä eri organisaatiossa (kauppa, kunta, pankki, tehdas) työn epävarmuuden kokemisen yleisyyttä, syitä, seurauksia ja käsittelyä. Tutkimusaineisto koostui em. organisaation töissä olevista työntekijöistä sekä johdosta ja luottamusmiehistä. Tutkijaryhmältä on ilmestynyt kaksi väliraporttia ja joulukuussa 1996 ilmestyi loppuraportti.

Minun tutkimusmielenkiintoni kohdistuu tehdasorganisaatiosta lomautettuihin ikääntyviin työntekijöihin. Ikääntyviä työntekijöitä käytetään usein puskurityövoimana tasoittamaan suhdannevaihtelujen tuomia kysyntähäiriöitä. Tutkimuksen suorittaminen alkoi tutustumalla ennen aikaista eläkeläistymistä koskevaan kirjallisuuteen. Kirjallisuutta aiheesta löytyi suhteellisen vaivattomasti, mutta pääsääntöisesti aikaisempi tutkimus oli kvantitatiivista, lähinnä iäkkäiden työntekijöiden eläkeajatusten mittaamista koskevaa. Tämän tyypistä tutkimusta on tehty lähes vuosittain Suomessakin. Joten kvalitatiiviselle lähestymistavalle tutkimusongelmaan oli sosiaalinen tilaus. Lisäksi kiinnostukseni erään tehtaan menettelytapaan siirtää kaikki sopivan ikäiset työttömyyseläkeputkeen aktivoivat minut tähän tutkimusteemaan. Tämähän ei ole vain yhden tehtaan ongelma vaan koskee koko työelämää.

Sain YTT Nätin kautta viidentoista (15) lomautetun nimilistan. Paperiteollisuuden yritys oli lomauttanut haastateltavat ns. työttömyyseläkeputkeen. Lomautetuista miehiä oli yksitoista (11) ja naisia neljä (4). Kirjallisuuteen tutustumisen jälkeen otin yhteyttä kaikkiin tehtaalta vuoden 1994 viimeisellä neljänneksellä ja vuonna 1995 niin sanottuun työttömyyseläkeputkeen siirtyneisiin henkilöihin kirjeitse. Kirje lyhykäisyydessään sisälsi tutkimuksen teeman, tutkimuskohteen ja tutkimuksen suorittajan. Lisäksi kirjeen loppuun sain pääluottamusmie-

hen suosituksen tutkimukseen osallistumisesta. Kirje oli kaksiosainen, ensimmäinen vetosi asianomaisiin ja toinen sisälsi vastauslomakkeen. Pyysin henkilöitä vastaamaan määräämään mennessä kirjallisesti tai puhelimitse siinäkin tapauksessa vaikkeivat he halunneetkaan osallistua tutkimukseeni (Liite 1). Vastauksia tuli kahdeksan, joista kaksi oli kielteistä. Tämän jälkeen lähetin niille, jotka eivät vielä olleet ottaneet yhteyttä toisen kirjeen, jossa vedottiin vielä henkilöiden tärkeyteen tutkimuksen kannalta. Lopulta ilmaantui vielä kaksi myönteistä vastausta, joten kaikkiaan minulla oli kahdeksan haastateltavaa (Liite 2).

Haastatteluajankohdan sovin tutkimukseen osallistuvien kanssa puhelimitse. Nauhoittamani haastattelut suoritin 30.9.96-11.10.96 välisenä aikana haastateltavien kotona. Haastattelut suoritin yhtä poikkeusta lukuun ottamatta klo 12.30 - 16.00 välisenä aikana, yksi haastattelu alkoi klo 10.00. Haastattelut kestivät 60-90 minuuttia. Ensimmäinen haastattelu oli ns. esihaastattelu, jonka jälkeen tarkistin vielä teemahaastattelurungon sopivuuden. Hirsjärven mukaan tutkijan tulisi esihaastattelun avulla hankkia kuva haastateltavan kohdejoukon elämismaailmasta ja sanavalinnasta. Esihaastattelun tarkoituksena on testata haastattelurunko, aihepiirien järjestys ja kysymysten muotoilu, jota vielä tämän koehaastattelun jälkeen voi muuttaa. Esihaastattelulla saadaan selville myös haastattelujen keskimääräinen pituus. Esihaastattelu on teemahaastattelun välttämätön ja tärkeä osa. "Tuskin kukaan tutkija pystyy menemään kentälle kysymään oikeita kysymyksiä suoralta kädeltä". (Hirsjärvi ja Hurme, 1982, 57-58) Haastattelurunkoon tein pieniä korjauksia esihaastattelun jälkeen.

Yhden välipäivän jälkeen suoritin haastattelut seuraavina arkipäivinä. Haastattelunauhat purin sanatarkasti kirjoittaen sitä kieltä mitä haastateltava ja minä puhuimme. Näin säilyi haastateltavien persoonallisuus ja haastattelujen ilmapiiri. Haastattelujen lisäksi minulla oli kaksi survey -tyyppistä lomaketta vastaajien täytettäväksi. Ensimmäinen lomake käsitteli niitä syitä, jotka johtivat ennenaikaiseen työstä poisjäämiseen. Toisessa lomakkeessa kysyin ns. työttömyyseläkeputken vaikutuksia elämään yleensä. Kuitenkin ensimmäinen lomake osoittautui vaikeaselkoiseksi, joten en ole käyttänyt sitä tuloksissa.

Kaikki haastateltavat ovat nyt 54-59 vuotiaita. Kukin haastateltava on ansiosidonnaisella päivärahalla "odottelemassa" työttömyyseläkettä. Haastatteluun lupautui kahdeksan (8) tehtaalta lomautettua ikääntyvää työntekijää, joista viisi (5) oli miestä ja kolme (3) naista. Käytössäni on myös pääluottamusmiehen ja tehtaan johtajan haastatteluraportti, koskien

tehtaassa tapahtuneita rationalisointeja ja niiden käsittelyä. Nämä raportit sain tutkijaryhmältä.

Kaikki tutkimukseeni osallistuneet ns. työttömyyseläkeputkeen siirretyt olivat lomauttamisajankohtana 53 - 58 vuotiaita, yleisimmin 53 - 54 vuotiaita. Haastateltavat oli lomautettu käytännössä heti niin sanotun työttömyyseläkeputkeen oikeutettavan iän jälkeen eli 53 vuoden ja kahden kuukauden iässä. Haastateltavista viisi oli miestä ja kolme naista.

Haastateltavat olivat yhtä lukuun ottamatta perheellisiä. Viidellä haastateltavalla puoliso oli vielä työelämässä mukana. Kahdella haastateltavalla puoliso oli myös ns. työttömyyseläkeputkessa. Kaikilla perheellisillä oli vähintään yksi lapsi. Lapset olivat jo, yhtä taloutta lukuun ottamatta, muuttaneet pois kotoa.

### 5.3 Teemahaastattelu

Holsteinin ja Gubriummin mukaan haastattelijan tulisi unohtaa haastattelutilanteessa itsetietoisuus, tuoda esille myös omia mielipiteitä ja välttää haastateltaviensa stereotyyppittämistä ennako-odotuksiensa mukaan. Haastattelijalta vaaditaan erityistä taitoa suhtautua haastateltavaan henkilöön ja tämän kertomukseen luovasti. Haastattelijalta vaaditaan sensitiivisyyttä, avoimuutta, yhteistyökykyä ja taitoa haastateltavan kertomuksen sisällön vivahteiden ja värien ymmärtämiseen. Haastattelutilanteessa haastattelijasta tulee eräänlainen narratiivinen resurssi, voimavara ja perusta haastattelun etenemiselle haastateltavan kerrontataidon ehdoilla. (Holstein ja Gubrium 1995, 10-12, 15-16)

Minulla oli käytössä puolistrukturoitu haastattelurunko, jonka avulla johdin keskustelua minua kiinnostaviin teemoihin. Hirsjärven mukaan puolistrukturoitu haastattelu sisältää hahmotelman siitä, mitä kysyä, mutta ei niinkään tarkkarajaista suunnitelmaa siitä, miten kysyä sitä. Haastattelu on vuorovaikutustilanne. Haastattelutilanteessa tuli minun helpottaa informaation kulkua ja sen jäsentämistä ja toisaalta motivoida haastateltavaa. Haastattelu on viime kädessä kysymysten esittämistä ja vastausten saamista. Olennaista on löytää oikea tasapaino kahden seikan välille. (Hirsjärvi ja Hurme 1982, 84-85)

Teemaluettelolla olisi varmistettava haastattelun aikaisen keskustelun kohdistuminen todella



oikeisiin ja ongelmien kannalta relevantteihin asioihin. Toisaalta haastattelijalla tulisi olla tarpeeksi liikkumavaraa tilannekohtaisten ratkaisujen tekoon. Ensinnäkin tarvitaan joustavuutta kielellisen ilmaisun käsitteellisyydellä konkreettisen ja abstraktin ilmaisun valinnassa. Toisaalta haastattelijalta vaaditaan joustavuutta kysymysten muotoilussa. Kysymysten ydinosan, joka kohdentaa kysymysten oikeaan suuntaan ja oikeaan asiayhteyteen, tulisi aina säilyä. (sama, 84-85) Pyrin käyttämään haastattelutilanteessa sitä kieltä mitä haastateltavakin käytti.

Haastattelija joutuu haastattelutilanteessa toteuttamaan joustavuuden periaatetta valitessaan esittämisjärjestyksen ja samalla usein teema-alueiden järjestyksen, koska kun yksi kysymys on valittu on loogista käsitellä koko teema-alue kerrallaan. Haastateltava saattaa itse aloittaa keskustelun jostakin myöhemmäksi aiotusta keskusteluteemasta. Haastattelijan on käytettävä tilaisuutta hyväkseen ja johdateltava keskustelu juuri siihen teema-alueeseen. (Hirsjärvi ja Hurme 1982, 86) Näin kävi myös minunkin haastatteluissa. Kun haastateltavat aloittivat keskustelun myöhemmästä teema-alueesta muutin käsittelyjärjestystä ja kävin aktiivisesti aluetta läpi haastateltavan kanssa. Lisäkysymysten tekeminen haastateltavan vastausten perusteella syvensi käsiteltävänä olevaa osa-aluetta. Lisäksi saatoin antaa haastateltavalle ajalliset kehykset käsiteltävälle asialle. Teema-alueen käsittelyn jälkeen palasin takaisin alkuperäiseen haastattelurunkoon. Lisäksi saatoin vielä myöhemmin tarkentaa lisäkysymyksellä jo käsiteltyyn teema-alueeseen liittyvää asiaa.

Haastattelut jouduin keskeyttämään ainoastaan äänitysnauhan loputtua ja kerran pattereita vaihtaessani nauhuriin. Yhdessä haastattelussa jouduimme vaihtamaan paikkaa keittiöstä olohuoneeseen melun vuoksi. Lisäksi yhden haastattelun alussa oli vaikeutena koiran haukunta ja lapsen itku.

#### 5.4 Haastattelurunko

Tehtaasta ns. eläkeputkeen siirtyneitä ikääntyneitä koskeva teemahaastattelurunko jakaantui viiteen teemaan (Liite 3). Ensimmäinen teema-alue käsitteli haastateltavan taustatietoja. Ensimmäisillä kysymyksillä pyrin herättämään haastateltavan luottamuksen kysymällä eksakteja kysymyksiä, joihin löytyi tarkat vastaukset. Ensimmäisen osion kysymykset koski haastateltavan ikää, perhesuhteita, koulutusta. Lisäksi kysyin tässä osiossa hakijan aikomus-

ta vielä työllistyä, työvoimatoimiston suhtautumista lomauttamiseen ja työllistymiseen sekä haastateltavan osallistumista harmaaseen talouteen.

Toinen teema-alue painottui työn kuvaan. Aihealueessa paneuduttiin haastateltavan koko työhistoriaan, työaikaan, viimeisen työnantajansa työtehtävien vaatimustasoon ja mahdollisiin vaatimustason muutoksiin. Sekä työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Lisäksi osiossa käsiteltiin työssä vaadittavaa ammattitaitoa, henkilökunnan vaikutusmahdollisuutta työhön ja haastateltavan työtyytyväisyyttä. Kolmas haastatteluosio käsitteli haastateltavan työtä ja työn muutosta. Mitä muutoksia työssä oli tapahtunut ja miten haastateltava oli sopeutunut muutokseen? Lisäksi käsiteltiin työpaikan ja työkavereitten suhtautumista ikääntyvään työntekijään ja mahdollisia ristiriitaisuuksia ja miten haastateltavan mielestä ikääntyvä tulisi ottaa huomioon työpaikalla. Tämän osion lopuksi käsiteltiin vielä työn merkitystä.

Neljännän osion olin otsikoinut työ ja lomauttaminen. Tämä osio oli tärkein tutkimusongelmani kannalta. Tässä teema-alueessa käsiteltiin niitä työntö- ja vetovoimia, mitkä liittyvät ennenaikaiseen työstä poisjäämiseen. Osiossa käsiteltiin hakijan halukkuutta siirtyä ennen- aikaisesti työstä pois, siihen liittyviä myönteisiä ja kielteisiä puolia. Olennaista oli koko prosessi, joka johti lomauttamiseen ja erityisesti siirtymisen vapaaehtoisuus ja kenen tahtoa siinä haastateltavien mielestä toteutettiin. Mistä koko lomauttamisprosessi sai alkunsa ja ketä aktiivisia toimijoita prosessissa oli mukana? Tapahtuiko tässä painostusta muiden työntekijöiden, ammattiyhdistysliikkeen tai johdon taholta ja mitä syitä lomautetut itse näkivät tilanteeseen. Lisäksi käsiteltiin haastateltavan tuntemuksia koko lomauttamisprosessista.

Käsiteltäessä niitä syitä, jotka johtivat lomauttamiseen käytin kyselylomaketta lisäselvennyksenä. Lomakkeeseen oli valmiiksi laitettu työelämään liittyviä asioita, joista haastateltavat merkitsivät ne, jotka hänen mielestä vaikuttivat lomauttamistilanteeseen. Neljännessä teema-alueessa käsiteltiin lisäksi lomauttamisprosessiin liittyviä huhuja irtisanomisista ja lomauttamisista. Tässä osiossa käsiteltiin vielä haastateltavan ajatuksia lomauttamisesta ja mahdollista katkeruutta. Lisäksi sitä, miten tehdas on haastateltavan mielestä käyttänyt työttömyyseläkeputkea ja olisiko voitu toimia toisin. Seuraavaksi käsiteltiin vielä ay-liikkeen ja työyhteisön roolia lomauttamisprosessissa ja kenen kanssa haastateltava neuvotteli omasta lomauttamistilanteestaan.

Viides teema-alue käsitteli työstä poisjäämisen vaikutusta ja merkitystä haastateltavan elämään. Kokiko haastateltava itsensä jo eläkeläiseksi, työttömäksi vai miksi? Osiossa käsiteltiin myös haastateltavan sopeutumista uuteen tilanteeseen niin henkisesti kuin taloudellisesti. Tämän viimeisen teema-alueen jälkeen haastateltavat täyttivät vielä lomakkeen, jossa kysyttiin työstä poisjäämisen vaikutuksia eri elämänalueille. Lopuksi kysyin haastateltavilta mahdollisia lisäyksiä tai muuta, minkä he halusivat mahdollisesti tuoda vielä esille.

### 5.5 Aineiston analyysi ja tulkinta

Kvalitatiiviselle aineistolle ominaista on sen ilmaisullinen rikkaus, monitasoisuus ja kompleksisuus. Kvalitatiivinen aineisto on moniulotteista kuin elämä itse. Teemahaastattelulla keräämäni aineisto on runsas. Kahdeksasta haastattelusta kertyy yli sata konekirjoitusliuskaa tekstiä. Hirsjärven ja Hurmeen mukaan aineiston analyysi tulisi aloittaa mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen. Tällöin aineisto on vielä tuore ja se inspiroi. Toisaalta joidenkin ongelmien tai ilmiöiden ymmärtämiseen tarvitaan ajallista etäisyyttä. Tapahtumia on pyrittävä katsomaan laajasta perspektiivistä ja kokonaisuuden valossa. (Hirsjärvi ja Hurme 1982, 108) Itse purin ja analysoin haastattelunauhoja viikoittain haastattelujen alkamisesta. Haastatteluaineisto on pala tutkittavaa maailmaa (Alasuutari 1994, 78).

Laadullisessa analyysissä aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena; sen ajatellaan valottavan jonkin singulaariseksi ymmärretyn sisäisesti loogisen kokonaisuuden rakennetta. Kaikki luotettavina pidetyt ja selvittävään kuvioon tai mysteeriiin kuuluviksi katsotut seikat tulee kyetä selvittämään siten, että ne eivät ole ristiriidassa esitetyn tulkinnan kanssa. Laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Tällaisen erottelun voi tehdä vain analyttisesti; käytännössä ne nivoutuvat aina toisiinsa. (Alasuutari 1994, 30)

Havaintojen pelkistämisessä voi erottaa kaksi osaa. Ensinnäkin aineistoa tarkastellaan aina vain tietystä teoreettis-metodologisesta näkökulmasta, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja kulloisenkin kysymyksenasettelun kannalta ”olennaista”. Pelkistämisen toisen vaiheen ideana on edelleen karsia havaintomäärää havaintojen yhdistämisellä. Erilliset raakahavainnot yhdistetään yhdeksi havainnoksi tai harvemmaksi havaintojen joukoksi. Tähän päästään

etsimällä havaintojen yhteinen piirre tai muotoilemalla sääntö, joka tältä osin pätee poikkeuksetta koko aineistoon. Havainnot yhdistämällä tuotetun havainnon pitää päteä poikkeuksetta kaikkiin raakahavaintoihin; aineistoon ei saa sisältyä eri havainnot “makrohavainnoksi” pelkistävää havaintolausetta vastaan sotivia tapauksia. (Alasuutari 1994, 30)

Toinen vaihe laadullisessa analyysissä on arvoituksen ratkaiseminen, usein puhutaan tulosten tulkinnasta. Laadullisessa tutkimuksessa arvoituksen ratkaisulla tarkoitetaan sitä, että tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden pohjalta tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Mitä enemmän samaan ratkaisumalliin sopivia johtolankoja voidaan löytää, sitä todennäköisemmin ratkaisu on oikea. Kun arvoituksen ratkaisemisen vaiheessa pelkistämällä tuotettuja havaintoja tulkitaan johtolankoina, viitataan muuhun tutkimukseen ja kirjallisuuteen. (sama, 34-39)

Alasuutarin mukaan laadullinen tutkimus voi myös sisältää kvantitatiivisia osatarkasteluja. Erillinen lomakeaineisto tai laadullinen aineisto joidenkin riittävän usein toistuvien havaintoyksikköjen osalta voidaan koodata muuttujittain taulukkomuotoon. Siten selittämisen vaiheessa käytetään johtolankoina myös kvantitatiivisen analyysin tuloksia. Kuitenkin merkitystulkintojen tekeminen, arvoituksen ratkaiseminen, on laadullisen tutkimuksen ydin. (Alasuutari 1994, 44) Teemahaastattelujen yhteydessä käytin omassa tutkimuksessani kahta kvantitatiivista lomaketta. Lomakkeet osoittautuivat haastateltaville jokseenkin vaikeaselkoisiksi ymmärtää, joten en ole käyttänyt niitä tuloksissa.

Sisällönanalyysiä ohjaavat tutkimuksen suunnitteluvaiheessa keskeiseksi havaitut käsitteet ja silloin alustavasti asetetut hypoteesit. Samoin analyysiä ohjaavat teemahaastattelun aikana syntyneet hypoteesit. (Hirsjärvi ja Hurme 1982, 115) Haastatteluaineistosta tulkintaa tukevat kohdat olen kirjoittanut kursiivisesti tekstiin.

## 6. HENKILÖSTÖTARPEEN MUUTOS

### 6.1 Henkilöstön määrän ja laadun kehitys

Kohdeyrityksen henkilöstön määrässä on tapahtunut muutoksia vuosina 1986-1995. Työntekijöitten rivivahvuus on vähentynyt tarkastelujaksona 44 %, kuitenkin painottuen tarkastelujakson viimeisiin vuosiin. Vuosina 1986 - 90 työntekijöiden rivivahvuus väheni 13 % ja vuosina 1991 - 95 vähennys oli jo 35 %. Tähän vaikutti olennaisesti kaupan tyrehtyminen entiseen Neuvostoliittoon vuonna 1991. Tehtaalla rivivahvuuteen ei lasketa ns. lepäävissä työsuhteissa olevia, joihin sisältyy työttömyyseläkeputkeen siirretyt, muutoin lomautetut ja pitkäaikaissairaat.

“Lepäävässä” työsuhteessa olevia työntekijöitä on tarkastelujakson lopussa 97 henkilöä. “Lepäävät” työsuhteet ilmaantuivat yrityksen henkilöstölukuihin v. 1992. Tällaisissa työsuhteissa olevat ovat valtaosaltaan juuri ns. työttömyyseläkeputkeen siirrettyjä. Pääluottamusmiehen arvion mukaan 70-85 % “lepäävässä” työsuhteissa olevista on juuri ns. työttömyyseläkeputkeen siirrettyjä ja loput 15-30 % ovat muutoin lomautettuja tai pitkäaikaissairaita. Työntekijöitten osalta “lepäävien” työsuhteiden määrä on peräti 27% työntekijöiden rivivahvuudesta. Tällaisella järjestelyllä on pystytty välttämään työntekijöiden irtisanominen ja on turvattu ikääntyneille pysyvä toimeentulo. “Lepäävässä” työsuhteissa olevat ns. työttömyyseläkeputkeen lomautetut ovat oikeutettuja määrääjain tuotantopalkkioihin. Tuotantopalkkiot ja työterveyshuolto ovat ainoita virallisia kosketuspintoja tehtäseen.

Toimihenkilöiden rivivahvuus on vähentynyt vuosina 1986-1995 10 %. Vuosina 1986-92 toimihenkilöiden rivivahvuus pysyi kuitenkin samana, vuosina 1993-95 vähennys oli 10 %. Toimihenkilöistä “lepäävässä” työsuhteissa oli ainoastaan 1 %. Toimihenkilöiden suhteellinen osuus koko vakituudesta henkilöstöstä on kasvanut tarkastelujaksona 17 %:sta 24 %:iin. Samanaikaisesti vakituisten työntekijöiden suhteellinen osuus koko henkilöstöstä on laskenut 83 %:sta 76 %:iin. Tällainen teknis-organisatorinen henkilöstörakenteen muutos liittyy tyypillisesti tuotannon rationalisoitumiseen paperi- ja prosessiteollisuudessa.

Ikääntyneiden, yli 53 vuotiaiden, lomauttaminen on alentanut työntekijöiden keski-ikää

tehtaalla. Vuonna 1996 tehtaalla työssä olevia yli 53 vuotiaita oli ainoastaan 4 %:a. Tällä vuosikymmenellä tapahtuneet ns. eläkeputkeen siirtämiset ovat alkaneet keskimäärin 54 vuoden ja 4 kuukauden vanhana.

Työntekijöiden työsuhteet olivat vuosina 1986-1995 vakituisia. Vuonna 1986 työntekijöitä määräaikaissä työsuhteissa oli ainoastaan 2 % ja vuonna 1995 0 %. Myös toimihenkilöiden työsuhteet ovat olleet vuosina 1986-1995 pääasiassa vakituisia. Kuitenkin vuonna 1986 8 % toimihenkilöistä oli määräaikaissä työsuhteissa ja tarkastelujakson lopussa vuonna 1995 määräaikaisia oli 13 %.

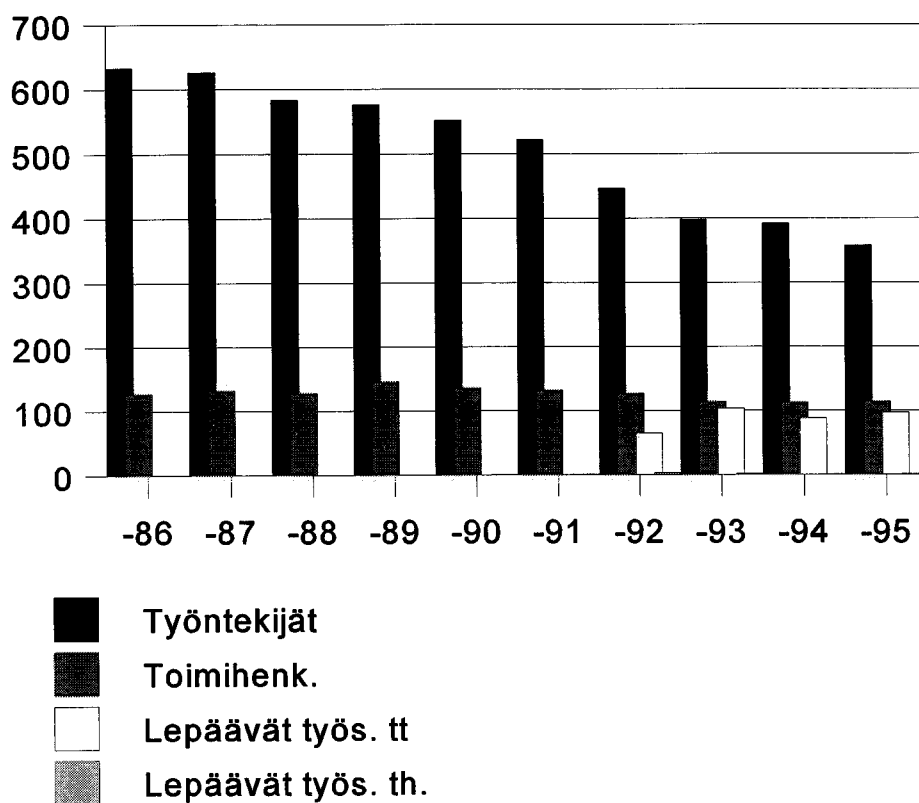
Seuraavassa taulukossa esitän tehtaan henkilöstön määrän kehityksen vuosina 1986-1995. Taulukossa on eroteltu työntekijät ja toimihenkilöt. Molempien ryhmien alla on määräaikaisten ja lepäävissä työsuhteissa olevien lukumäärä.

**Taulukko 1. Tehtaan henkilöstömäärän kehitys vuosina 1986-1995.**

<b><u>Vuosi</u></b> <b><u>Lkm</u></b>	<b>1986</b>	<b>1987</b>	<b>1988</b>	<b>1989</b>	<b>1990</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>
<b>Työntekijät</b>	633	626	583	576	552	522	447	398	392	358
- määräaikaaiset	15	23	8	13	13	0	2	0	3	1
- lepäävät työs.							65	103	88	97
<b>Toimihenkilöt</b>	127	132	128	146	136	132	127	114	113	114
- määräaikaaiset	10	14	12	23	14	8	10	10	8	15
- lepäävät työs.					1	1	3	2	1	1

Seuraava kuvio havainnollistaa vielä paremmin henkilöstön vähenemisen.

**Kuvio 6. Tehtaan henkilöstömäärän kehitys vuosina 1986-1995.**



## 6.2 Koulutus ja työn vaatimusten muutos

Työttömyyseläkeputkeen siirtyneiden haastateltavien peruskoulutus oli alhainen. Lomauteut olivat käyneet joko pelkästään kansakoulun tai kansakoulun ja ammattikoulun. Haastateltavista viidellä oli pohjakoulutuksenaan pelkästään kansakoulu ja kolmella oli kansakoulu ja ammattikoulu. Lisäksi haastateltavat olivat käyneet työnantajan järjestämällä kursseilla, joita tosin niukasti oli järjestetty valikoiduille henkilöille. Koulutus miellettiin usein palkintomatkaksi, jossa työnantaja tai koneiden toimittajat kestitsevät valikoituja työntekijöitä.

*“No, ehkä sitä (työnantajan järjestämä koulutus) oli jossain määrin ja joillekin ryhmille, mutta hyvin harvoille ja valituille. Kyllähän sieltä harvat ja valitut pääsi, että voi sanoa, että työnantajalla oli omat, omat suosikkinsa. Mut hyvin pientä se koulutus ol, kyllä se oli enemmän semmosta, että ku lähetettiin*

*koulutukseen ni sitä lähetettiin niinkö palkintomatkalle ja humputtelemaan.”*

(H 7)

*“En mä oo työnantajan puolesta ollu ku yhen koneen oston yhteydessä pääsin oleen semmoisen ryyppykeikan Helsingissä. Se nyt oli jonkinasteinen koulutus-tilaisuus olevinnaa, lauantai ja sunnuntai.”* (H 1)

Tällainen työntekijöiden koulutustausta on tyypillistä paperi- ja kartonkiteollisuudessa. Yrityksiin on muodostunut työvoiman käytön ja työvoiman ammattitaidollisten ominaisuuksien suhteen kantahenkilöstö ja sisääntuloammattien ryhmä. Kantahenkilöstö on muodostanut hierarkkisen järjestelmän ja siihen rekrytoiminen suoritettiin siirtämällä työntekijöitä sisääntuloammattiteista kantahenkilöstöön ja hierarkian alemmista tehtävistä ylempiin tehtäviin. (Kts. Koistinen 1984, 213-214)

Paperi- ja kartonkiteollisuuden yrityksissä on perinteisesti ollut käytössä vakanssijärjestelmä. Tähän on päädytty, koska työprosessia, tuotteiden ominaisuuksia ja työprosessin teknisorganisatorista järjestelmää on pidetty niin monimutkaisena, että työnantajien ja työmarkkinajärjestöjen mukaan tarvittavaa ammattitaitoa ei ole voinut saavuttaa ammatillisen koulutuksen tai muualla saadun työkokemuksen avulla. Tosin tällainen järjestelmä on poistumassa tuotannon yhä pidemmälle menevän automatisoitumisen myötä. Tämä on merkinnyt työn sisältöjen monipuolistumista ja työvoiman ammattitaidon monipuolisempaa hyödyntämistä.

Tutkimassani yrityksessä tällainen muutos “vakanssityöstä” tiimityöhön on alkanut 1990-luvun vaihteessa, jolloin kysyntähäiriöt ovat laukaisseet teknologisen muutostarpeen. Tiimityössä työt pyritään tekemään työryhmissä joustavasti työtilanteesta riippuen. Tiimityön tavoitteena on se, että kaikki pystyvät tekemään joustavasti kaikkia töitä.

Entisen Neuvostoliiton kaupan tyrehtyminen kokonaan pakotti sulkemaan yhden tuotantolinjan ja yhden osaston. Lisäksi kiristynyt kilpailu pakotti tuottavuuden parantamiseen. Tehtaalla vaadittiin vähintään samaa tuotettua tonnimäärää tietyssä ajassa kuin muissa vastaavissa tehtaissa. Taloudelliset tunnusluvut nousivat tärkeiksi työntekijöiden motivoi-



miskeinoiksi. Siihen asti oli totuttu suhteellisen rauhalliseen työtahtiin ja ammatillinen hierarkia oli suuri. Jokaiselle oli määrätty tietty, työehtosopimuksessa rajattu tehtävä ja ammatillista liikkumista tapahtui harvoin. Työntekijä oli niin kuin yksi koneen osa tuotantoprosessissa.

*“No oikeestaan siinä, siinä -60 vuodesta sinne -80 luvun loppuun ni kyllä se oli aika, aika tasasta. Ei siinä mitään sellasta, mitä nyt vähän menevämpiä koneita tuli, mutta ei mitään sellasta, että nyt ois jotakin ihmeellistä tapahtunut. Kyl se oli tämän laman myötä, mikä tuli tässä vuosikymmenen vaihteessa ni tähän, ni sillo muutokset rupes tapahtumaan.” (H 7)*

*“No työtahti on kiristyny, mutta noin, mutta ei se välttämättä tartte niinku huonokaan ku työtahti kiristyy. Ainahan sitä tuossa loppuaikana, ku aika paljon siis vähennettiin sitä porukkaa ja yhistettiin hommii tuli vähä niinku työtä enemmän”. (H 5)*

*“Alakuaikoina oli, että jokainen teki sitä omaa hommaansa. Se monipuolistu, se on vajaa kaks, mutta nythän siitä on kolme vuotta siitä ku se meni tietokoneen perään massaosasto”. (H 1)*

*“Mä tiesin, että ihmiset osaa monennäköisiä asioita, mutta kun esimiehetkin vastasi, että älä sinä ajattele minä ajattelen tee sinä vain niinku käsketään. Et jos ihmiset on oppinu semmoseen ajatusmaailmaan, että työnantaja tulee sanomaan, joku työnjohtaja, että viepä tuo tuonne ja tuo tuonne ja sun työn kuvas on muuten jossakin työehtosopimuksessa rajattu, että se on just näin ja tähän, että tuohon et metriäkään, tuohon et enää koske vaikka maailma räjähtäs. Se oli jotenki kasvatettu se työyhteisö ni semmoseen suppeeseen, tämmöseen ja, ja se hierarkkia oli sellanen, että kukaan ei tehny mitään. Työnantajan edustajat, työnjohtajat nimenomaan ruokki sitä ajatusta. Piti niinkö olla tämänönen, että tästä niinku määrätään mitä te teette. Tässä vuosikymmenen vaihteessa alko niinku pikku hiljaa ymmärtää, että yhteistyöllä, yhteistyöllä ja taas kerran yhteistyöllä”. (H 7)*

*“Tietysti sitte aina kun eri työhön joutu, sehän oli muutosta kyllä, että kyllä joskus heitettiin niinkö paikasta toiseenki toimimaan. Kyllä loppuajoilla työt vaihtu, että minäki jou’uin iha jopa iha erilaiseen työhön sitte mitä mä tein vuorotöissä. Koska mää olin opetellu sen toisen työn, ni mä jou’uin niinku eri työpisteeseen ja sitte jopa eri vuoroonki ihan kesken edellisen, niinku tänään sanottiin, että huomenna tuut siihen. Kyllä se oli pikkasen semmosta, että sitä ajatteli, että miks ei näitä nuorempana joutunu sitte niinku. Että ku sillo nuorempana tehtiin aina sitä yhtä ja samaa aina vaan vuoesta toiseen sitä paperinlajittelua. Sitte vanhoilla päivillä piti lähteä kaikkeen tommoseen niinku tietokonetta opetteleen ja semmoseen.” (H 2)*

*“Minun aikana muuttu se marssijärjestys, kun mä menin sinne töihin (1980 luvulla) ni siellä oli semmonen, tavallaan niinku valtion järjestelmä, että kun on vaan palvelusvuosia riittävästi ni palakka nousee automaattisesti. Kun vaan saat niitä palvelusvuosia, niin vanhat miehet piti ihan kauheena semmosta, että jos tuli tuolta ammattikoulusta instrumenttiasentaja, joka hallitti ton nykyajan bittitekniikan, ni se sai parempaa palkkaa ku semmonen 30 vuotta työssä ollu kaveri.” (H 4)*

Yhteispalavereissa, joita alkoi ilmaantua 1990 -luvun alussa, painotettiin jatkuvasti tuotannon määrän nostamista ja kustannusten karsimista. Palavereissa pyrittiin luomaan yhteishenkeä työntekijöihin, jotta he työtiimissä kilpailisivat tuotannosta muiden ryhmien kanssa.

Tehtaan kohtaamat kysyntähäiriöt ja toisaalta työprosessin ja työn luonteen ja sisällön abstrahoituminen merkitsivät uudenlaista tilannetta työpaikalla. Työprosessin kulku, tehokkuus ja työn hyödyllisyys mitattiin tuotannon määrässä suhteessa aikaan. Tuotantoa ja työprosessia kuvaavat tunnusluvut alkoivat esiintyä tuotannon päämäärinä ja tuotantoprosessissa käytetyn inhimillisen työn tuloksellisuuden mittana. Tietokoneteknologian myötä ajankäyttö oli optimoidumpaa ja sen merkitys korostui työprosessissa.

Työn sisällössä tapahtuneet muutokset merkitsevät työvoimalle lisävaatimuksia, kvalifikaatiotarpeen kasvua, työpaikkakoulutuksen ja henkisen suorituskäyvyn vaatimusten lisäänty-

mistä. Enää ei riitä paperin laadun mittariksi “sormituntuma” ja hajuaisti, vaan uuden teknologian soveltamiseen vaaditaan ammatillista pohjakoulutusta. Tämä merkitsee perinteiselle vakanssijärjestelmälle muutospaineita ja tuo ristiriitaisuuksia eri sukupolvien välille. Enää ei työvuosien määrä ja työstä hankittu kokemus välttämättä takaa määrättyä asemaa tehtaalla vaan ammatillisen koulutuksen kautta hankittu kompetenssi ja monipuolinen ammattitaito määräävät yhä enemmän tehtävien hoitoa. Tällainen muutos on ollut tyypillistä paperi- ja kartonkiteollisuudessa jo 1970-1980 luvuilla. Koistisen mukaan juuri markkina- ja kilpailuolosuhteet ja siirtyminen automaattisempaan tuotantoprosessiin edellyttävät työprosessin uudelleen organisointia. Koistinen on kuvaa tällaista kehitystä ns. saneerausmallin avulla (Kts. Alasoini 1990 liiteosa, 17, Koistinen 1984, 213-214).

Vakanssijärjestelmän murentuminen lisää yrityksessä joustavuutta ja yhdessä teknologian kehittymisen kanssa ne lisäävät paineita siirtää ikääntyneitä, työssä ammattitaitonsa hankkineita, pois työmarkkinoilta. Samalla tällaiset muutokset parantavat nuorten mahdollisuuksia työllistyä tai säilyttää nykyiset työpaikat.

Tässä tehtaassa uudemman tekniikan, erilaisten mittausjärjestelmien, koneiden ohjausjärjestelmien ja ATK:n käyttöönotto siirtyi 1980 -luvun loppupuolelle ja -90 luvun alkuun hyvän markkinatilanteen vuoksi. Entisen Neuvostoliiton kaupan loppuminen, kansainvälinen taloudellinen taantuma vuosikymmenen vaihteessa ja teknistyminen olivat muutosmootto-reina. Työttömyyseläkeputkeen siirretyt työntekijät kokivat viimeisinä työvuosina työssä tapahtuneen muutoksen seuraavasti:

*“Nyt viimevuosina, loppuajoilla ni, koneen kanssa kilipaili kyllä. Se oli vähä semmosta kilpajuoksua ja sitte ei ollu enää kahvitaukoakkaa, että siinä leipäsuussa piti mennä aina niitte papeririisien perässä. Mutta sillo alakuajoilla oli aika löysääki.” (H 2)*

*“Kyllä tapahtu muutoksia ja voi sanoa, että oikeastaan loppuajalla kaikkein voimakkaimmin, kun rupes tulemaan tämmöstä nykytekniikkaa. Minä en ole tohon tietokonehommaan vihkiytyny enkä hallitte asiaa, mutta se, että paperitehtaalla aikasemmin hoidettiin koneet täysin käsin, siis täysin kaikki. Venttiilit käytiin avaamassa ja sulkemassa ja paperinlaatu haisteltiin ja kokeiltiin*

*käsin. Nykyään kaikissa on erilaisia mittauksia ja kaikki on, sanotaan, että ilmastoidussa valamomossa on koneenhoitajat, ne tuijottaa puolta kymmentä ruutua ja niistä paneeleista voidaan ohjata kaikki toiminnot.” (H 4)*

*“Mulla on semmonen käsitys, että tää muutos on ollu juuri se, mikä on nämä työpaikatki vieny. Tuotanto on nostettu, koneiden nopeuksia ja sitte käyntiaikoja on pidennetty sillä tavalla, että on asenteita muutettu. Minun aikana muuttu se marssijärjestys. (H 4)*

*“No työtahti on kiristynyt. Ainahan sitä tuossa loppuaikana, ku aika paljon siis vähennettiin sitä porukkaa ja yhistettiin aika paljon hommi, tuli vähä niinku työtä enemmän.” (H 3)*

*“Että ku vaadittiin aina vaan enemmän ja enemmän. Sehän on selevä ku määkin sillo -70 luvun alakupuolella ni mä muistelen, et se ois ollu yli 900 se henkilöluku, nythän se tais olla vajaa 500 ku mä jäin pois ja siitä huolimatta tuli jatkuvasti tehtaalla uusia tuotantoennätyksiä. Mistä sitä nyt oli muusta otettu pois ku työntekijöitten selekänahasta? Meijän piti saaha semmosia näyttöjä, että kuinka paljon pitäs ja kuinka paljon muualla leikataan, et paljonko tonnille kustannuksia, että se on tuottavaa se työ.” (H 8)*

### 6.3 Toiminnallinen joustavuus

Vuosikymmenen vaihteessa tehtaalla lopetettiin kaksi osastoa, toinen entisen Neuvostoliiton kaupan tyrehtymisen vuoksi v. 1991 ja toinen kustannusten karsimisen vuoksi 1992. Maailmanlaajuisen kilpailun kiristyessä tuotannon tehokkuusvaatimukset kasvoivat ja paineet rationalisoida tuotantoprosessia lisääntyivät. Toiminnallinen joustavuus valittiin keinoksi kustannusten karsimiseen. Toiminnalliseen joustamiseen kuului viisi eri keino: työntekijöiden kokonaismäärän vähentäminen, vuorolomautusjärjestelmä, tehtäväjoustot, taukojen vähentäminen ja ylityöt. Lisäksi pyrittiin tuotannon kasvattamiseen koneiden tehokkaamman käytön avulla. Rationalisaatiot perusteltiin henkilökunnalle näyttämällä yksinkertaisesti lukuja tehtaan taloudellisesta tilanteesta.

*“Yleensä konsernin johto kävi kertomassa, että henkilöstö on saatava supistettua siihen ja siihen määrään ja siihen ja siihen päivään mennessä. Sitten yleensä alko YT-neuvottelut ja sitte alko hirveet neuvottelut, että miten tää tehhään.” (H 7)*

*“Meillä oli semmonen systeemi, että Helsingistä tuli aina joku apulaisjohtaja ja se sano, että pitää väkeä vähentää. Tappiolukuja ne näytti, johtaja tuli ja löi piirtoheittimellä taululle faktaa, että montako kymmentä miljoonaa on tullu tappiota määrättyinä aikana. Tällä tavalla se työntekijöille markkinoitiin. Eihän meillä kellään ole semmosta tietoutta asioista, että me voidaan me voidaan sanoa, että ne on vääriä ne tiedot, uskottavahan ne oli.” (H 4)*

Tärkein keino toiminnalliseen joustamiseen oli ikääntyneiden pitkäaikainen lomauttaminen eli ns. työttömyyseläkeputkijärjestely, jonka avulla tehtaan väkiluku saatiin vähenemään ja samalla henkilöstön keski-ikä alemmaksi. Tehtaalla on ollut tällä vuosikymmenellä kaksi työttömyyseläkeputkiaaltoja, jolloin ikääntyneitä työntekijöitä on lomautettu pysyvästi. Lomautustodistuksessa tietysti luki lomautuksen kestävän useita vuosia, jotta se olisi lomautussäädösten mukainen. Ensimmäinen lomautusaalto oli 1992, jolloin lomautusvaroitusta tuli hyvin lyhyellä varoitusaajalla.

Toinen iäkkäisiin kohdistunut lomautusaalto oli vuoden 1994 viimeisen neljänneksen ja vuoden 1995 aikana. Ensimmäistä lomautusaaltoja edelsi tiukka kamppailu ay-liikkeen ja tehtaan johdon välillä, joka päättyi lopulta sopimukseen siirtää kaikki 55 vuottaat työntekijät ns. eläkeputkeen. Ay-liike ainakin luuli, että sen tekemä myönnytys koskisi vain vuoden 1992 tapahtumia, ja että vähennykset koskisivat vain niitä työpisteitä, mistä työ loppui kokonaan. Kuitenkin ensimmäisen myönnytyksen jälkeen tehtaan johdon oli helpompi vyöryttää läpi toinen lomautusaalto, jolloin kohteeksi otettiin kaikki 53 vuotta ja 2 kuukautta vanhemmat työntekijät. *“Tämä oli ainoa konsti millä voitiin saaha säästöä sillee nopeesti.”* Tämän jälkeen kaikille työttömyyseläkeputken ehdot täyttävälle lähetetään automaattisesti kirje lomauttamismenettelyistä.

Tehtaalla markkinoitiin tällaista pysyvää työntekijöiden vähentämistä vapaaehtoisena mah-

dollisuutena luovuttaa oma työpaikka nuoremmille. Iäkkäillähän oli työttömyysturvajärjestelmän kautta mahdollisuus pysyvään toimeentuloon. Käytännössä vain harvaa poikkeusta lukuun ottamatta kaikki 53 vuotta ja 2 kuukautta vanhemmat työntekijät joutuivat lähtemään toisessa lomautusaallossa. Lomautuksen erityispiirteenä oli iän lisäksi ammatillinen asema. Lomautukset eivät kohdistuneet toimihenkilöihin vaan työntekijöihin. Sukupuolella ei ollut merkitystä lomauttamismenettelyssä.

Henkilöstön määrälliseen vähentämiseen valittiin lähes kaikkien ikääntyneiden ja vakanssijärjestelmän yläpäässä olevien työntekijöiden siirtäminen ns. työttömyyseläkeputkeen. Heidät on lomautettu useiksi vuosiksi eli he ovat vielä tehtaan kirjoissa ”lepäävissä työsuhteissa”, saavat vuosittain tuotantopalkkikorvaukset tehtaalta, mutta eivät palaa enää töihin. Yrityksessä pystyttiin palkkakustannuksia karsimaan merkittävästi työntekijöitä vähentämällä. Lisäksi vähennysten kohdentaminen vakanssijärjestelmän yläpäässä oleviin korkeapalkkaisiin lisäsi vähennysten säästövaikutuksia.

Ikääntyneiden, työttömyysturvajärjestelmälle sopivan ikäisten, siirtämiseen pois työelämästä liittyy olennaisesti vapaamatkustajaongelma. Tässä tapauksessa tehdas, vapaamatkustajana, on pyrkinyt karsimaan omia palkkakustannuksia ehkä ylireagoimalla vähennystarpeeseen. Samalla tehdas on siirtänyt vastuun henkilöstönsä taloudellisesta hyvinvoinnista kollektiivisesti kustannettavan ansiosidonnaisen työttömyysturvan harteille. Ansioon suhteutettu päivärahan rahoitetaan kollektiivisesti yritysten, valtion ja veronmaksajien kesken. Eli samalla kun yritys on lopettanut palkan maksun kaikilta ns. työttömyyseläkeputkeen siirretyiltä, se on lisännyt muiden yritysten, valtion ja veronmaksajien työttömyysturvan rahoitukseen kohdistuvia kustannuksia. Ylitöitä teettämällä on sitten jouduttu kompensimaan liian vähäinen työntekijöiden määrä. Työttömyyseläkkeen tarkoituksena ei ole, että siirretään automaattisesti kaikki järjestelmän ehdon piiriin pääsevät työntekijät pois työelämästä.

*”Se on mun mielestä vähä ristiriitaista kun kerta oli tarkoitus vähentää, kuitenkin ylitöitä oli vara teettää kovasti. Se on vähän ristiriitaista ja otettiinhan sinne paljon nuoria portin takaa, ni ovat olleet pitkiäki kausia, kesälomittajia, sijaisuuksia. Eikä se ole oikee, ku toiset tekee toisten työt sitten. Minä olen sitä mieltä, että se (tehdas) osas käyttää hyväks.” (H 5)*

*“Kuitenki ku aattelee työntekijöitten kannalta, niin työttömiä tehään tän lain nojalla aika palijon. Onhan sillä ollu tarvetta vähentää työntekijöitä, mutta ei se ois tarvinu olla näin radikaalia, koska ne tekee niitä ylitöitä niin kauheesti. Oisivat sit vasta laittanu ku ei tarvi taikka ottaneet tosiaan uusia tilalle. Sil-lonhan ne ylityötki ois jääny pois. Kyllä se ihan sitä kumminkin on, että suurimmaksi osaksi käytetään sitä lakia hyväksi.” (H 5)*

Toinen merkittävä toiminnallinen sopeuttamiskeino tehtaalla oli vuorolomautusjärjestelmä, josta haastateltavat puhuivat “sapattivapaan” nimikkeellä. Tämä tarkoitti työntekijöiden, ay-liikkeen ja tehtaan johdon sopimusta työntekijöiden vuoroittaisesta, tilapäisestä lomauttamisesta. Lomautuspakon edessä vanhemmilta työntekijöiltä kysyttiin halukkuutta määräaikaiseen lomautukseen, jolloin vapautuviin paikkoihin voitiin sijoittaa vakansseja vaille jääneitä nuorempia. Tällöin tehdas lomautti taloudellisista ja tuotannollisista syistä yleensä ikääntyneen työntekijän sovituksi määräajaksi. Työntekijät saivat ansioon suhteutettua päivärahaa ja tehdas vapaamatkustajana pystyi säästämään palkkakustannuksissa siirtämällä kustannuksia työttömyysturvajärjestelmälle harteille. Tämä onkin varsin oivallinen keino työaikajoustoihin, varsinkin kun joustojen kustannukset jaetaan kollektiivisesti ansiosidonnaisen työttömyysturvan rahoitukseen osallistujien kesken. Suhdanteiden mukaan pystytään säätelemään työntekijöiden määrää. *“Me tehtiin palijo semmosia talakoita, että me oltiin vuorotellen lomautettuna kaksiviikkoa ja jokainen oli vuorollaan.”*

*“Siellähän on käytössä tämmönen niin sanottu sapattivapaa järjestelmä ja kuka hyvänsä on voinu anoa sitä sapattivapaata ja ne on monelle myöntäneet ja on suositeltu, että ne ois vähintään puolen vuoden mittasia ja puolesta vuodesta vuoteen ja kahteen. Siellä on varmaan vieläki niitä, jotka on tällä systeemillä.” (H 3)*

Pääasiassa ikääntyneisiin kohdistuneen sapattivapaan avulla saatiin edistettyä vakanssihierarkian purkua, kun ikääntyneitä työntekijöitä oli vähemmän eduistaan huolehtimassa. Toisaalta jos painotetaan sitä, että ikääntyneellä ei ole tarvittavaa koulutusta ja ammattitaitoa uuteen teknologiaan, on edesvastuutonta lomauttaa juuri ikääntyneet. Tällöinhän he

jäävät entisestään jälkeen vaatimuksista.

Kolmas keino toiminnalliseen joustamiseen oli uudenlainen työtapa. Se perustui tiimityös-kentelyyn, jossa pyrittiin tehtäväjoustoihin. Pyrkimyksenä oli, että 3-4 hengen tiimissä kaikki hallitsisivat kaikkien työt ja kaikkia töitä tehtäisiin vuorotellen. Tällainen uusi ajattelutapa työhön vaatii kuitenkin aikaa toimiakseen.

Neljäs keino työaikajoustoihin olivat ylitöiden tekeminen. Henkilöstövähennysten vuoksi vielä työpaikkansa säilyttäneet ovat joutuneet ylitöillä korvaamaan vähäistä henkilöstöä ja tekemään tehtaassa olevat työt. Tehtaalla ehkä ylireagoitiin työntekijöiden määrälliseen vähentämiseen kun tehtaan johto ja ammattiyhdistysliike pääsivät sopimukseen kaikkien ikääntyneiden työntekijöiden lomauttamisesta. Alkuperäisen sopimuksen mukaan pyrittiin vähentämään henkilöstöä sieltä, mistä työ yksinkertaisesti loppui kokonaan. Nähtävästi tehtaan johto laskelmoi tehtaan työntekijämäärän laskevan kehityksen tulevaisuudessa ja käytti sopimustilannetta tietoisesti hyväksi. Ylitöillä katsottiin päästävän yli tilapäisten tuotantokapeikkojen.

Viides keino työaikajoustoihin oli työajan tehokkaampi käyttö siten, että taukoja vähennettiin ja tauolle pyrittiin menemään vuorotellen. *“Se oli vähän semmosta kilpajuoksua ja sitte ei ollu enää kahvitaukoakkaa, että siinä leipä suussa piti mennä niitte papeririisien perässä”*. Näin varmistettiin koneiden keskeytymätön käyttö ja työajan tehokkaampi käyttö. Aikaisemmin oli ollut käytäntönä se, että ruoka- tai kahvitauoilla saattoi olla samanaikaisesti useita työntekijöitä. Tämä lisää työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta.

*“Emmää niien vaatimusten puolesta noin muuten, mutta se, että minusta on hirveetä ku ihmisiltä otetaan tauot pois. Eihän siinä tuu ihmisillä minkäänlaista sosiaalista kanssakäymistä ku vuoronperään käytiin kahvitauolla.” (H 8)*

*“Kyllähän se lopussa oli kyllä vähän huono juttu se, kun se tuota, kun se meni siihen, että meiltä meni kahvitauot ja ruokatauot ja se ruokatauojuttu oli musta huono juttu, et se täyty työn ohella kattoo, syyä ne eväänsä, ettei päässy niinku hetkeks istuun niinku ruokahuoneeseen, että ois saanu syyä rauhassa.*



*Ei se kahvitauko oo sillee, kyllä sen pystyy juomaan siinä vaikka kone pyörii”.*  
(H 5)

Lisäksi tutkimassani tehtaassa pyrittiin siirtämään toiminnot, jotka eivät välittömästi kuuluneet tehtaan ydinprosesseihin, ulkopuolisten yritysten hoidettavaksi. Rationalisointien myötä tehtaalla keskityttiin vain ydinprosesseihin, joista paras tulos olisi saatavissa. Tämä merkitsi erilaisten komennusyritysten käyttämistä tilapäisesti ja vain tarpeen mukaan. Samalla saatiin oman, pysyvän henkilöstön, määrä vähenemään.

*“Sitte ulukopuolisia ottavat, suuntaus näytti olevan, että kyllähän työtä ois tommosessa tehtaassa vaikka kuinka paljon, mutta miten, mitenkä se jaetaan, ni se on. Siellä on jatkuvasti ulukopuoliset urakoimassa niitä ja vastaavia töitä sitte. Ne siirty aika pitkästi ulukopuolisille työt, mitä aikasemmin tein. En minä ymmärrä sitä, että se ois oikeutettuakaan siirtää töitä ulukopuolisten tehtäväksi ja panna väkeä pois kun jonku ne samaiset työt on tehtävä. Ne ajattelee sen kylmästi oman kannattavuuden ja tämmösten, jospa heidän laskelmat pitää paikkansa. Ne ei ajattele ihmisiä sen kummemmin.”* (H 6)

## 7. SOPIMUS

### 7.1 Neuvottelukontrahdin synty

Tehtaalla tarve rationalisointeihin syntyi entisestä Neuvostoliitosta tulleen kysynnän tyrehtymisen vuoksi vuonna 1991. Yhden osaston tuotanto suuntautui pelkästään Neuvostoliittoon ja koska tämän tuotteen kysyntää ei ollut muualla maailmassa, oli ainoa keino sulkea koko osasto. Tämä oli alkusysäys neuvotteluille, joissa pyrittiin etsimään keinoja kustannusten karsimiseen. Tehtaan tarvitsemien työntekijöiden tarve väheni merkittävästi, joten rationalisointikeinoksi nähtiin erityisesti henkilöstön vähentäminen.

Tehtaan johto esitteli työntekijöilleen taloudellisia tunnuslukuja tehtaan huonosta taloudellisesta tilanteesta. Samalla tehdas legitimoit tulosluvillaan henkilöstön vähennystarpeen.

*“No, taloudellisia luentoja ne pyrki pitämään, vakuuttaan meitä, että kuinka huonosti menee. Mä olen seurannut mielestäni aika hyvin palijoko tuota firma tuotti tappiota tai tuottiko se voittoa niin sinä aikana (35 vuotta) ei voitollista tilinpäätöstä. Mä en ymmärrä sitä, että jollain firmalla voi olla niin kauheesti rahaa, että se pystyy aina tekemään tappiollisen tilinpäätöksen. Niin, se on taas niitä herrojen kujeita, että siihen saahaan häivytettyä semmoisia rahaeriä kirjanpitoon, joita ei tavallinen ukko ymmärrä, jos niitä kaivaa”. (H 1)*

Tehtaalla aloitettiin YT-neuvottelut, joissa tehtaan johto, ammattiliitto ja työntekijöiden edustajat pyrkivät etsimään keinoja henkilökunnan vähentämiseen. Kuitenkin sopimus henkilöstön vähentämiseksi vanhimmasta päästä syntyi tehtaan johdon ja ammattiliiton ratkaisuna. Sopimus tuli täytenä yllätyksenä ikääntyneille.

*“Minusta ne neuvottelut käytiin niin salassa, että siitä ei, mä uskon, että niinku tavalliset ja niinku määki olin mukana siinä ni, ei ikinä ees puhuttu semmosia, et semmonen mahollisuus on, sieltä vanhimmasta päästä laitetaan. Se tuli ihan yllättäen.” (H 8)*

Sopimus kumosi ay-liikkeessä tiukasti noudatetun senioriteetti periaatteen, jonka mukaan viimeksi yritykseen tullut lähtee ensimmäisenä pois henkilöstöä vähennettäessä. Sopimuksessa ay-liike antoi merkittävän myönnytyksen tehtaan johdolle, kun se ehdotti ikääntyneiden siirtämistä pois työelämästä. Ensimmäisessä lomautusaallossa vuonna 1992 keinoksi valittiin kaikkien 55 vuotta täyttäneiden pysyvä lomauttaminen. Ikääntyneet työntekijät joutuivat lyhyellä varoitusajalla jättämään työpaikkansa. Ratkaisun tultua ilmi henkilöstölle tehtaalla alkoi lobbaaminen, jossa suhteilla pyrittiin vaikuttamaan joidenkin henkilöiden asemaan, jotta työpaikka olisi säilynyt. Vaikutusvaltaisimmat työntekijät, joilla oli suhteita sekä ay-liikkeeseen että työnjohtoon, osaksi onnistuivat toiminnassaan.

## 7.2 Sopimuksen täytäntöönpano

Ikääntyneiden ns. eläkeputkeen siirtämistä koskevan sopimuksen tarkoituksena oli vähentää henkilöstöä sieltä, mistä työ loppui kokonaan. Kuitenkin tehtaan johto käytti tilaisuutta hyväkseen ja otti poikkeukseksi tarkoitetun lomautusmenettelyn jatkuvaan käyttöön. Tällöin kaikki ikääntyneet työntekijät joutuivat ns. eläkeputkeen oikeutetun iän saavutettuaan jättämään työpaikkansa.

Henkilöstövähennykset aiheuttivat katkeruutta ja epätietoisuutta tehtaalla. Tämä näkyi osittain työmotivaation alenemisena. Lisäksi tehtaalla kiertäneet huhut vähennystarpeista aiheuttivat epävarmuutta. Ensimmäisen vähennysaallon jälkeen vuonna 1993 uudet huhut työntekijöiden lisävähentämisistä ilmaantuivat tehtaalle ja lisäsivät työntekijöiden ahdistusta. Työntekijöitä oli vaikea saada sitoutumaan uusiin tavoitteisiin. Epävarmuus näkyi ammatillisten rajojen vahvistumisena. Kukin hoiti oman tehtävänsä. Työ muuttui henkisesti raskaaksi. Työntekijöiden pyrkimyksenä oli purkaa hierarkioita eri vakanssien kesken ja tuoda tehtaalle uudenlaista, tiimityöhön perustuvaa, minipuolista tehtävien hoitamista. Työntekijöiden keskinäinen kilpailu, laskelmointi ja oman edun tavoittelu lisääntyi. Samalla se vähensi henkilöstön yhteishenkeä. Epävarmuus työpaikasta ja työtehtävistä, jatkuvat lomautushuhut ja työpaine alensivat työmotivaatiota. Kaikki eivät enää sitoutuneet yhtä lailla tuotantotavoitteisiin.

*“Kyllä painostusta, kyllähän siellä on semmosta se, kova kysely alakaa heti, millon lähet, millon lähet. Kyllähän sitä, kyllä siihen sitä painetta on niille, jotka on siinä iässä. Saattaahan siellä olla joitakin, jotka iha halus lähteä, mutta se muuttu se tilanne. Semmonen epävarmuus mikskä muutetaan tätä systeemiä niin se on tehnyt semmosen, että ei sinne oo niin välttämättä halukkaita lähtemään tämmöseen muuta ku pienellä painostuksella.” (H 6)*

*“Minusta oli se vaikein ymmärtää, että ensimmäinen resepti oli, että työntekijöitä vähennetään koko hommassa. Ei ne ihmiset sitoudu siihen enää. Ne on jos sen verran masentuneita ja sen verran kuka enemmän ja kuka vähemmän vähän pelois saan. Minäkö ruppeen miettimään, ni kohta se kaveri on pellolla, antaa työnantajan viisauessaan tehdä se. Jos työnantaja ei osaa mitään muuta*

*kun porukkaa vähentää, ni miettikööt miten nämä tehään. Siinä se suurin virhe tuli, että se aloitettiin sieltä saneerasupäästä. Siis tällöinen asenne tuli sitten siellä.” (H7)*

*“Oikeastaan tän -93 vuoden jälkeen olin toisella lailla väsynyt työstä. Vaikka tykkäsin työstä, mutta se henki muuttu siellä sen jälkeen ku rupes lomauttamaan isommin niitä työntekijöitä. Ku ruvettiin ekakerran näitä 53 täyttäneitä lomauttamaan niin, se muuttu semmoseks kyräilyks ja semmoseks. Se teki kans semmoseks raskaaks sen.” (H 5)*

*“Jatkuvastihan sitä kyselyä, jo ennenku tää ikä tulee, tuli täyteenkään ihan, se on kova semmonen paine siihen, taikka innokkaasti kaikki kyselee sitä, että no millonkas sulla on siinä tilanne ja millos sää lähet. Henki on niinku niillä, jotka ei siihen jou-u, niin ne pitää sitä semmosena mahdollisuutena, erittäin-hyvinä mahdollisuutena, että kyllä minäkin lähtisin, jos pääsisin siihen. Se on heleppo sillo sanoa, joilla se ei oo ajankohtanen lähellekääns.” (H 6)*

*“Se oli tavallaan niinku pakko. Tähän alunperin tää systeemi tähä siirtymiseen tämän ikäsenä tuohon työeläkeputkeen ni siinähan oli tarkoitus, et semmosesta työpisteestä’, mistä työ loppuu ihmiset siirretään. Sieltähän paljo lähti ihmisiä, josta ei tosiaan työkohteesta työ loppunut vaan ne ilmeisesti laitettiin pois.” (H 8)*

### 7.3 Symbolinen vapaaehtoisuus

Kun henkilöstövähennykset oli valittu keinoksi rationalisoida toimintoja oli vähennysten kohdistaminen ikääntyneisiin työntekijöihin kuitenkin paras ratkaisu sekä tehtaan johdolle että ay-liikkeelle. Tehdas pystyi tekemään nuorennusleikkauksen henkilöstöönsä. Samalla tehtaalla ei koitunut kustannuksia ikääntyneiden uudelleen kouluttamisesta uuteen teknologiaan vaan koulutuksen kustannukset kohdistuvat valtiollekin huolehtiessa väestönsä yleisistä koulutusmahdollisuuksista. Lisäksi ikääntyvä työntekijä nähdään nykyään usein riskinä suomalaisessa yrityskulttuurissa, varsinkin teollisuudessa, koska ikääntyvällä on suurempi

todennäköisyys tulla työkyvyttömäksi ja koska ei uskota ikääntyneen taitoihin uudessa teknologiassa. Mahdolliset työkyvyttömyyseläkemaksut ovat yritykselle rasite. Lisäksi henkilöstön nuorennusleikkaus edesauttaa jäykän vakanssijärjestelmän murtamista ja mahdollistaa työntekijöiden monipuolisemman käytön eri työtehtäviin. Tämä lisää joustavuutta yrityksessä.

Ensimmäisen työttömyyseläkeputkeen siirtämistä koskevan aallon jälkeen tehtaan johdon oli helpompi vyöryttää uusi sopimus ikääntyneiden lomauttamisesta. Kaikille 53 vuotta täyttäneille ja täyttävälle lähetettiin kirje, jossa tiedusteltiin ikääntyneen työntekijän vapaaehtoista halukkuutta siirtyä ns. työttömyyseläkeputkeen. Tässä tapauksessa vapaaehtoisuudella oli lähinnä symbolinen merkitys. Työntekijät kokivat kirjeen pakottavana. Kirjeeseen oli vaikea vastata kieltävästi, koska muilta työntekijöiltä, ay-liikkeeltä ja tehtaan johdolta kohdistui jatkuva painostus ns. työttömyyseläkeputkeen siirtymiseen.

*“Niin, määhän luulin silloin, että ku se 58 kaveria, mitkä oli linjalla töissä, kun ne on kuitattu, niin se pysähtyy (ikääntyneiden siirtäminen ns. työttömyyseläkeputkeen). Mut ei se ole pysähtynyt, ei se pysähtynyt minun kohdalla eikä näytä pysähtyvän vielääkään.” (H 4)*

Ay-liike, tehtaan johto ja muut työntekijät odottivat ikääntyneiltä solidaarisuutta nuorempia kohtaan, jotta ikääntyneet väistyisivät ja samalla turvaisivat tehtaan nuoremmalle henkilökunnalle työpaikan. Lisäksi painostuksesta jäi se vaikutelma, että tehdas pystyisi palkkaamaan nuoria, vastavalmistuneita, ilman työkokemusta olevia, ihmisiä tehtaalle. Tämäkin keino vaikuttaa pakottavasti, koska lomautettujen omat lapset olivat juuri siinä iässä, että koulutuksen jälkeen olisi saatava ensimmäinen työpaikka. Tällainen painostuskeino on varsin yleinen tapa saada legitimoitua ikääntyneiden ennenaikainen työstä poissiirtäminen ja samalla säilyttää edes jonkinasteinen työrauha työpaikalla.

Työntekijöitä, joilla oli velkaa ja huollettavana alaikäisiä lapsia, luvattiin käsitellä erikoistapauksina. Heillä oli mahdollisuus neuvotella tehtaan johdon kanssa mahdollisesta lisäajasta. Kuitenkin kynnys tällaiseen on varsin korkea, koska työyhteisön paine vaikuttaa päätöksiin. Kun ammattiyhdistys on myöntynyt ikääntyvien lomauttamisiin, on yksittäisen työntekijän

mahdoton taistella vastaan. Lisäksi ikääntyneet ajattelivat koko työuraansa tehtaalla, eivätkä halunneet päättää sitä ilmiriitaan työnantajan kanssa. Myös jatkuva työttömyyseläkejärjestelmän muuntuminen sen historian ajan ja erityisesti 1990 luvulla, jolloin on tullut ajankoh- taiseksi jälleen järjestelmän piiriin pääsemisen ehtojen tiukentuminen vaikutti vastarintapäätöksiin. Tämäkin vähentää vastarintaa, koska työttömyysjärjestelmän kehitystä on vaikea ennakoida ja jäämällä heti kun jäädä pitää voi vielä päästä ns. vanhoilla ehdoilla jatkuvan toimeentulon piiriin. Erityisesti ammattiyhdistysliike pyrki vaikuttamaan neuvottelukont- rahdin jälkeen ikääntyneisiin, jotta nämä lähtisivät heti ja pääsisivät vielä vanhoilla työttö- myysturvaehdoilla järjestelmään mukaan. Näin ikääntyneet turvaisivat parhaimmat edut.

#### 7.4 Ristiriitaisuuksia

Työn rationalisointiin liittyneet henkilöstövähennykset ja vakanssijärjestelmän muutokset aiheuttivat ristiriitaisuuksia tehtaalla. Ristiriitaisuuksia tuli sekä eri ikäryhmien välille että ikääntyneiden kesken. Vakanssijärjestelmään kohdistuvat muutospaineet johtuivat teknolo- gian kehittymisestä. Uutta teknologiaa ei voinut enää oppia pelkästään työpaikalla toisen opettamana vaan vaadittiin syvempää ymmärrystä erityisesti tietokoneistumisen ja elekt- roniikan lisääntymisen vuoksi.

Vakanssijärjestelmään kohdistuvat paineet aiheuttivat ristiriitaisuuksia ikääntyneiden ja nuorempien työntekijöiden kesken. Osa ikääntyneistä koki väärytenä uuden järjestelmän, jossa ei työvuosien määrä ja niistä hankittu ammattitaito ei enää taannut pääsyä vakanssi- ja samalla palkkajärjestelmän huipulle. Olivathan he koko ikänsä kasvaneet sellaisessa teh- dasympäristössä, jossa lähinnä työvuosiin perustuva vakanssijärjestelmä oli lähes varma tae urakehityksen huipulle, koneenhoitajaksi. Uudenlaisen ajattelun myötä koulutuksen myötä hankittu ammatillinen pätevyys ja oma osaaminen vaikuttivat urakehitykseen yhtä lailla kun työvuodet ja niissä hankittu ammattitaito. Lisäksi tehtaalle pyrittiin tiimityöllä korvaamaan vakanssijärjestelmä. Uudessa mallissa kaikkien tiiminjäsenten tulisi hallita tiimin jäsenten työtehtävät ja vuorotellen tehdä niitä.

Ikääntyneet paperiteollisuuden työntekijät kuuluvat vielä järjestelmään, jossa vakanssien jako korreloi työvuosien ja työkokemuksen kanssa. Ikääntyneet ovat itse nuorina ollessaan hyväksyneet järjestelmän ja kun he itse ovat päässeet tai ovat pääsemässä vakanssijärjestel-

män huipulle on koko järjestelmä muuntumassa. Nuoremmat työntekijät kokivat tietenkin tervetulleeksi tällaisen järjestelmän.

*“Olihan siellä jonku verran vaikutusmahdollisuuksia, että joka kauemmin on ollu, jos se halus jonku tehtävän jos se vapautu ni se annettiin sille, mutta tuota ni, kyllä se romuttu viimeistään aika pitkälle siinä vaiheessa ku kakkonen valamistu. Ni kyllä siellä sitte työnantaja katto pikkuse, että kenet se halus vähä mihinki tehtävään.” (H 3)*

Toinen ristiriitaisuuksia aiheuttanut muutostekijä tehtaalla oli henkilöstön vähentäminen. Vähennyskeinona käytettiin lomautusmenettelyä ja pysyvä lomauttaminen kohdistui ikääntyneisiin työntekijöihin. Tämä synnytti eripuraa ikääntyneiden ja nuorempien välillä, ikääntyneiden itsensä keskuudessa, ikääntyneiden suhteessa ay-liikkeeseen ja ikääntyneiden suhteessa tehtaan johtoon. Lisäksi ikääntyneet kritisivat voimassa olevaa työttömyysturvajärjestelmän rakennetta, joka kannustaa yrityksiä vähentämään ikääntynyttä vielä täysin työkuntoista henkilöstöä.

Tehtaalla nuoremmat työntekijät pelkäsivät ymmärrettävästi omien työpaikkojensa puolesta ja yrittivät painostamalla vaikuttaa ikääntyneiden siirtymiseen ns. työttömyyseläkeputkeen. Keinona olivat suullinen kysely ja painostaminen. Lisäksi saatettiin tehdä pieniä ilkeyksiä ikääntyneille. Painostuksessaan nuoremmat puuttuivat ikääntyneiden korkeaan ikään ras- kaassa työssä. Suullinen irvailu kohdistui myös tuntemattomiin ikääntyneisiin. Lisäksi nuoremmat puheissaan ilmaisivat ns. työttömyyseläkeputken olevan erinomainen mahdollisuus siirtyä pois ennenaikaisesti työelämästä, jonka vain tyhmä jättäisi käyttämättä.

*“No, kai se sillai oli, että sitte varmisti heijän olemassaolonsa sitten paremmin, pysyvyyden kun ne varmisti sitte, että me varmaan lähetään”. (H 5)*

*“Mietin sellaistaakin asiaa sitte jälkeenpäin, kun nuoremmat, yks nuorempi, tosin se oli vain se ainoa nuorempi rupes irvailemaan tästä, nii mä sille sainoin, että tuota jos tiukka paikka tulee, mä lähen kokeileen raastuvanoikeuden kautta omia oikeuksiani, niin kumpikakohan sieltä lähtee. Kun mä en nyt*

*oikein hirveen riidanhaluinen oel, ni mä en halua sellaistaakaan kokeilla.” (H 1)*

Ikääntyneiden keskuudessa henkilöt, jotka jo ajatuksellisesti olivat myöntyneet ns. työttömyyseläkeputkeen, pyrkivät vaikuttamaan myös muihin ikääntyneisiin. Jos kerran itse pitää jättää työpaikka, niin solidaarisuuden vuoksi myös muiden samanikäisten on tehtävä samoin. Lisäksi ay-liike markkinoi aktiivisesti ikääntyneille lomautusmenettelyyn perustuvaa ns. työttömyyseläkeputkiratkaisua.

*“Kyllähän siellä sellanen sisäinen mylläkkä kävi, en tiedä, varmaan käy vieläkin monen vuoden ajan. Kyl se semmonen oli, kaikkia muuta kun semmonen ilmapiiri, missä työyhteisöä kehitetään, et kyllä se sellanen pommi oli.” (H 7)*

Työttömyysturvajärjestelmällä on ambivalentti merkitys ennenaikaisessa työstä poistumisessa ns.työttömyyseläkeputken kautta. Työttömyysturvajärjestelmä edesauttaa ikääntyneiden siirtämistä ennenaikaisesti pois työelämästä. Toisaalta esimerkiksi konkurssitapauksissa se takaa pysyvän toimeentulon ikääntyneille.

*“Kun ruvettiin ekakerran näitä 53 täyttäneitä lomauttamaan niin pian alettiin jo vähän osoittamaan sormella ja kyseleen, että koskas sää täytät ja koskas sää lähet.” (H 5)*

*“Kyllä se tuntu vähän loppuajalla semmoselta sitte, että niinku nuoremmat ois jotenki, multakin ihan suoraan monet nuoremmat kysy, että no etkö sää täytät sen 53 vuotta ja 2 kuukautta, että pääset jo pois tiältä. Että kyllä se oli pikkasen niinku, siinä sai sen kuvan, että sinun ois jo aika väistyä. Ne katto sen, että vanhemmat sillä perusteella (työttömyysturva) tietenki sillä perusteella voi työpaikkansa jättää. Nuoremmilla oli ilman muuta se pelko, että hyö joutuu jäämään. Sitä mää en oikeen ymmärtäny, että nii, minkä takia henkilökohtaisesti sitte kysyttiin, että etkö sää nyt jo niinku jäis. Anto niinku ymmärtää, että nyt pitäs jo lähtä.” (H 2)*



*“Kun tulee se ikä, jos et sieltä lähe heti kun se ikä on saavutettu, niin kyllä on kysyjää ja potkijaa takapuolen takana. Ei semmosta päivää oo, ettei yks niistä herroista, kun niitä on vielä mielettömästi, joua kysymään, että etkö sä aio vielä lähtä pois täältä. Ku saavuttaa 54 vuoden iän, ei sun palveluja kukaan tarvi, mutta siihen asti kelpas.” (H 1)*

Lisäksi ristiriitaisia ajatuksia kohdistui ikääntyneiden työntekijöiden suhtautumisessa ay-liikkeeseen. Ay-liike on menettänyt osaksi voimansa kun se ei pysty turvaamaan sen pitkäaikaisille jäsenille työpaikkoja.

*“Jos SAK on tällainen löppähousu ku se on tänä päivänä, se ei saatana pysty ees omien vanhojen työntekijöidensä oikeuksia turvaamaan, nii mitä tässä järjestötoiminnassa. Täähän on ihan saamaton lössi koko porukka.” (H 1)*

*“Se on (ay-liike), nykyisin on niinkö hampaat nykäisty suusta, ay-liike on sen mallinen tällä hetkellä, kaikki käy. Näyttää nykyisin olevan, että jokainen huolehtii omistaan asioistaan enemmän. Se on yleinen henki muuttunut sillälailla, että työntekijät ei lähe enää nii jyrkästi puolustaan etujaan ku joskus aikaisemmin lähti. Se on menettänyt otteensa nyt.” (H 1)*

## 7.5 Saattohoito

Tutkimuskohteenani olevalla tehtaalla on ollut vahva merkitys alueen ihmisille ja tehtaan työntekijöille. Tehdas on ollut arvostettu työnantaja. Nyt kun tehtaalla on tapahtunut rationalisointeja, tehdas on pyrkinyt järjestämään “saattohoitoa” ns. eläkeputkeen siirretyille ikääntyneille, jotta tällainen vahva tehtaan habitus ei katoaisi. Saattohoidon yhtenä tarkoituksena on ollut saada ikääntyneet tuntemaan itsensä edelleen tehtaan ympäristöön kuuluviksi. Toisaalta tarkoituksena on ollut myös vielä työssä oleviin ja alueen ihmisiin vaikuttaminen, jotta vahva imago luotettavasta työnantajasta ei karisisi pois. Ikääntyneiden saattohoito on alkanut jo ennen kuin varsinainen työ ikääntyneiltä loppui. Kirjoittamattoman

herrasmiessopimuksen mukaan ikääntyneille työntekijöille on ohjattu mahdolliset ylityöt, mitä tehtaalta löytyi. Tällä tavalla pystyttiin, ylityökorvausten lisäksi, parantamaan ikääntyneiden tulevaa toimeentuloa.

Toinen identifioimis- ja saattohoitokeino on ollut vuosittaisten tuotantopalkkioiden maksatus myös ikääntyneille, lomautetuille työntekijöille. Työttömyyseläkeputkeen lomautetut saavat samat tuotantopalkkiot kuin vielä tehtaassa työssä olevat. Kolmas saattohoitokeino on ”salainen kontrahti” työllistämisestä. Jos lomautetuille tarjotaan työvoimatoimistosta tai muualta töitä, jonka ehdot ovat oleellisesti huonommat kuin tehtaalla, on tehdas velvollinen järjestämään lomautetuille töitä entisin ehdoin.

*”Tuota, jos sanotaan, että niin, meillä on rehellisesti sopimus nykyisen työnantajan kanssa, et jos mulle tarjotaan työtä jostakin, minkä palakkaedut ovat oleellisesti huonommat kuin tehtaalla oli, niin tehdas työllistää meidät. Joo, tällöinen oli mun, herrasmiessopimus tehty.” (H 4)*

*”Ne tietää (Työvoimatoimisto), jos ne tarjois meille työtä niin, nehän (tehdas) on velevollisia ottaa meitä takasi sillo vanhoina työntekijöinä.” (H 3)*

## 8. ENNENAIKAISESTI ELÄKKEELLE

### 8.1 Ikääntyneiden työntekijöiden eläkeajatukset

Kaikki haastateltavat kokivat itsensä varsin hyväkuntoiseksi ja työkykyisiksi. He eivät kokeneet merkittäviä sopeutumisvaikeuksia kiristyneeseen työtahtiin. He ovat olleet työelämässä mukana kukin 30 - 40 vuotta ja aloittaneet työssäkäynnin hyvinkin nuorena. Heille työ on merkinnyt erittäin paljon. Työ on ollut luonnollinen asia. Se on jäsentänyt koko elämänkaarta. Työuransa alussa he ovat hankkineet työkokemusta monipuolisesti eri yrityksistä ennen viimeiseen työpaikkaansa siirtymistä. Vaikka heillä on nykyvaatimusten teknologiaan ehkä puutteellinen ammatillinen koulutus, haastateltavat tunsivat itsensä erittäin ammattitaitoisiksi. Toisaalta, jos ikääntyneitä ei kouluteta vaatimusten mukaan, jäävät he auttamattomasti jälkeen uuden teknologian vaatimasta ammatillisesta kompetenssista.

Haastateltavat olivat suhteellisen ammattiylpeitä ja kertoivat tehtaalla vaadittavan korkeaa ammattitaitoa.

Lomautetut eivät olleet ajatelleet siirtyä ennenaikaisesti pois työelämästä ennen kun he saivat tiedon lomauttamismenettelystä. Heidän mielestään sellaista ei tullut koskaan edes vakavasti ajateltua. Työttömyyseläkeputkikeskustelut ja huhut henkilöstön vähentämisestä aiheuttivat ikääntyneille uuden tilanteen tehtaalla. Yhtäkkiä työstä poisjääminen olikin tullut ajankohtaiseksi. Yksinkertaisesti tehtaan johto ja ay-liike olivat päättäneet ikääntyneiden puolesta siirtää heidät väylälle kohti työttömyyseläkettä. Työttömyyseläkeputki eroaa ns. virallisista ennenaikaisista työstä poistumisreiteistä juuri sen vuoksi, että työntekijä ei välttämättä itse toimi aktiivisena osapuolena päätösprosessissa vaan ikääntyneen on tyydyttävä vallitsevaan tilanteeseen. Usein ikääntyneitä työntekijöitä syyllistetään juuri ennenaikaisesta siirtymisestä pois työelämästä vaikka usein tilanteeseen vaikuttavat myös ikääntyneistä riippumattomat tekijät.

*“Siitä vähän niinku syyllistetään tuosta hommasta niitä ihmisiä, jotka on tässä. Se ei tunnu mukavalta.” (H 6)*

*“Moniki tuota kuitenkin, sanotaan, että täysin työkuntoisia ihmisiä on, että ei varmasti tunne muuta kun, voihan sitä tuntee, että kyllä tässä on tehty tarpeeksi, mutta millään lailla muuten puolikuntoseks jos terve on niin. Pitää lähteä niinku jonkunlaiselle säästöliekille, kun tietää, että sillo joutuu tapojaan muuttaan, ei voi kuluttaa sitä mitä on ennen kuluttanut, niin ei se oikein innosta semmonen ajatus.” (H 6)*

*“Jos me halutaan olla siellä tehtaalla nii meillä pitäis olla mahdollisuus, koska jos en tämän pahemmin sairastu ku mitä nyt oon mä olisin varmaan ollu vielä 65 vuotiaana työkykyinen. Miks, miks meijät ptkitaan 10-12 vuotta aikaisemmin sieltä pellolle? On ihan niinku jotain rasistista touhua Etelä-Afrikassa tai jossain USA:ssa tai jossain muualla.” (H 1)*

*“Rasitehan se yhteiskunnalle on, mutta kylläkai se on meikäläisten turha aatella, koska meikäläisten ikäluokka tän Suomen oikeestaan niinku pystyyn*

*nostanu sitte.” (H 8)*

Ikääntyneen ns. työttömyyseläkeputki on institutionalisoitunut yhdeksi väyläksi siirtyä ennenaikaisesti pois työelämästä. Tämä väylä on erotettava muista ennenaikaisista mahdollisuuksista työstä poisjäämiseen. Tässä työntekijä ei välttämättä itse toimi aktorina vaan hän voi olla olosuhteiden uhri. Institutionaalisia toimijoita tässä ovat yritykset, työmarkkinajärjestöt ja valtio työttömyysturvajärjestelmällään (Vrt. Jacobs ym. 1991, 205-206, Kohli ja Rein 1991, 10, Vroom ja Bomsma 1991, 106-107). Ikääntyvä työntekijä ei pysty enää itse vaikuttamaan dynamiikkaan, joka johtaa ennenaikaiseen työstä poisjäämiseen, kun ay-liikekin on ottanut tukensa pois. Vallitseva yrityskulttuuri suosii nuoria, koulutettuja ihmisiä sen sijaan, että arvostettaisiin pitkäaikaista työkokemusta.

Haastateltavat kokivat työttömyyseläkeputkeen oikeutettavan iän liian alhaiseksi, vaikkakin sopiva ikä pyrittiin suhteuttamaan laajempaan kontekstiin. Ennen kaikkea haastateltavat painottivat tiettyjen työvuosien jälkeistä oikeutta siirtyä työelämästä pois. Eläkkeelle siirtyminen legitimoidaan tehtyjen työvuosien eli ansaintaperiaatteen mukaan eikä suoranaisesti iällä. Lisäksi työn raskaus ja yleinen työttömyystilanne tulisi joustavasti ottaa huomioon määriteltäessä ”oikeaa” eläkeikää. Kysyessäni lomautetuilta heidän eläkeajatuksia ennen kun he saivat tiedon lomauttamisesta olivat vastaukset seuraavanlaisia:

*No, oikeastaan sitä ei tullu ajateltua koskaan sitä eläkeikää, että sitä oli vaan, ei sitä sillee tullu ajateltua. Se on niin kaukana, että ei se, ei sitä tullu mietittyä. (H 5)*

*”En ole ajatellu, mutta tuota nii, olen työssäki aikoinaan puhunu, että ku rehellinen eläkeikä ois saatu 55 vuoteen, jos on tarpeeksi kauan ollu töissä ni se ois paikallaan vuorotöissä, esimerkiksi joku 30 vuotta ollu talossa ja on määrätty ikä. Vuorotyökin on raskasta.” (H 3)*

*”En minä koskaan ajatellu. Ei mulla mikään semmonen, tarkotushakuisuutta, että tässä nyt pitäis päästä eläkkeelle. Oon kyllä sitä mieltä ollu aina, että 65 on liian korkea ikä, 60 ois minusta eläkeikäni sellanen kohtuullinen, et sillon*

*pitäs ihmisten kyllä päästä jo vapaalle.” (H 7)*

*“En ikinä ollu aatellu. Kyllä mää luulin, että varmaan oon ihan siihen asti ku eläkeikään tulee, mutta sitte kun näitä rupes jäämään pois ni itellekki tuli semmonen kuva, että nyt potkitaan ulos vielä iha työkykyinen ihminen ja hyvä kuntainen. Sitte kuitenkin rupes, että ku se meni tiukaksi se tahti siellä ja todella voi sanoa, että polvet välillä kipeytyy tosiaan ku joutuu kovalla lattialla kömpii.” (H 8)*

*“Kehitys johtaa tämmöseen lomautukseen. En minä vapaaehtoisesti sieltä tavallaan, minä sanoin, että riitelemmään minä en ala, mutta vapaaehtoisesti minä en lähe. Minut täytyy laittaa, et sit kyllä mä lähen ku laitetaan, mutta minä en pyri. Tän minä tein siellä seleväksi. Työnantaja painosti työntekijäpuolta sillai, että uhataan, että nuoremmat joutuu lähtemään, jos ei vanhemmasta päästä lähetä. Tämmösillä perusteilla ne on laittaneet sitkeämpiäkin pois.” (H 6)*

*“Kyllä mää tykkäsin työtä tehä ja emmää ite uskonu sillä lailla, että ku tätä järjestelmää ruvettiin käyttään tätä työttömyyseläketouhua, että mä ite siihen jouduin.” (H 4)*

Ikääntyneiden työntekijöiden lomauttamisella tai irtisanomisella ns. työttömyyseläkeputkeen on ambivalentti merkitys ikääntyneelle itselleen, yritykselle, ay-liikkeelle ja valtiolle. Taloudellisesti ikääntyneellä on tällöin turvattu, pysyvä, toimeentulo, joskin alhaisempi kuin palkkatyössä ollessa. Toisaalta ikääntyvät ovat usein vielä täysin työkykyisiä. Yritys saa teknisesti osaavia henkilöitä käyttöönsä, mutta joutuu luopumaan kokeneista työntekijöistä. Ay-liike pystyy ns. työttömyyseläkeputkijärjestelyillä turvaamaan kaikille jäsenille pysyvän toimeentulon, mutta joutuu alistumaan työntekijöiden vähennykseen. Korkean työttömyyden aikana ns. työttömyyseläkeputki väylä mahdollistaa koulutettujen, vielä työkokemusta vailla olevien nuorien rekrytoimisen pitkän työuran tehneiden tilalle. Tällöin koulutuksesta saatava tieto-taito voidaan ottaa heti käytäntöön.

## 8.2 Työntö- ja vetotekijät

Saneeraukset on aloitettu kohdeyrityksessä lomauttamalla, työttömyysturvajärjestelmälle sopivan ikäiset, ikääntyneet työntekijät. Tämä merkitsee uutta käännettä koko paperiteollisuudessa, jossa perinteisesti on ollut käytössä senioriteetti periaate. Periaatteen mukaan yritykseen viimeksi töihin tullut lähtee rationalisoitaessa ensimmäisenä pois. Senioriteetti periaate on ollut rasite yrityksille, koska vähennettäessä nuorimmasta päästä on työntekijöiden ikärakenne vääristynyt. Työntekijöiden keski-ikä noustessa yritysten kustannukset nousevat, koska ikääntyessä riski tulla työkyvyttömäksi kasvaa, ikääntyneiden palkat ovat suuremmat kuin nuorilla ja palkan sivukulut ovat merkittävämmät.

Ikääntyneiden lomauttamismenettelyssä yritys ja ammattiyhdistysliike ovat olleet aktoreina. Ammattiyhdistysliike on myöntynyt ratkaisuun säilyttääkseen nuorempien jäseniensä työpaikat ja samalla ay-liike on pystynyt varmistamaan nuorempien jäsentensä jäsenyyden myös tulevaisuudessa. Ikääntyneiden työntekijöiden vähentäminen legitimoidaan nuorempien työntekijöiden työpaikkojen säilymisellä. Kohdistamalla vähennykset ikääntyneisiin työntekijöihin yritys voi samalla muuntaa työntekijärakennettaan nykYTEknologiaan paremmin sopivammaksi.

*“No, kylläkai se lähtökohtana oli se, että työnantajan piti saaha työntekijöitä vähenemään, mutta kyllä se sitte nii tämä, tämä oli kumminki juontanu, ammattiosaston tahto, että laitetaan 53 vuotiaat, siis vanhemmasta päästä. Mä uskon näin sen ja koin monta asiaa, jotka vahvisti sen.” (H 5)*

Miten prosessi työttömyyseläkkeelle rakentuu työntö- ja vetotekijöiden mukaan? Yleensä ennenaikaista työstä poisjäämistä koskevien tutkimusten lähtökohtina ovat olleet ikääntyneiden yksilöiden eläkepreferenssien mittaaminen. Tutkimuksissa on painotettu yksilöiden päätöksiä siirtyä ennenaikaisesti työstä pois erilaisten kulkureittien kautta. Lisäksi on tuotu esiin yksilöiden päätöksiin vaikuttavat tekijät. Tutkimusten mukaan varhaista eläkeläistymistä selitetään ikääntymisellä, huonolla terveydellä, työn raskaudella, työn muutoksilla, työttömyydellä ja lisäksi taloudellisilla houkuttimilla, sekä perheen, vapaa-ajan ja puolison eläkkeellä ololla. Eli syytekijät on jaettu työelämästä työntäviin ja toisaalta varhaisen eläke-

läistymiseen liittyviin vetotekijöihin (Kts. esim. Beehr 1986, Eläkomitean mietintö 1991, Forss 1989, Gould 1985, 1987, 1991, 1992, 1994, 1995 a, Gröhn 1991, Jonninen ym. 1992, Kohli ja Rein 1991, Niemelä ym. 1995, Piispa ja Huuhtanen 1990, 1992, Salavuo ja Kettunen 1992).

Ennen aikainen työstä poisjääminen ns. työttömyyseläkeputken kautta ei rakennu yksilön päätöksentekoprosessissa vaan päätöksen tekevät yrityksen johto ja ay-liike. Markkinatilanteen heikentyminen ja/tai teknologian kehittyminen vähentävät työntekijöiden tarvetta yrityksissä. Rakennemuutosten vuoksi työntekijöiden tarve vähenee ja samalla kvalifikaatiovaatimukset kasvavat. Uusi teknologia vaatii entistä koulutetumpia työntekijöitä. Myös Jonnisen ym. tutkimuksessa yritykset selittivät työttömyyseläkkeen yleistymistä taloudelliseen laskusuhdanteeseen liittyvillä henkilöstön supistuksilla (Jonninen, Pesonen, Hänninen 1992, 34-36). Piispa ottaa tutkimuksessaan esille myös työnantajan kehotuksen (Piispa ja Huuhtanen 1993, 24).

*“Kaikki johti siihe, että työväkiä piti saaha alas. Monta kertaa tuli näissä neuvotteluissa esille, että paperin hintaa ei voi tehdas eikä joku yhtiö määrätä, sen määrää markkinat ja palakkoja ei voi määrätä sen määrää työehtosopimukset, mutta pääluvun, kuinka monelle sitä palkkaa maksetaan, sen voi työnantaja määrätä. Tämä oli ainoa konsti millä voitiin saaha sitä säästöä sillee nopeesti.” (H 4)*

Ay-liike, henkilöstön työkyky, työttömyysturvajärjestelmä ja yrityskulttuuri vaikuttavat henkilöstövähennysten kohdentamiseen. 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 kouluttamisesta kukaan halua ottaa vastuuta, kun työttömyysturvajärjestelmä kannustaa siirtämään ikääntyneet työntekijät ennen aikaisesti pois työelämästä ja kun yrityskulttuuri on muuttunut siten, että ei enää arvosteta vanhempia työntekijöitä, on seurauksena paine siirtää ikääntynyt työntekijä ennen aikaisesti ja pysyvästi pois työelämästä. Erityisesti yrityksen ja voimassa olevan työttömyysturvajärjestelmän merkitys on suuri.

*“Must tuntuu, että meitä ylipäättään tän ikäistä porukkaa ja puhumattakaan sitte nuoremasta joukosta nii tässä yhteikunnassa meitä ei niinku noteerata ollenkaan.” (H 1)*

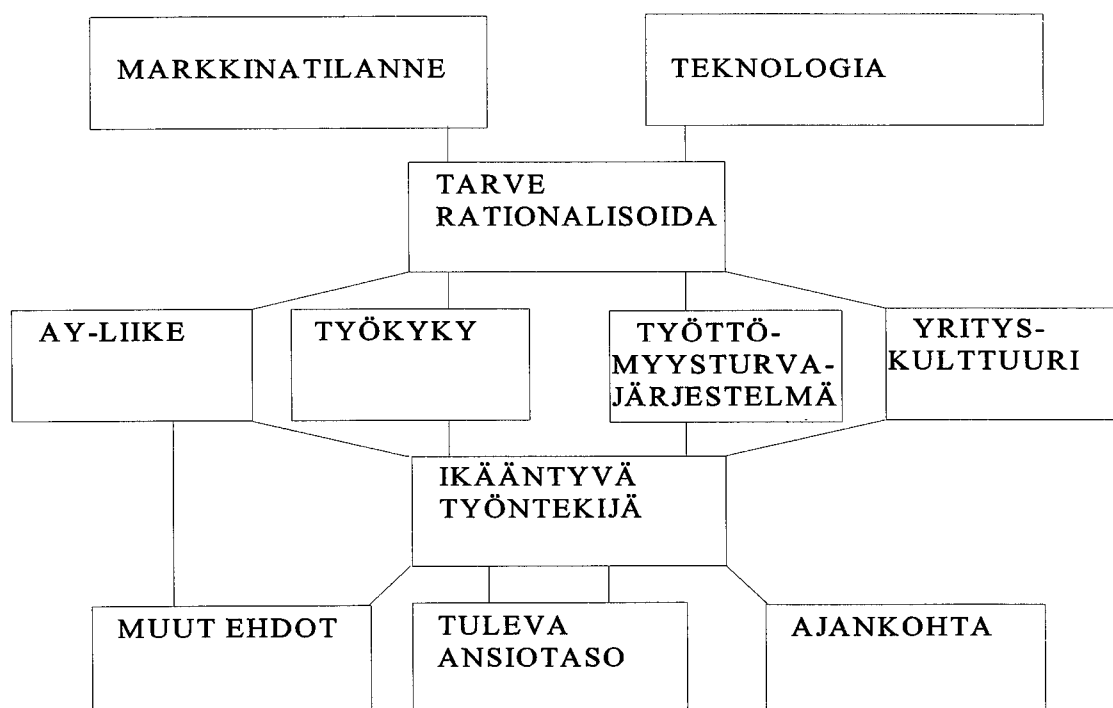
*“Ikä on vaikuttanut sillä tavalla, että on päässy tähän työttömyyseläkeputkeen. Työttömyysturvajärjestelmä oli kaikkein tärkein. En olis jääny, enkä ois joutunu pois jos ei olis tämmöstä työttömyysturvajärjestelmää ollu.” (H 4)*

Toisaalta ikääntyneillä itsellään olisi ollut, ainakin teoreettisesti, aikaisemmin mahdollisuus kouluttautua työn ohessa uusiin vaatimuksiin, mutta käytännössä perheellisen on vaikea löytää aikaa ja voimia tähän. Eli on myös syytä tarkastella aikaulottuvuutta. Uuden teknologian kehittyminen ja käyttöönotto on suhteellisen hidasta paperiteollisuudessa, joten koulutuksellinen puute ei ole yhtäkin ilmiö. Koulutuksellinen jälkijättöisyys rakentuu useiden vuosien ja vuosikymmenten ajalle, johon yrityksissä olisi reagoitava riittävän aikaisessa vaiheessa. Muuten aina ikääntyvä ihminen on ongelma yritykselle ja mikään kansantalous ei kestä näin aikaisin tapahtuvaa työstä poisjäämisprosessia.

Seuraavassa olen esittänyt havainnollistavan kuvan siitä dynamiikasta, joka johtaa ikääntyneen ennenaikaiseen työstä poisjäämiseen.



**Kuva 7. Prosessi ns. eläkeputkeen**



Ikääntynyt työntekijä voi vaikuttaa kolmeen eri asiaan varhaisessa työstä poisjäämisessä ns. työttömyyseläkeputken kautta. Ikääntynyt työntekijä voi yhdessä ay-liikkeen kanssa vaikuttaa ns. työttömyyseläkeputkeen liittyviin ehtoihin. Lisäksi ikääntynyt työntekijä voi vaikuttaa tulevaan ansiotasoon ja mahdollisesti siirtymisajankohtaan.

Tutkimassani yrityksessä ay-liike on tehnyt yrityksen kanssa sopimuksen lomautettujen työntekijöidensä uudelleen työllistämistä, jos työvoimatoimisto tarjoaa ikääntyneille työtä huonommilla ehdoilla kun mitä tehdas on tarjonnut tai jos työttömyysturvajärjestelmän kautta saatava ansiotaso laskee merkittävästi. Lisäksi sopimuksen mukaan ns. eläkeputkeen oikeutetut saavat vuosittain samat tuotantopalkkiot kuin työssä olevat. Työttömyyspäivärahaa saavallahan on oikeus ansaita tietty määrä kuukaudessa, jolloin päiväraha ei vielä laske. Tällaiset etuudet lieventävät eläkeputkeen siirtämisestä syntyviä ristiriitaisuuksia. Kuitenkin on kyseenalaista luvata ehdollisesti työpaikka, jos kerran työntekijöitä tarvitaan vähemmän,

niin mistä tehdas pystyisi yhtäkkiä lomautetuille järjestämään töitä. Tämäkin kuvaa sellaista lopullisuuden dynamiikkaa, jossa kaikki osapuolet odottavat ikääntyneen siirtymistä virallisesti työttömyyseläkkeen kautta normaalille eläkkeelle.

Toiseksi työntekijä voi mahdollisesti vaikuttaa ajankohtaan, milloin hän siirtyy ns. työttömyyseläkeputkeen. Kuitenkin työttömyyseläkejärjestelmä on ollut muutoksille altis koko sen historian ajan ja -90 luvulla on pyritty jälleen tiukentamaan järjestelmän piiriin pääsemisen ehtoja. Siirtymispäätöksen pitkittyminen saattaa heikentää ns. työttömyyseläkeputkeen liittyviä ehtoja. Kolmantena ikääntyvä voi mahdollisesti vaikuttaa tulevaan ansiotasoon, jos hän pystyy nostamaan ansiotasoaan, esimerkiksi ylitöitä tekemällä, ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan määräämisajalla.

Tutkimassani yrityksessä mahdolliset ylityöt pyrittiin ohjaamaan juuri ns. eläkeputkeen siirtyville, jotta tuleva ansiotaso ei merkittävästi laskisi. Jos ikääntyvä itse oli aktiivinen tekemään ylitöitä, yleensä niitä pystyttiin myös tarjoamaan. Tällaisella ansiotason kohottamisella päivärahan laskenta-ajalla on merkittävä vaikutus tulevaan työttömyyspäivärahaan vaikka ansiotason nosto ei kokonaisuudessaan vaikuta päivärahaan. Kuitenkin ns. työttömyyseläkeputkeen siirretty henkilö voi mahdollisesti saada jopa seitsemän vuotta työttömyyspäivärahaa ennen työttömyyseläkettä ja lisäksi viisi vuotta työttömyyseläkettä. Eli mahdollinen päivärahan kohottamisen vaikutus kertaantuu joka kuukausi ja vuosi. Toisaalta päivärahalla olevien ja työssä olevien välinen tuloero kasvaa vuosittain, koska päivärahoihin ei tule samanlaisia korotuksia kuin palkkoihin. Lisäksi on pyritty veroteknisesti vaikuttamaan, että palkkatyöläisten verotus on suhteellisesti kevyempää kuin työttömyyspäivärahalta olevien.

*“Se riippuu itestä, ei sitä välttämättä tyrkytetä, et puolväkisin täytyy olla (ylitöissä). Minäkin olin siinä viimesenä, tuota Juhannuksen töissä, viimesen Juhannuksen töissä ihan puolväkisin ympäri vuorokaus. Tää oiski aika surkea tää korvaus, jos sitä ei ois saanu, pystynyt tekemään. Siihen nyt itekki pysty vähän vaikuttaan siihen, että kuinka paljon siellä sitte on siellä työmaalla. Tottakai se on tuossa tilanteessa yritettävä minkä pystyy.” (H 6)*

*“Miten minullakin tämä työttömyysturva muodostuu ja mistä se laskettiin, ni*

*mä voin kertoa, että viimesen puolen vuoden aikana mää pyrin tekemään kaikki kotipäivystykset, ylityöt, viikonlopputyöt, niin palijoko sitä löytyy ja meillä oli tehtaalla semmonen sopimus, että jokainen joka lähtee siihen työttömyyseläkeputkeen vapaaehtoisesti, niin sai tehdä niin paljon niitä hommia ku se lain puitteissa oli mahdollista. Ja jos niitä töitä oli, ne ohjattiin juuri näille kavereille, jotka on lähdössä. Ja mun omalla kohdalla oli semmonen tilanne, että mä pystyin viimesen puolen vuoden aikana tuplaamaan vuosiansiot, taikka kuukausiansion, josta laskettiin työttömyyspäiväraha.” (H 4)*

Tällaisella ansiotason kohottamismahdollisuudella voidaan paljonkin vaikuttaa työpaikalla olevaan ilmapiiriin. Tuleehan siitä tunne, että työnantaja on pakotettu vähentämään työntekijöitään, mutta on kumminkin halukas käytettävissä olevien keinoin turvaamaan ikääntyneille mahdollisimman korkea toimeentulo.

### 8.3 Uudelleen työllistyminen

Työttömyyseläkeputkeen siirtyneet työntekijät eivät aio enää työllistyä, koska työllistymien yli 54 vuotiaana uuteen yritykseen tai uuteen ammattiin on vaikeaa. Toiseksi lomautetut heikentäisivät omaa taloudellista tilannettaan, koska työttömyysturvajärjestelmän ehtoja on muutettu lomauttamisen jälkeen. Mahdollinen epävarma työpaikka ei houkuttele pysyvään, joskin alhaisempaan kuin työssä ollessa, toimeentuloon oikeutettuja ikääntyneitä. Kolmanneksi ikääntyneillä ei itsellään ole voimia ja halua kouluttautua uuteen ammattiin varsinkaan kun työllistyminen on epätodennäköistä. Lomautetut kokevat nykyisen tilanteensa suhteellisen pysyväksi työttömyyseläkkeeseen oikeuttavaan ikään asti. Kuitenkin lievää epävarmuutta ilmenee suhteessa nykyisten etuuksien pysyvyyteen. Nopeat muutokset, jotka koskevat jo järjestelmän piirissä olevia, ovat epätodennäköisiä.

*“Minä laulan, että en etsi töitä enää”. (H 3)*

*“En ole pyrkinyt. Mää olin ensinnäki jo niin henkisesti väsyny vuos takaperi tästä koko asiasta ja sitte ku vihon viimein jäin pois olin tavallaan niinku helpottunu. Pääsin siitä ruli-janssista ja siitä huonosta ilmapiiristä pois ja*

*eihän Työvoimatoimisto, eihän siellä ole, ei oo tarjottukkaa, mutta en usko, että onkaan”. (H 5)*

*“Ei oo mitään järkeä ja sitte ei oo minun mielestä mitään mahdollisuuksia myöskään”. (H 3)*

#### 8.4 Työvoimatoimiston suhtautuminen lomautuksiin

Työvoimatoimisto ei ole reagoinut ikääntyneiden joukkolomauttamisiin erityisesti. Työttömyyseläkeputki on institutionalisoitunut järjestelmä siirtyä ennenaikaisesti työstä pois myös viranomaisten keskuudessa. Kaikki osapuolet, työnantaja, ay-liike, ikääntynyt työntekijä ja viranomaiset, odottavat ikääntyneiden siirtymistä 60 vuotiaana työttömyyseläkkeelle. Tällöin ikääntyneet siirtyvät pois työvoimaan kuuluvien joukosta. Samalla kohdeyritys voi helpommin rekrytoida uusia työntekijöitä, koska lomautuslistalle ei enää ole entisiä työntekijöitään. Yrityshän ei voi rekrytoida samoihin tehtäviin ulkopuolisia, jos se on lomauttanut henkilöstöään.

Työvoimatoimistoon ilmoittautuminen aiheuttaa korkean kynnyksen ikääntyneille, pitkän työuran omaaville työntekijöille. On alentavaa lopettaa työura kesken ennen lakisääteistä eläkettä. Lisäksi ns. työttömyyseläkeputkeen siirrettyjä usein syyllistetään tilanteestaan vaikkakaan he eivät ole itse sitä suoranaisesti aiheuttaneet. Ns. eläkeputkessa olevat ilmoittautuvat säännöllisesti työvoimatoimistoon, joskin ilmoittautumisen merkitys on lähinnä symbolista. Kumpikaan osapuoli ei usko eikä toimi uudelleen työllistymisen eteen.

Lomauttamisprosessiin liittyy mielenkiintoinen piirre. Tehdas oli tehnyt sopimuksen ns. työttömyyseläkeputkeen siirtyneiden kanssa siitä, että jos työvoimatoimisto tarjoaa haasteltavalle töitä huonommilla ehdoilla kuin tehdas tai jos työttömyyspäivärahaan tulee merkittäviä heikennyksiä, on tehdas velvollinen ottamaan työntekijänsä takaisin töihin. Tämä vaikuttaa merkittävästi ikääntyneiden asenteisiin työllistyä. Työnantaja on järjestänyt heille pysyvän tilanteen, johon on sopeuduttava.

*“Tuota, jos sanotaan, että niin, meillä on rehellisesti sopimus nykyisen*

*työnantajan kanssa, et jos mulle tarjotaan työtä jostakin, minkä palakkaedut ovat oleellisesti huonommat kuin tehtaalla oli, niin tehdas työllistää meidät. Joo, tämmönen oli mun, herrasmiessopimus tehty.” (H 4)*

*“Ne tietää (Työvoimatoimisto), jos ne tarjois meille työtä niin, nehän (tehdas) on velevollisia ottaa meiät takasi sillo vanhoina työntekijöinä.” (H 3)*

## 9. ELÄMÄN UUSI JÄSENTYMINEN

### 9. 1 Henkinen krapula

Ikääntyneen työntekijän yhtäkkinen siirtyminen pois työelämästä ilman omaa aktiivista pyrkimystä ja konkreettista syytä on kivulias prosessi. Nyt ennenaikaisesti työstä poissiirtyneet kuuluvat vielä sukupolveen, joka on rakentanut elämänsä palkkatyön varaan. Työ on jäsentänyt ikääntyneen elämää. Työ on mahdollistanut taloudellisen toimeentulon ja luonut turvallisen, pysyvän kategorian ikääntyneen elämälle. Työ on määrittänyt koko ihmisen olemusta. Se on luonut tietyn päivä-, viikko-, kuukausi- ja vuosirytmien. Kun koko elämä on konstruoitunut jo hyvin aikaisiin, usein 15 - 16 vuotiaasta alkaen, palkkatyön varaan on henkisesti raskasta aloittaa päivittäisen elämänrytmien rekonstruointi alusta.

Työttömyyseläkettä odottelevat ikääntyneet eivät koe jäsentyneensä oikein mihinkään kategoriaan. He eivät tunne itseään työttömiksi, eivätkä eläkeläisiksi puhumattakaan töissä oleviksi. Työn loppuminen ja tällainen odotteluvaihe elämässä merkitsevät henkisiä ponnisteluja itsensä kanssa, jotta uusi vaihe elämässä voisi alkaa. Kaikki ikääntyneet ovat kokeneet tai kokevat yhä ristiriitaisia ja jopa häpeän tunteita, joita työn loppuminen on aiheuttanut.

*“No minusta tuntuu, että minä oon sellanen väliinputooja”. (H 2)*

*“Emmää tiä mikä mää oon. Mä oon lähinnä vanki. Tää on jotenki ihmeellinen olotila.” (H 1)*

*“No, mä koen itteni sellaseks, sanotaan nyt, tavallaan pelleksi. Kuhan tässä*

*huhhailen johonki, eihän tää nyt ole sillä tavalla mukava tässä olla nii. Mää pidän tätä vähä niinku pellen roolina, että työikäisiä, terveitä, jonkunlaisen koulutuksen ja ammattitaidon omaavia ihmisiä makuutetaan kotona.” (H 4)*

*“No, emmää voi sanoa, että mää oikeestaan työttömäks tuntisin itteni, että noi. Kyllä mää oon ajatellu sen sillee, että mää oon nyt niinku eläkkeelle lähössä. Tää on semmonen radikaali lasku, mutta kuitenkin, että emmää sitä sillee työttömäks koe itteeni ja silleeki ku ajattelee, niitä on niin palijo niitä työttömiä, niitä on tosi työttömiä tuolla. Mää en kehtais etes sanoo, että mää oon työtön.” (H 5)*

## 9.2 Elämän uusi paikantuminen

Haastateltavat kuuluvat siihen ikäpolveen, joka on kasvanut maaseudulla. Työ on vienyt heidät taajamiin ja kaupunkiin. Nyt kun hyvin varhaisessa vaiheessa tapahtui työstä poisjääminen on lomautetut vapaita ajallisesti ja paikallisesti kun vielä työttömien matkustuskielto ulkomaille on poistumassa. Uusi vaihe elämässä merkitsee aikaa itselle, perheelle ja tuttaville. Ikääntyneiden, ennenaikaisesti työstä poisjääneiden, elämänkaari kuvastuu hermeneuttisena kehänä. Palkkatyöstä vapautuminen mahdollistaa ikääntyneiden uudelleen palaamisen maalle mökkeilemään, kalastamaan ja viljelemään pieniä maapalstojaan. Kaupunkiasunto menettää merkitystään ikääntyneiden arjessa kun työ ei enää sido paikallisesti ja ajallisesti.

*“Voijaan niinku olla lastemme hyväks lasten hoijossa ja muuta ja tosiaan voidaan vapaasti suunnitella oma vapaa-aika.” (H 5)*

*“Nyt määki oon tosiaan, mulla on aikaa, mää oon ollu kova kalastamaan ja luonnossa liikkumaan, sienestämään ja marjastamaan, nyt jaksaa tehäkki. Jos mää oisin 65 vuotiaaksi ollu ne ois kalastukset kalastettu.” (H 8)*

*“Tää on sen verran vähä aikaa kestäny, että mulle on työelämä hirveen tuoreessa muistissa, mutta mä tykkään tehä tommosia puutarhatöitä. Mää nautin, että mulla ei oo hirvee kiire.” (H 7)*

*“Talakoo työtä minä oon tehny, semmosta tuon seuran. Nehän menee iha seuralle ne tulot, että eihän niistä penniäkään itelle saa, et talakoot iha miehenkiinnon kannalta. Nii kyllä niissä mennee aikaa liikaaki” (H.6).*

*“Mä hoidan tän, vaimo on töissä, mä hoidan kodin, siivoon, käyn kaupassa ja laitan ruuat” (H.4).*

Työn merkitys ei haastateltaville sinänsä ole muuttunut vaan työllä tarkoitetaan edelleen palkkatyötä, jota jokaisen tulisi kykyjensä mukaan tehdä. Lomautetut rakentavat uudenlaisen elämänvaiheensa harrastustensa kautta. Aikaisempi ehkä epäsäännöllisempi pienviljely, puutarhanhoito, metsästys, kalastus, marjastus ja erilaiset talkoot ovat tulleet säännöllisimmiksi toiminnoiksi työtä korvaamaan.

## 10. DISKUSSIO

Ennenaikainen työstä poisjääminen on koettu ongelmaksi sekä Suomessa että Euroopassa. Erityisesti Suomessa ikääntyneiden 55 - 64 vuotiaiden eläkkeensaajien osuus vastaavan ikäisestä väestöstä on poikkeuksellisen korkea. Vuonna 1993 60 % ikääntyneistä 55 - 64 vuotiaista oli jo eläkkeellä vaikka lakisääteinen yleinen eläkeikä Suomessa on 65 vuotta. Ikääntyneiden ennenaikainen työstä poisjääminen on lisääntynyt jo vuosikymmenten ajan.

Ennenaikaista eläköitymistä on selitetty työntö- ja vetoteorioiden avulla. Työntöteorioiden mukaan prosessi varhaiselle poistumiselle työvoimasta voidaan johtaa työmarkkinoiden kehityksestä, erityisesti työttömyyden korkeasta tasosta ja rakenteellisista tekijöistä kuten rationalisoinneista. Lisäksi työntöteorian mukaan prosessiin vaikuttaa yritysten sisäisten työmarkkinoiden kehitys, aliurakointisopimusten kasvu ja lisääntyvä tilapäistyövoiman käyttö.

Vetoteorian mukaan varhaiseen poistumaan työvoimasta vaikuttaa eläketurvan muodot. Alemmat eläkkeelle siirtymistä koskevat säädökset kuten ikäraajat mahdollistavat varhaisen

poistuman työvoimasta. Vetoteorian mukaan varhainen poistuma työvoimasta on tulos sosiaalipolitiikasta, joka on tehnyt varhaisen poistuman vetovoimaiseksi esimerkiksi alentamalla eläkeikärajaa tai kehittämällä uusia institutionaalisia kulkureittejä varhaisen työvoimasta poistumisen ja eläkeiän välille.

Yleensä varhaista eläkeläistymistä koskevat teoriat lähtevät yksittäisen työntekijän preferensseistä. Erityisesti tutkimuksissa on painotettu ikääntyneiden työntekijöiden omia päätöksiä ja halukkuutta siirtyä erilaisten väylien kautta ennenaikaisesti työstä pois. Tutkimustulosteni mukaan tilanne ei ole näin yksioikoinen. Olen tarkastellut ns. työttömyyseläkeputken kautta tapahtuvaa ennenaikaista työstä poisjäämistä. Tässä case-tutkimuksessa olen tutkinut yhden paperiteollisuuden yrityksen rationalisointikeinoja. Henkilöstön vähennyskeinoksi on valittu kaikkien yli 53 vuotiaiden työntekijöiden pitkäaikainen lomauttaminen työttömyyseläkeputkeen. Työttömyyseläkeputkea seuraa 60 vuotiaana siirtyminen työttömyyseläkkeelle ja normaalissa eläkeiässä tapahtuva eläkkeelle jääminen. Työttömyyseläkeputkeen siirtämiset eivät ole kohdistuneet toimihenkilöihin. Sukupuolella ei ole ollut merkitystä henkilöstövähennyksissä. Työttömyyseläkeputkeen siirtäminen on tapahtunut tehtaan ja ammattiliiton sopimuksesta. Ikääntyneet työntekijät ovat olleet pakotettuja jättämään työpaikkansa vaikka tehtaan johto aktiivisesti markkinoi työttömyyseläkeputkea vapaaehtoisena valintana.

Työttömyyseläkeputkeen siirtämiset ovat aiheuttaneet ristiriitaisuuksia tehtaalla ikääntyneiden ja tehtaan johdon, ikääntyneiden ja ammattiliiton, ikääntyneiden ja nuorempien työntekijöiden välillä ja ikääntyneiden itsensä keskuudessa. Erityisesti nuoremmat työntekijät pelkäsivät omien työpaikkojensa puolesta ja pyrkivät painostamalla vaikuttamaan ikääntyneisiin.

Työttömyyseläkeputki on institutionalisoitunut yhdeksi väyläksi siirtyä ennenaikaisesti työelämästä pois. Siinä aktorina eivät niinkään toimi ikääntyneet itse vaan yritys yksinkertaisesti siirtää ikääntyneet taloudellisista ja tuotannollisista syistä pois työelämästä. Tämä tutkimustulos on ristiriidassa Jonnisen ym. tutkimuksen Yritysten varhaiseläkepolitiikka kanssa. Jonnisen tutkimuksessa yritysjohtajat painottivat työntekijöiden pyrkimyksiä siirtyä työttömyyseläkkeelle. (Kts. Jonninen ym. 1992, 34-36) Tosin eiväthän he voi normatiivisissa lausunnoissaan painottaa omia preferenssejä siirtää ikääntyneet pois työstä työttömyys-



eläkeputken kautta.

Uuden teknologian myötä tarvittavan henkilöstön määrä vähenee ja koulutusvaatimus kasvaa. Ay-liike, henkilöstön työkyky, työttömyysturvajärjestelmä ja yrityskulttuuri vaikuttavat henkilöstövähennysten kohdentamiseen. 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 kouluttamisesta kukaan halua ottaa vastuuta, kun työttömyysturvajärjestelmä kannustaa siirtämään ikääntyneet 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.

Ennenaikainen työstä poisjääminen on mahdollista erilaisten väylien kautta. Työttömyyseläkeputki on legitimoitunut yhdeksi väyläksi siirtää ikääntyneet pois työelämästä. Tutkimassani yrityksessä työttömyyseläkeputkeen siirtäminen järjestettiin lomautusmenettelyn avulla. Ikääntyneet työntekijät on lomautettu useiksi vuosiksi ja heidät irtisanotaan vähän ennen kun he täyttävät 60 vuotta. Tämän jälkeen he siirtyvät työttömyyseläkkeelle. Vaikka lomautusmenettely tulisi lain mukaan olla väliaikainen, jolla on alku ja loppukin hahmoteltavissa voidaan tämän yrityksen käytäntöjen kautta puhua pysyvästä lomauttamisesta. Työvoimaviranomaisetkin ovat hyväksyneet järjestelyn. Tämä väylä on varsin edullinen työnantajalle vähentäessään työntekijöitään.

Ikääntyneiden siirtämiseen pois työelämästä työttömyyseläkeputken kautta liittyy olennaisesti vapaamatkustajaongelma. Tässä tapauksessa tehdas vapaamatkustajana on pyrkinyt karsimaan omia palkkakustannuksia ehkä ylireagoimalla työntekijöiden vähentämistarpeeseen. Tehtaalle jäljelle jääneet työntekijät ovat joutuneet ylitöillä korvaamaan vähäistä henkilöstöä. Tehdas on siirtänyt käytännössä kaikki yli 53 vuotta ja 2 kuukautta vanhemmat työntekijät työttömyyseläkeputkeen. Tilapäiseksi tarkoitettu menettely otettiin tehtaalla jatkuvaan käyttöön. Näin tehdas on siirtänyt vastuun henkilöstönsä hyvinvoinnista kollektiivisesti kustannettavan ansiosidonnaisen työttömyysturvan harteille.

Tehdas on ollut arvostettu työnantaja paikkakunnallaan. Sillä on ollut vahva merkitys alueen

ihmisille ja tehtaan työntekijöille. Nyt kun tehtaalla on tehty henkilöstövähennyksiä on tehdas pyrkinyt järjestämään saattohoitoa eläkeputkeen siirretyille. Ikääntyneiden saattohoito on alkanut jo ennen lomauttamisia. Kirjoittamattoman herrasmiessopimuksen mukaan ikääntyneille työntekijöille on ohjattu mahdolliset ylityöt, mitä tehtaalta löytyi. Tällä tavalla pystyttiin, ylityökorvausten lisäksi, parantamaan ikääntyneiden tulevaa toimeentuloa. Ansiioon suhteutettu päivärahan laskettiin vielä silloin viimeisen 6 kuukauden ansioista. Toinen identifioimis- ja saattohoitokeino on ollut vuosittaisten tuotantopalkkioiden maksaminen myös ikääntyneille, lomaututetuille työntekijöille. Kolmas saattohoitokeino on “salainen kontrahti” työllistämisestä. Jos lomaututetuille tarjotaan työvoimatoimistosta tai muualta töitä, jonka ehdot ovat oleellisesti huonommat kuin tehtaalla, on tehdas velvollinen järjestämään lomaututetuille töitä entisin ehdoin. Tämäkin kuvaa lopullista työpaikan menetystä.

Kukaan haastateltavistani ei ollut eläkesuuntautunut. Lomauttamismenettely työttömyyseläkeputkeen tuli täysin yllätyksenä heille. Tämä on ristiriidassa aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna. Aikaisemman, tosin kvantitatiivisen, tutkimuksen mukaan ikääntyneet ovat varsin eläkesuuntautuneita (Kts. Gould 1985, 1987, 1991, 1992, Gröhn 1991, Jonninen ym. 1992, Guillemard 1991, Jacobs, Kohli ja Martin 1991, Laczko ja Phillipson 1991, Niemelä ym. 1995, Piispa ja Huuhtanen 1991, 1992, 1993)

Tutkimukseni mukaan työttömyysturvajärjestelmää käytetään järjestelmällisesti hyväksi henkilöstörationalisoinneissa. Ikääntyvällä työntekijällä ei itsellä ole vaikutusmahdollisuutta dynamiikkaan, koska ay-liikekin on hyväksynyt järjestelmän. Työttömyyseläkeputkeen pakottaminen on ikäsyrintää, koska juuri työntekijän ikä on ratkaisevin peruste pitkäaikaisille lomautuksille. Työttömyyseläkeputkijärjestelmän ovat hyväksyneet kaikki institutionaaliset osapuolet, joten ikääntyneenkin työntekijän on sopeuduttava tilanteeseen.

## LÄHTEET

**Aho, Simo:** Palkkatyö; Yhteiskunnallisen järjestyksen perustana, Gummerus, Jyväskylä 1988.

**Ahonen Antero:** Eläkekynnys noussut 60 vuoteen. Yleisen eläkeiän merkitys vähentynyt entisestään. Työeläke 94:2. Martinpaino Oy. Helsinki 1994.

**Ahonen Guy:** Ikääntymisen haittojen lieventämisen liiketaloudelliset kustannus-hyötyvaikutukset. Komiteamietintö 1996:14: Ikääntyvät työelämässä, Liiteosa. Oy Edita Ab, Helsinki 1996.

**Alasoini Tuomo:** Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutos. Tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Helsinki, 1990. Valtion painatuskeskus, Pasilan Valtimo.

**Alasoini Tuomo ja Pekkola Juhani (toim.):** Puheenvuoroja työelämän rakennemuutoksesta. Työhallinnon julkaisu. Työministeriö. Helsinki, 1991. Valtion painatuskeskus Pasilan Valtimo.

**Asp Erkki ja Peltonen Matti:** Työnsosiologia. Kustannusyhtiö Otavan painolaitokset, Keuruu 1980.

**Beehr Terry:** The process of retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. Personnel Psychology Volume 39, 1986:1.

**Eläkekomitean 1990:n mietintö:** Komiteamietintö 1991:41, Sosiaali- ja terveysministeriö, Valtion painatuskeskus, Helsinki 1991.

**Forss Simo:** Eläkkeelle siirtymisen syitä ja seurauksia, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1989:3, Eläketurvakeskus 1990, Helsinki 1990.

**Gould Raija:** Työkyvyttömyys - erivapaus työstä vai työttömyydestä, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1985:1, Paino Polar OY, Helsinki 1985.

**Gould Raija, Rinne Seppo:** Yksilölliset varhaiseläkkeet vuonna 1986, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1987:1, Gummerus, Jyväskylä 1987.

**Gould Raija, Takala Mervi, Lundqvist Bo:** Työ vai eläke, Yksilöllisellä varhaiseläkkeellä olevien ja työssä käyvien vertailu, Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1991:1, Gummerus, Jyväskylä.

**Gould Raija, Takala Mervi, Lundqvist Bo:** Varhaiseläkkeelle hakeutuminen ja sen vaihtoehtot, Eläketurvakeskus, Tutkimuksia 1992:1, Hakapaino Oy, Helsinki.

**Gould Raija:** Työelämä takanapäin ?, Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990-1993, Eläketurvakeskus, Tutkimuksia 1994:3, Painatuskeskus Oy, Pasilan pikapaino Oy, Helsinki 1994.

**Gould Raija:** Eläkeläistyminen varhaisen työstä poistumisen reittinä - Suomen malli eurooppalaisessa vertailussa. Teoksessa Hyvinvointivaltio, eläketurva ja kansainvälistymisen haasteet. Eläketurvakeskus, Tutkimuksia 1995:2. Hakapaino Oy, Helsinki 1995.

**Gould Raija:** Mitä eläkehylkäysen jälkeen. Tutkimus yksilöllisen varhaiseläkkeen hylkäyspäätöksen saaneiden palkansaajien myöhemmistä vaiheista. Eläketurvakeskus. Tutkimuksia 1995:4. Ykkös - Offset Oy, Vaasa 1995.

**Gould Raija:** Työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen. Gerontologia 10(3): 140-148, 1996.

**Gröhn Kari:** Työssä vai eläkkeellä - tutkimustuloksia, arvioita ja näkökohtia, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1991:3, Valtion painatuskeskus, Helsinki 1991.

**Guillemard Anne-Marie:** France: Massive exit through unemployment compensation. Teoksessa Kohli Martin (toim.) Time For Retirement, Cambridge University Press, Cam-

bridge 1991.

**Guillemard Anne-Marie ja Gunsteren van Herman:** Pathways and their prospects: A comparative interpretation of the meaning of early exit. Teoksessa Kohli Martin (toim.) Time For Retirement, Cambridge University Press, Cambridge 1991.

**Hardes H-D. ja Mall J:** The Work Prospects of Older Employees: An international Comparison. International Social Security Review 46, no 4:3-23.

**Heikkilä Irmeli, Kivekäs Marja, Suikkanen Asko ja Viinamäki Leena:** Kuinkas sitten kävikään... Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja, C. Katsauksia ja puheenvuoroja 14. Lapin yliopisto, Rovaniemi. Lapin yliopiston monistuskeskus, Rovaniemi 1993.

**Hietala Kari:** Ikääntymisen haittojen lieventämisen kansantaloudelliset kustannus-hyötyvaikutukset. Komiteamietintö 1996:14. Liiteosa. Oy Edita Ab, Helsinki 1996.

**Hirsjärvi Sirkka ja Hurme Helena:** Teemahaastattelu. Kolmas painos. Kyriiri Oy. Helsinki 1985.

**Holstein James A. ja Gubrium Jaber F:** The Aktiv Interview. Qualitative Research Methods, Volume 37. Sage Publications. Thousands Oaks, California, 1995.

**Huuhtanen Pekka:** Työn merkitys ja työasenteet. Teoksessa Kuusinen Jarmo ym. (toim.): Ikääntyminen ja Työ. Työterveyslaitos ja Werner Söderström osakeyhtiö. WSOY:n graaviset laitokset, Juva 1994.

**Huuhtanen Pekka ja Piispa Minna:** Eläke ajatuksissa: Työssä olevien työ- ja eläkeajatuksset. Haastattelututkimus syksyllä 1990, Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Kirja- ja offsetpaino Purhonen Oy, Helsinki 1991.

**Hytti Helka:** Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yhteiskunnalliset taustatekijät. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja M: 87, Kelan Omatarvepaino, Helsinki 1993.

**Ilmarinen Juhani:** Ikääntyvä - työssä vai eläkkeellä ? Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki 1991. Kirja- ja offsetpaino Purhonen Oy.

**Jacobs, Klaus, Kohli, Martin, Rein, Martin:** Germany, The diversity of pathways. Teoksessa Kohli Martin ym.(toim.) Time For Retirement, Cambridge University Press, Cambridge 1991.

**Jonninen Pentti (toim.):** Yritysten varhaiseläkepolitiikka, Sosiaali- ja terveysministeriön kehittämisosaston julkaisuja 1992:2, Valtion painatuskeskus, Helsinki 1992.

**Kananen Pentti (toim.):** Työ tekijäänsä kiittää, Sosiaalihallituksen julkaisuja 1990:19, Valtion painatuskeskus, Helsinki.

**Kettunen Juha (toim.):** Työmarkkinoiden aktivointi. Pohjoismainen työvoimapolitiikka. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Taloustaito Oy, Helsinki 1995.

**Kettunen Juha:** Työvoimapolitiikan aktivointi Pohjoismaissa. Työpoliittinen tutkimus Nro 152. Työministeriö, Helsinki, 1996. Painotuote.

**Kinnunen Petri:** Kun mustan sosiaalivaltion ainekset alkavat dominoida; - sosiaalivaltion kehityspiirteistä. Sosiaaliviesti 1987, 2, 13-14.

**Kohli Martin (toim.):** Time for retirement, Comparative studies of early exit from the labor force, Cambridge University Press, Cambridge 1991.

**Koistinen Pertti (toim.):** Puh pah pelistä pois, tutkimus tehtaasta irtisanottujen työnsaannista ja selviytymisestä, Joensuun Yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 82, Joensuun yliopiston monistuskeskus, Joensuu 1987.

**Koistinen Pertti (toim.):** Edessä pysyvä tilapäisyys, Joensuun Yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita 1990:2, Joensuun yliopiston monistuskeskus, Joensuu.

**Koistinen Pertti:** Lama ja työvoimapolitiikan linja Suomessa. Julkaisussa Työpoliittinen

aikakauskirja 1993/4. Työministeriö. Painatuskeskus Oy, Helsinki 1993.

**Kolu Timo:** Työelämän laatu 1977-1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Komiteamietintö 1991:38, Työolokomitean mietinnön liiteselvitys. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1992.

**Komiteamietintö 1991:2:** Työolokomitean välimietinnön liiteselvitys. Työpoliittinen sääntely ja työelämän laatu. Valtion painatuskeskus. Pasilan Valtimo, Helsinki 1991.

**Komiteamietintö 1996:14:** Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Oy Edita Ab, Helsinki, 1996.

**Kuitunen Tero:** Ikääntyvät työmarkkinoilla. Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen työraportteja no 5, 1987.

**Laczko Frank ja Phillipson Chris:** Changing Work and Retirement. Social policy and retirement. Open University Press. 1991.

**Laczko Frank ja Phillipson Chris:** Great Britain: The contradictions of early exit. Teoksessa Time for retirement, Comparative studies of early exit from the labor force, Cambridge University Press, Cambridge 1991.

**Laitinen Raimo:** Henkilöstöpolitiikan murros ja ikääntyvän haasteet. Teoksessa Kuusinen Jarmo ym. (toim.): Ikääntyminen ja Työ. Työterveyslaitos ja Werner Söderström osakeyhtiö. WSOY:n graaviset laitokset, Juva 1994.

**Lehtinen Suvi (toim):** Ikääntyminen ja työkyky, WHO:n asiantuntijaryhmän johtopäätökset ja suositukset. Työterveyslaitos, Helsinki 1995. Hakapaino Oy, Helsinki 1995.

**Lehto Anna-Maija:** Työelämän laatu ja tasa-arvo. Työolokomitean liiteselvitys. Komiteamietintö 1991:39. Tilastokeskus, tutkimuksia 189. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1992.

**Lilja Reija, Santamäki-Vuori Tuure, Standing Guy:** Työttömyys ja työmarkkinoiden

joustavuus Suomessa. Työpoliittinen tutkimus nro 6, Työministeriö, Helsinki 1990, Valtion painatuskeskus, Pasilan Valtimo.

**Lindström Kari:** Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä. Teoksessa Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos, Helsinki 1987. Painotalo Miktor, Helsinki 1987.

**Lindström Kari ja Kalimo Raija (toim.):** Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos, Helsinki 1987. Painotalo Miktor, Helsinki 1987.

**Linnakangas Ritva:** Työssäkäynnin uusi todellisuus. Kolme vuotta sahan toiminnan lopettamisesta. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Katsauksia ja puheenvuoroja 10. Lapin yliopisto, Rovaniemi. Lapin yliopiston monistuskeskus, Rovaniemi 1991.

**Lundqvist Bo:** Eläketurvan rahoitus ja kustannuskehitys Suomessa. Eläketurvakeskus, Tutkimuksia 1995:2. Hyvinvointivaltio, eläketurva ja kansainvälistymisen haasteet. Haka-paino Oy, Helsinki 1995.

**Lundqvist Bo:** Kallista työttömyyden vähentämistä. Työeläke 1995: 4. Eläketurvakeskuksen julkaisu, Helsinki 1995. Martinpaino Oy.

**Luoma Kalevi:** Taloudellisten tekijöiden vaikutus työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen, Sosiaalivakuutus 1987:2, Kansaneläkelaitos, IS-paino Iisalmi 1987.

**Naschold Frieder ja Vroom De Bert (Toim):** Regulating Employment and Welfare. Company and National Policies of Labour Force Participation at the End of Worklife in Industrial Countries. Walter de Gruyter, Berlin, 1993.

**Niemelä Pauli (toim.):** Ikääntyvien työntekijöiden sosiaalinen turvattomuus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus, sosiaali- ja terveysministeriö 1995:2, Helsinki.

**Nio Ilkka:** Tilastoa työttömyys- ja muista ennen aikaiseläkkeistä. Työvoimakatsaus 1987:4. Työvoimaministeriö, Suunnitteluosasto, Helsinki. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1987.



**Nygren Martti, Helenius Satu:** Rakennus-, maatalous-, metsä- ja satamatyöntekijöiden ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyneisyys ja kuolleisuus vuosina 1971-1985, Työeläkekassan julkaisuja 1989:15, Helsinki 1989.

**Nyman Heidi ja Gould Raija:** Työttömyyseläkkeiden hylkäykset vuosina 1990-1995. Eläketurvakeskus. Monisteita. Helsinki 1996.

**Nätti Jouko:** Kohti joustavia työmarkkinoita? Janus 1993 vol 3, sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti, Sosiaalipoliittinen yhdistys, Forssan kirjapaino Oy, Forssa.

**Piirainen Timo:** Työttömyysturva, työmarkkinat ja työttömät, Sosiaali- ja terveysministeriö, Suunnitteluosasto, Julkaisuja 1989:8, Valtion painatuskeskus, Helsinki 1989.

**Piispa Minna ja Huuhtanen Pekka:** Eläkkeelle työstä. Eläkkeellä olevien eläkkeelle sopeutuminen, ansiotyöhalukkuus ja sopeutuminen eläkeikaan. Haastattelututkimus syksyllä 1990. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki 1991. Kirja- ja offsetpaino Purhonen Oy.

**Piispa Minna ja Huuhtanen Pekka:** Työnantajien käsityksiä varhaiseläkkeistä. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki 1992. Nykypaino Oy 1992.

**Piispa Minna ja Huuhtanen Pekka:** Varhaiseläkeläisen muotokuva, Tutkimus alle 65-vuotiaiden eläkkeelle siirtymisestä ja eläkkeellä olosta, Työterveysrahasto ja Työsuojelurahasto, Nykypaino Oy 1993.

**Putkonen Seija ja Ylisirniö Hilkka:** Irtisanomisesta suoriutuminen. Tapaustutkimus toimintansa lopettaneen tehtaan irtisanotun henkilöstön sijoittumisesta. Lapin korkeakoulun yhteiskuntatieteiden osasto, Lapin korkeakoulun monistuskeskus, Rovaniemi 1989.

**Putkonen Seija ja Ylisirniö Hilkka:** Irtisanomisesta suoriutuminen, Tapaustutkimus toi-

mintansa lopettaneen tehtaan irtisanotun henkilöstön sijoittumisesta. Teoksessa Koistinen Pertti ja Suikkanen Asko (toim.): Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoyrityksistä ja niistä suoriutumisesta. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita 1990/2. Joensuun yliopiston monistuskeskus 1990.

**Rautoja Sirkka (toim.):** Ikääntyminen ja Työ, WSOY, Juva 1994.

**Romppanen Antti:** Väestörakenteen muutos ja työmarkkinat: Työvoimakatsaus 1987:4. Työvoimaministeriö, Suunnitteluosasto, Helsinki. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1987.

**Rossi Auni:** Ikääntyvät työelämässä - voimavarat arvoon. Työsuhdeasiain julkaisusarja 12.

**Salavuo Kari ja Kettunen Pertti:** Mikä vetää eläkkeelle, Sosiaali- ja terveysministeriö, STM:n monisteita 1992:14, Helsinki 1992

**Santamäki-Vuori Tuire:** Työttömyyden muuttuva kuva, Teoksessa Työttömyys ja työmarkkinoiden joustavuus Suomessa, Työministeriö, Valtion painatuskeskus, Helsinki 1990.

**Santamäki-Vuori Tuure:** Varttuneet alakynnessä - miten lievittää ikäsyRJintää työmarkkinoilla?, Julkaisussa Talous & Yhteiskunta 1996:2, Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki 1996.

**Sheppard Harold:** The United States: The privatization of exit. Teoksessa Kohli Martin (toim.): Time For Retirement. Cambridge University Press, Cambridge 1991.

**Siren Pekka:** Varhaiseläkkeelle siirtymisen paineet ja niihin vaikuttaminen. Sosiaalivakuutus 1989/4. Kansaneläkelaitos. IS-paino Iisalmi 1989.

**Sosiaali- ja Terveysministeriö, Suunnittelusihteeristö:** Ikääntyvät työntekijät - taustaa keskusteluille. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1986.

**Sosiaali- ja Terveysministeriön työryhmämuistioita:** Ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien asema työmarkkinoilla. Työryhmämuistio 1995:25. Sosiaali- ja Terveysministeriö, Helsinki

1994.

**Tikkanen Tarja:** Ansiotyöhalukkuus eläkkeellesiirtymisprosessissa. *Gerontologia* 9(2): 114-124, 1995.

**Työolokomitean** mietintö: Komiteamietintö 1991:37. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1991.

**Tilastokeskus:** Työvoimatilasto 1995. Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1980-1995. Työmarkkinat 1996 1996:9. Hakapaino OY, Helsinki 1996.

**Tilastokeskus:** Työmarkkinat 1996:2. Työvoimatilasto 1995.

**Tilastokeskus:** Työmarkkinat 1996:14. Työvoimatilasto, lokakuu 1996.

**Työsuhteasiain opas.** LTK-Erityispalvelut OY, 1994.

**Wadensjö Eskil:** Sweden: Partial exit. Teoksessa Kohli Martin (toim.): Time For Retirement. Cambridge University Press, Cambridge 1991.

**Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 1994:19:** Ikääntyneiden ja pitkään palvelleiden asemaa muutostilanteissa selvittäneen työryhmän muistio. Valtiovarainministeriö. Painatuskeskus Oy, Pikapaino, Mariankatu 9, Helsinki 1994.

**Vroom Bert de ja Blomsma Martin:** The Netherlands: An extreme case. Teoksessa Kohli Martin (toim.): Time For Retirement. Cambridge University Press, Cambridge 1991.

## **JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET**

**Nyman Heidi:** Julkaisematon tilasto vuosina 1990 - 1995 alkaneista täysitehoisista eläkkeistä eläkelajin mukaan (55 - 64-vuotiaat). Eläketurvakeskus. 29.4.1997.

Jyväskylän yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos  
PL 35  
40351 Jkl.

Liite 1  
11.9.1996

**Arvoisa xxxxxxxxxxxx !**

Jyväskylän yliopistossa on käynnissä Työsuojelurahaston rahoittamana Työn epävarmuus ja hyvinvointi -tutkimus, jossa on tutkittu työssä koetun epävarmuuden yleisyyttä, syitä ja seurauksia neljässä eri organisaatiossa: tehdas, pankki, kauppa ja kunnan sosiaali- ja terveystoimi.

Nyt tutkimusta ollaan laajentamassa eri syistä yrityssaneerauksessa työstä poisjääneisiin työntekijöihin. Haastatteluja tullaan tekemään tehtaalla, pankissa ja kunnassa. Teidän kohdallanne olisimme kiinnostuneita kuulemaan **ajatuksianne syistä, jotka johtivat kohdallanne työttömyyseläkeputkeen siirtymiseen tai muuten työstä poisjäämiseen.**

**Pyytäisin teitä ystävällisesti osallistumaan tutkimukseen, jotta saisimme oikean käsityksen tilanteesta. Kaikkien tutkimukseen valittujen osallistuminen on erittäin tärkeää.**

**Haastattelut ovat luottamuksellisia.** Tutkimuksen raportoinnissa varmistetaan se, etteivät haastateltavat ole tunnistettavissa. Tutkimuksen valmistuttua saatte tutkimustuloksista tiivistelmän.

Haastattelut on tarkoitus suorittaa **syys-lokakuussa 1996**. Haastattelujen kestoajaksi on arvioitu noin 1 tunti. Haastattelut suorittaa tehtaassa yht. yo Jari Mäki-Runsas, joka valmistelee aiheesta yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielmaa.

Pyytäisin Teitä ottamaan yhteyttä **5.9.1996 mennessä** joko palauttamalla vastauslomakkeen maksuttomassa palautuskuoressa siinä mainittuun osoitteeseen tai puhelimitse soittamalla Jari Mäki-Runsaalle numeroon 941-310 1313. Näin voisimme sopia Teille sopivasta haastatteluajasta ja -paikasta.

Mikäli ette halua osallistua tutkimukseen, pyytäisimme Teitä kuitenkin lähettämään vastauslomakkeen, jotta tiedämme, että olette saaneet kirjeen.

Mikäli haluatte lisätietoja haastattelusta tai tutkimuksesta yleensä, voitte ottaa yhteyttä allekirjoittaneeseen tai työn ohjaajaan (YTT Jouko Nätti, p. 603 118).

Ystävällisin terveisin,

Jari Mäki-Runsas  
Yht. yo

**Suosittelen lämpimästi osallistumista Jari Mäki-Runsaan pro gradu -tutkimukseen.**

**Jyväskylässä \_\_.\_\_.1996 Pääluottamusmies**

Jyväskylän yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos  
PL 35  
40351 Jkl.

Liite 2  
11.9.1996

**Arvoisa xxxxxxxxxxxx !**

Jyväskylän yliopistossa on käynnissä Työsuojelurahaston rahoittamana Työn epävarmuus ja hyvinvointi -tutkimus, jossa on tutkittu työssä koetun epävarmuuden yleisyyttä, syitä ja seurauksia neljässä eri organisaatiossa: tehdas, pankki, kauppa ja kunnan sosiaali- ja terveystoimi.

Nyt tutkimusta ollaan laajentamassa eri syistä yrityssaneerauksessa työstä poisjääneisiin työntekijöihin. Lähestyimme Teitä elokuun lopulla lähettämällä tutkimusta koskeneen kirjeen ja vastauslomakkeen. **Koska emme ole saaneet vielä riittävästi vastauksia, pyytäisin Teitä ystävällisesti osallistumaan tutkimukseen, jotta saisimme tilanteesta oikean käsityksen.** Jokaisen tutkimukseen valitun osallistuminen on tärkeää. Teidän kohdallanne olisimme kiinnostuneita kuulemaan ajatuksianne syistä, jotka johtivat kohdallanne työttömyyseläkeputkeen siirtymiseen tai muuten työstä poisjäämiseen.

**Haastattelut ovat luottamuksellisia.** Tutkimuksen raportoinnissa varmistetaan se, etteivät haastateltavat ole tunnistettavissa. Tutkimuksen valmistuttua saatte tutkimustuloksista tiivistelmän.

Haastattelut on tarkoitus suorittaa syys-lokakuussa 1996. Haastattelujen kestoajaksi on arvioitu noin 1 tunti. Haastattelut suorittaa tehtaassa yht. yo Jari Mäki-Runsas, joka valmistelee aiheesta yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielmaa.

Pyytäisin Teitä ottamaan yhteyttä **18.9.1996 mennessä** joko palauttamalla vastauslomakkeen maksuttomassa palautuskuoressa siinä mainittuun osoitteeseen tai puhelimitse soittamalla Jari Mäki-Runsalle numeroon 941-310 1313. Näin voisimme sopia Teille sopivasta haastatteluajasta ja -paikasta.

Mikäli ette halua osallistua tutkimukseen, pyytäisimme Teitä kuitenkin lähettämään vastauslomakkeen, jotta tiedämme, että olette saaneet kirjeen.

Mikäli haluatte lisätietoja haastattelusta tai tutkimuksesta yleensä, voitte ottaa yhteyttä allekirjoittaneeseen tai tutkija Mika Happoseen p. 60 3110.

Ystävällisin terveisin,

Jari Mäki-Runsas  
Yht. yo

## **ORGANISAATIOMUUTOKSESSA TEHTAASTA POISJÄÄNEIDEN TEEMAHAASTATTELURUNKO**

### **I. Vastaajan taustatiedot**

- ikä
- perhesuhteet
- koulutus
- lomauttamisajankohta
- nykyinen työtilanne
- Pyritkö vielä työllistymään?
- Mitä, jos sinulle tarjotaan työtä?
- ehdot, jolla palaat työelämään
- työvoimatoimiston suhtautuminen lomauttamiseen ja työllistymiseen
- tilapäistyöt - pimeä tulo

### **II. Työn kuva**

- työhistorian kuvaus
- työaika ja sopeutuminen
- työnantajan vaatimustaso ja muutos
- työnantajan tarjoama koulutus
- ammattitaito
- henkilökunnan vaikutusmahdollisuudet työhön
- työtyytyväisyys

### **III. Työ ja muutos**

- työn muutos
- sopeutuminen muutokseen, alkoiko ikä painaa?
- Missä yhteydessä tämä näkyi?
- Mikä oli se muutos, jonka koit raskaaksi?
- kuilu vaatimusten ja iän välillä
- Mitkä tekijät auttoivat jaksamaan?
- suhtautuminen ikääntyvään työntekijään - työn kehittäminen
- Miten ikääntyvät työntekijät tulisi ottaa huomioon?
- työn vaatimustaso ja muutos
- omaehtoinen koulutus - työnantajan järjestämä
- sosiaaliset suhteet - ikä - ristiriidat
- työn merkitys töissä ollessa - nyt

#### **IV. Työ ja lomauttaminen**

- halukkuus ennenaikaiselle eläkkeelle/työstä poisjäämiseen, myönteiset - kielteiset puolet(ennen tietoja lomauttamisista, miksi) - työntö- ja vetotekijät
- lomauttaminen, kenen tahto?(painostus; nuoremmat työntekijät, ay-liike, johto)
- vapaaehtoisuus - pakko
- syyt työstä poisjäämiseen
- Mitkä seuraavista asioista vaikuttivat työstä poisjäämiseen?
- irtisanomis- ja lomauttamishuhut ja vaikutus työhön; osasitko ennakoida, miksi?
- Mitä ajatuksia lomauttaminen herätti?(katkeruus)
- Miten tehdas on käyttänyt työttömyyseläkeputkea, missä tilanteissa?
- Oliko tehtaan politiikka välttämätöntä?
- työyhteisön, ay-liikkeen vaikutusmahdollisuudet tehtaan politiikkaan
- ay-liikkeen rooli
- keskustelut työstä poisjäämisestä
- Miten lomauttamisprosessi tapahtui?
- Jouduitko punnitsemaan vaihtoehtoja?
- Miten koit irtisanomisen?
- oikeudenmukaisuus
- Mitä ajattelet tällaisesta mahdollisuudesta siirtyä eläkeputkeen ennen eläkeikää?

#### **V. Työstä poisjäämisen vaikutus ja merkitys**

- Miten koet itsesi; työtön, eläkeläinen, syrjitty, etuoikeutettu ?
- ajatukset aikaisesta eläkkeelle siirtymisestä
- vaikutus ja merkitys elämään
- sopeutuminen tilanteeseen
- lomauttaminen - mahdollisuus
- Onko tämä mielestäsi turvattu ratkaisu?
- Ovatko seuraavat asiat lisääntyneet vai vähentyneet sinä aikana kun olet ollut työtön?

**Muuta:** kommentteja haastattelusta, lisättävää yms.