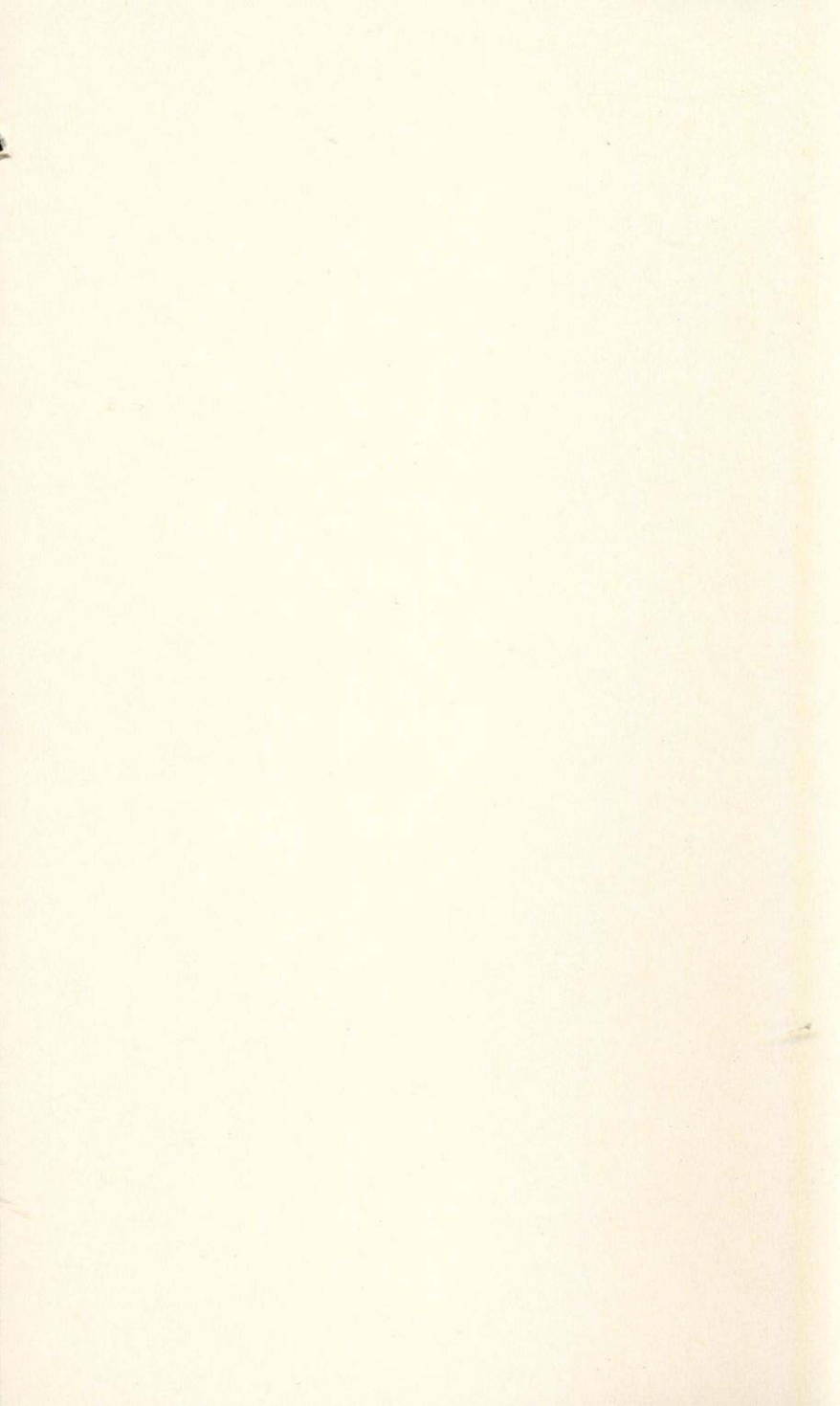


RAIJA  
JULKUNEN  
KUUSIKYMMENTÄ  
JA  
TYÖSSÄ



SoPhi





RAIJA  
JULKUNEN  
KUUSIKYMMENTÄ  
JA  
TYÖSSÄ



# SoPhi 73

Jyväskylän yliopisto

Toimitus:

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos  
PL 35 (MaB)  
40014 Jyväskylä

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

Myynti ja kustannus:

Kopijyvä Kustannus Oy  
Riihimäentie 3, 40520 Jyväskylä  
puh. 014-3386 845, fax 014-3386 812  
e-mail [kustannus@kopijyva.fi](mailto:kustannus@kopijyva.fi)

ISBN 952-5092-86-0

Copyright © Raija Julkunen ja SoPhi 2003

Paino Kopijyvä Oy, Jyväskylä 2003

Kansi Marko Nääsilä

Taitto Olli-Pekka Moisio

Tämä kirja on syntynyt *Ikä, työ, sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina* -nimisessä tutkimuskokonaisuudessa. Raija Julkunen on tutkimuksen johtaja, Eeva Jokinen, Anna-Maija Lehto ja Jouko Nätti muut senioritutkijat, Sari Charpentier ja Noora Järnefelt jatko-opiskelijoita, Anna Pärnänen ensin tutkimusassistentti, sittemmin jatko-opiskelija. Tutkimus on hyväksytty Suomen Akatemian *Ikäohjelmaan* (2000-2002) ja se on saanut rahoitusta Kansaneläkelaitokselta ja Työsuojelurahastolta. Kirjassa käytetyn empiirisen aineiston on tuottanut Anna Pärnänen.





## ALUKSI

Tämä kirja on syntynyt *Ikä, työ, sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina* -nimisessä tutkimuskokonaisuudessa. Kirjan empiirisenä aineistona ovat työssäkäyvien 56–64-vuotiaiden haastattelut. Kirjassa tavoitellaan työn ja iän kohtaamisia, iän kokemista ja rakentumista työssä. Myöhemmissä julkaisuissa tarkastellaan yritysten ja organisaatioiden ikäpolitiikkoja.

Anna Pärnänen ja Sari Charpentier ovat tehneet haastattelut. Litterointeja teki heidän lisäksi projektisihiteeri Kaisu Väänänen. Tämä kirja nojaa Anna Pärnäsen tekemille haastatteluille. Laadullisessa tutkimuksessa kenttätyö on ratkaisevassa asemassa ja olen täten sidoksissa Annan toteuttamiin haastatteluihin. Anna on myös osallistunut monin tavoin kirjan prosessointiin. Hän on tarkastanut aineistoa koskevat faktat. Olen myös pitänyt tavoitteena, etteivät tulkintani olisi ristiriidassa Annan kenttätyössä tekemien havaintojen kanssa. Tässä mielessä kirja on kahden henkilön työn tulos. Olen kuitenkin kirjoittanut tämän kirjan minänä, yksikön ensimmäisessä persoonassa. Luen haastatteluja samanikäisenä ja suodatan niitä oman ikäkokemukseni läpi. Tämän vuoksi olen ottanut kirjan omiin nimiini. Välillä kirjassa puhuu minä, välillä me, millä viittaa tutkimusprojektiin.

Kiitos Annalle ja Sarille paitsi aineiston tuottamisesta myös keskusteluista ja seminaaripapereista. Keski-ikäisyyden pohdinta yhdessä nuorten tutkijoiden kanssa on ollut monella tavalla hyödyllistä. Omilla tavoillaan kirjan

syntymistä ovat edistäneet myös Eeva Jokinen, Ulla Kosonen, Kirsi Lallukka ja Jouko Nätti. Kiitos myös Tiina Kairistolalle, joka tarkasti tekstin ja SoPhin edustajille, Olli-Pekka Moisiolle ja Kimmo Jokiselle. Alun perin juuri Olli-Pekka innosti minut kirjoittamaan omaakin ääntä käyttävää kirjaa, siis rikkomaan tavanomaista tieteellisen kirjoittamisen rajaa. Satojen sääntöjä noudattavien julkaisujen jälkeen ajattelin olevan tämän aika.

Lämpimin ajatus lähtee kaikille niille, jotka kertoivat iästään. Oletan haastatteluissa päästyn korrektien puhetapojen taakse. Haastatteluja lukiessani olen tuntenut läheisyyttä näiden itselleni vieraiden ihmisten kanssa. Ajattelen, että empatia, omiin ja toisten kokemuksiin eläytyminen, on kriittisen älynkäytön muoto, ja näin olen pyrkinyt kuljettamaan rinnakkain analyyttisen ja eläytyvän lukijan ja kirjoittajan.

Jyväskylässä 13.11.2002,  
jolloin täytin 58 vuotta

*Raija Julkunen*

# SISÄLLYS

ALUKSI .....	7
--------------	---

## I LÄHTÖKOHDAT

1 IKÄ, TYÖ JA SUKUPUOLI .....	15
2 IKÄÄ ETSIMÄSSÄ .....	20
2.1 Ikä ruumiissa .....	20
2.2 Ikä elämänvaiheina .....	25
2.3 Yhdenikäisyyttä vai eroja? .....	28
3 RUUMIILLISUUDEN SOSIOLOGIA .....	32
3.1 Poissaolevasta läsnäolevaksi .....	32
3.2 Työtä tekevät ruumiit .....	35
4 KENTÄLLÄ JA KIRJOITAMASSA .....	47
4.1 Aineisto .....	47
4.2 Aineistoa lukemassa .....	55

## II IKÄ

5 ELETTYÄ JA KERROTTUA IKÄÄ .....	67
5.1 Ikä diskurssina .....	67
5.2 Vainko kuori? .....	72
6 IKÄ ON JA EI OLE .....	78
6.1 Monet versiot .....	78
6.2 Herranjestas, on tässä mulla ikää .....	87
7 RUUMIILLINEN VANHENEMINEN .....	90
7.1 Naisruumis: peili kertoo totuuden .....	91
7.2 Miesruumiin suorituskyky .....	97
7.3 Ulkonäkötyötä .....	100

8 HETEROSEKSUAALINEN IKÄMATRIISI ....	107
8.1 ”Minun ikäiset naiset on vanhoja akkoja” .....	107
8.2 Mummo tullut väärään paikkaan .....	114
9 AIKA – TUPSAUS JA HENKÄYS .....	120

### III IKÄ TYÖSSÄ

10 ON SE RAAKAA – TYÖ TÄNÄÄN .....	127
10.1 Muuttuva työelämä – klisee ja totta .....	127
10.2 Tehostuminen, muuttuminen, tarkkailu .....	133
10.3 Ikäkielteen? .....	147
11 PALJASTAAKO TYÖ IKÄMME? .....	156
11.1 Oma muutos, työelämän muutos .....	156
11.2 Jaksaminen, väsyminen ja toipuminen .....	160
11.3 Hidastuminen, kömpelöityminen, muistaminen, oppiminen .....	163
11.4 Tietotekniikka ja kielitaito .....	168
11.5 Luovuttaminen, innostuminen ja iän hyväksikäyttö	175
11.6 Seniori .....	178
12 IKÄSYRJINTÄÄ? .....	183
12.1 Rekrytointi ja saneeraus .....	183
12.2 Ikäsyryntää: ei, ei, ei, ei, ei, ei, ei – vai sittenkin?	187
13 KIINNIPITÄVÄ TYÖ .....	192
13.1 Onnea, tahtoa, tyydytystä, reilua .....	192
13.2 Työ nuoruustekniikkana .....	203
13.3 Aktiiviset ruumiit .....	207
13.4 Positiivinen syrjintä .....	211

### IV RIITTÄVÄSTI IKÄÄ – VAI TYÖTÄ?

14 ELÄKKEELLEKÖ? .....	223
14.1 Miksi olisin? .....	223
14.2 Häpeä .....	226
14.3 Helpotus .....	230
14.4 Houkutus .....	232
14.5 Oikeus .....	234
14.6 Samassa ja eri tahdissa .....	236



15 ELÄKE – OIKEUKSIEN JA VÄÄRYYKSIEN	
VYÖHYKE .....	242
15.1 Taloudelliset valinnat .....	243
15.2 Moraalista herkkyyttä .....	244
15.3 Työloukussa – väärin kun ei pääse .....	249

## V SOVUSSA IKÄNSÄ KANSSA

16 IKÄISENÄÄN TYÖSSÄ .....	257
----------------------------	-----



I

LÄHTÖKOHDAT

\*\*\*\*\*



# 1

## IKÄ, TYÖ JA SUKUPUOLI

Tutkimushanke *Ikä, työ, sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina* pureutuu modernin työelämän paradoksiin. Samalla kun elinikä pitenee, vanhaksi tulemistä lykätään ja yhdenikäisyyden kulttuuri valtaa alaa, työelämä määrittää ihmiset vanhoiksi yhä aikaisemmin. Eläkkeestä on tullut vanhojen ihmisten taloudellinen, sosiaalinen ja moraalinen tila (Phillipson 1998). Mutta jo ennen varsinaista vanhuuseläkeikää on parinkymmenen vuoden vyöhyke, jolloin tulee määritellyksi työelämän kannalta ikääntyväksi (45+) tai ikääntyneeksi (55+) (Ikääntyvät työelämässä, 1996), ja noin kymmenen vuoden vyöhyke (55+), johon ajoittuu ikään perustuvia työnjättövyiä.

Eläke on viime vuosisadan suurimpia sosiaalisia saavutuksia. Se on poistanut tai ainakin lievittänyt vanhuuden köyhyyttä ja sukupolvien perhekohtaista keskinäisriippuvuutta. Kun eläkkeellesiirtyminen on varhaistunut ja terveenä eletty aika pidentynyt, on alettu puhua vielä suuremmasta sosiaalisesta saavutuksesta, so. kolmannesta iästä, eräänlaisesta vapaasta vyöhykkeestä työnteon ja vanhuuden raihnaisuuden välissä.

Mutta eläke on myös keino rationalisoida työtä, poistaa työstä vähemmän tuottavat vanhat ikäluokat ja sosiaalipoliitiikan kannalta ajatellen siirtää työttömyyden kustannuksia eläkekustannuksiksi (Kohli & Rein 1991). Birgitta Odén

(sit. Hellsten 1998) kytkee ikääntyvien aseman muutokset työn tehostumisen aaltoihin. Oletan, että näitä aaltoja voi pitää paitsi tehostumisena myös modernisaatioharpauksina, jotka pudottavat vanhoin taidoin ja vanhanaikaisin minuuksin varustetut ulkopuolelle.

Vanhojen pääsy tai joutuminen työelämän ulkopuolelle on satavuotinen rakenteellinen ja kulttuurinen trendi. Viimeisen kymmenen-kahdenkymmenen vuoden aikana tätä trendiä on yritetty kääntää. Taustalla on huoli huoltosuhteesta<sup>1</sup> ja eläkemenosta. Esimerkiksi manner-Euroopan suurissa maissa (Ranska, Saksa, Italia, Espanja) 60+/20–59 -vuotiaiden suhdeluku vuonna 2000 oli noin 40 prosenttia ja vuonna 2050 kuusikymmentä vuotta täyttäneitä ennustetaan olevan yhä paljon kuin 20–59 vuotiaita (suhde noin 100 prosenttia) (Boeri ym. 2001, 11).

Suomessa 1990-luvun kehitys oli ristivetoista. Yhtäältä lama kiihdytti ikääntyvien saneeraamista pois työelämästä, mutta samalla se joudutti eläkepoliittista käännöstä. Merkittävimpiä laman katalysoimia prosesseja oli eläkepolitiikan suunnanmuutos ja eläkkeiden rationalisointi (Julkunen 2001c, 197–202). Edellisellä vuosikymmenellä varhaisen työstäpoistumisen tapoja oli lisätty ja itse asiassa keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä<sup>2</sup> oli Suomessa matalimmillaan

<sup>1</sup> Täsmällisesti ottaen huoltosuhte tarkoittaa huollettavien lasten ja vanhojen määrää suhteessa työikäisiin, elatussuhte taas kaikkien ei-työllisten (lapset, vanhat, työttömät, työmarkkinoiden ulkopuolella muuten) määrää suhteessa työllisiin. Vanhojen ihmisten määrä suhteessa työssäkäyviin on kasvamassa kaikkialla maapallolla. Muutos johtuu sekä eliniän pitenemisestä että syntyvyyden laskusta. Euroopassa muutosta 2000-luvun ensimmäisinä vuosikymmeninä kärjistää toisen maailmansodan jälkeen syntyneiden suurten ikäluokkien tulo eläkeikään.

<sup>2</sup> Keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän laskeminen tai arviointi on mutkikas toimenpide. Siitä on kehitetty erilaisia menetelmiä, jotka antavat vähän erilaisen arvion (kolme koulukuntaa). Nämä tiedot ovat Reijo Vanteelta Telasta. Helka Hytti (1998) on kehittänyt vähän erilaisen menetelmän. Sen mukaan keskimääräinen aktiivina, ilman eläkettä eletty elinaika, pysyi vuosina 1975–1995 jokseenkin samana, noin 55–56 vuotena.

(56,7 vuotta) vuonna 1986, jolloin yksilölliset varhaiseläkkeet otettiin käyttöön yksityisellä sektorilla. 1990-luvulla eläkkeelle pääsyä alettiin vaikeuttaa ja työssäpysymisen houkuttimia lisätä, ja eläkkeellesiirtymisikä onkin ollut hienoisessa nousussa sitten vuoden 1986 (vuonna 2000 59,2 vuotta). Samalla ikääntyvät poistuivat työstä yhä useammin työttömyyden kautta (Hytti 1998, Hakola & Uusitalo 2001). 55–59-vuotiaiden työttömyysaste harppasi kolmesta prosentista (1990) 23 prosenttiin (1996).

Tällä hetkellä tavoitteena on saada ihmiset pysymään pitempään työssä. Työuran piteneminen kahdella tai kolmella vuodella helpottaisi jo olennaisesti eläkkeiden rahoittamista. Suomessa ponnistuksia on koottu Kansalliseksi ikäohjelmaksi (1998–2002). Tämän yhteydessä on lanseerattu ikäjohtamisen käsite ja pyritty tuottamaan uusia myönteisiä kuvia keski-ikäisistä työssä. Ikäjohtamisella on tarkoitettu erityisesti organisaatioiden johdon ja esimiesten ikätietoisuutta ja ikätietoutta, toimintatapoja, joilla edistetään ikääntyvien työssäpysymistä (Juuti 2001; Ilmarinen 1999a). Nyt syksyllä 2002 neuvoteltuun eläkeuudistukseen sisältyy monia vipuja, joilla työuraa pyritään pidentämään (esimerkiksi kannustinkarttuma ikävuosina 63–67). Kannustinkarttumaa tehokkaampi keino lienee jo aiemmin sovittu työttömyyseläkkeen ja yksilöllisten varhaiseläkkeiden poistaminen asteittain. Näin jäljelle jäävät varsinaiset työkyvyttömyyseläkkeet ja työttömyys (työstä poistumisen reiteistä ks. Gould 1999; Hakola 2000).

Varhaisesta työstäpoistumisesta, eläketoiveista ja -ajatuksista, ikääntyneiden työmarkkina-asemasta ja marginaaliin joutumisesta (ikäntyneiden työttömyydestä ja sairastavuudesta), alkaa olla runsaasti tutkimusta ja perustietoa Suomessakin, sekä alkuperäistutkimuksia että päätöksentekoa tukevia katsauksia, monen eri tieteenalan näkökulmasta ja metodein tehtyä (esimerkiksi Gould 2001, Hakola 2000, Hakola & Uusitalo 2001, Huovinen & Piekkola 2002, Hytti 1998, Ilmarinen 1999a ja

1999b, Janatuinen 2001, Romppanen 2000, Virjo & Aho 2002). Toisin kuin useimmiten, tutkimuksemme ei kohdistu varhaiseen työstä poistumiseen vaan työssäpysymiseen. *Ikä, työ, sukupuoli* -tutkimuskokonaisuuden empiirisenä kohteena ovat yritysten ja organisaatioiden ikäpolitiikat sekä työssäpysyminen. Teemoja lähestytään määrällisin ja laadullisin aineistoin ja osatutkimuksin.

Tämän kirjan kohteena on se, miten eläkeikää lähenevät työssäkäyvät käsittelevät ikääntymistään, miten he tuottavat itsensä modernisoituvaan työelämään sopivina ja kelpaavina. Tavoitteena on syventää ymmärrystä iän ja työn kohtaamisesta kulttuurissa, missä nimenomaan työ määrittlee vanhaksi. Koetaanko asia näin eli tekeekö työ meistä vanhoja ja paljastaako työ ikämme? Miten vanhaksi määrittelyä vastustetaan ja omaa ikääntymistä hallitaan? Kirja nojaa laadulliseen tutkimusotteeseen, kahdenkymmenen kahden työssäkäyvän keski-ikäisen haastatteluihin. Kuten yleensä laadullisia tutkimuksia, tätäkin kirjaa voi pitää oivalluksia ja tulkintoja ehdottavana.

Kirjassa ei tutkita toiminta- ja työkykyä tai terveyttä fysiologis-psykologisina ilmiöinä. Tämä ei tarkoita näiden kysymysten vähättelyä. Tiedämme, että ruumiin voimat, ketteryys tai aistien tarkkuus eivät kuusikymppisellä ole samat kuin kaksi- tai kolmikymmenvuotiailla, että sairaudet lisääntyvät iän mukana ja että työnteko voi tulla kuormittavammaksi ja hitaammaksi, ehkä ylivoimaiseksikin. Ikään ja toimintakykyyn kohdistuu oma tutkimusperinteensä psykologiassa, lääketieteessä, fysiologiassa, terveys- ja liikuntatieteissä ja gerontologiassa, eikä projektimme kannata tekeytyä näiden kilpailijaksi. Toisaalta yhä useammat ovat eläkkeelle siirtyessään terveitä ja työkykyisiä. Iän ja työn suhde ei palaudu työkykyyn, vaan on monikerroksisempi sosiaalinen ja kulttuurinen ilmiö.

Tässä kirjassa etsitään (keski-)iän *koettuja ja kerrottuja ulottuvuuksia*. Työtä tekevät keski-ikäiset käsitetään kokonaisina ihmisinä, ruumiillisina, taloudellisina ja moraalisisina subjekteina. Teoreettisena kiinnityksenä kirjassa on ruumiillisuu-



den sosiologia, ajatus olemassaolon ruumiillisuudesta. Kiinnekohtana on työ ja kentälle mentiin tutkimaan työn ja iän kohtaamisia, ei esimerkiksi vaihdevuosisia tai keski-ikäisten avioliittoja. Tutkimuksessamme ja tässä kirjassa on ehkä keskiluokkainen vinoutuma, ja ainakin se on vino terveiden kuusikymmentävuotiaiden suuntaan. Mutta tähän suuntaan työelämäkin on mennyt ja menossa, keskiluokkaiseen ja ikääntyvään, ja niin että ikääntyvätkin ovat terveempiä.

Työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskevat valinnat ja päätökset – sikäli kuin ne ylipäänsä ovat työntekijöiden itsensä tehtävissä – ovat myös moraalisia ja taloudellisia tekoja. Teoilla otetaan kantaa siihen, mikä koetaan itselle parhaaksi, mikä on oikein ja väärin, ja niissä lasketaan myös sitä, mikä on kannattavaa ja mikä ei. Mutta jos henkilö pysyy työssä, koska pitää sitä itselleen parhaana ratkaisuna tai moraalisesti oikeana tai yksinkertaisesti ei löydä ulospääsykeinoa vaikka haluaisikin, hänen on myös käsitettävä ja tuotettava itsensä, tuo ruumiin ja mielen kokonaisuus, työhön sopivana, ei-vanhana.

## 2

# IKÄÄ ETSIMÄSSÄ

## 2.1 IKÄ RUUMIISSA

### *Oma ikä – vaikeasti tavoitettavaa*

**E**n ole ensimmäinen, joka ikääntyessään kiinnostuu miettimään vanhuutta. Sellaiset tunnetut feministit kuin Simone de Beauvoir, Betty Friedan, Germaine Greer ja Erica Jong ovat kirjoittaneet vanhemisesta ja sukupuolesta. Simone de Beauvoir oli 62-vuotias (1970) kirjoittaessaan *Vanhuuden* (suom. 1992), Germaine Greer 52-vuotias kirjoittaessaan *Muutoksen* (suom. 1993), Erica Jong samoin vähän päälle viisikymmentä kirjoittaessaan *Viidenkymppin kauhun* (suom. 1995). Suomessa Merete Mazzarella kirjoitti vanhenemisen taidosta (*Kun kesä kääntyy*, 2001) 55-vuotiaana ja hän käsitteli keski-ikää jo viisi vuotta aikaisemmin kirjassaan *Täti ja krokotiili* (1995). Mazzarella sanoo, että viisikymmentä vuotta on mainio ikä ruveta puhumaan vanhenemisestä ja valmistautua vanhenemiseen.

Nyt kun olen 58 vuotta, minun on vaikea saada otetta omasta ikääntymisestä. Muistan hyvin, että koululaisena 30-vuotiaat opettajat tuntuivat ikivanhoilta tai että kolme-neljäkymmppisenä seurasin kauhuissani, miten naisis-

sa tapahtui yhtäkkinen muutos siinä viidenkymppin paikkeilla. Minun kävivät monesti sääliksi naiset, erityisesti kauniit naiset, jotka olivat menettäneet nuoruutensa. Siis *tiedän* kognitiivisesti, että olen vanha koko minua nuoremman enemmistön silmissä.<sup>1</sup>

Mutta minun on vaikea kuvata sitä, mitä keski-ikäisyys on, miltä ja missä ikä *tuntuu* tai millä tavalla olen muuttunut vanhetessani. Se, minkä nuorena kuvitteli niin selväksi, pakenee. Kuten motossa todettiin, on hyvin vaikea kuvitella olevansa samanikäinen kuin ne, jotka nuorena tuntuivat ikivanhoilta, jopa niin vanhoilta, toisilta tai kaukaisilta, ettei sinne asti oikeastaan kannattaisi elääkään. Ikä pakenee myös toisella tavalla: eri päivinä tuntuu erilaiselta. Jonakin päivänä tunnen itseni energiseksi, oloni hyväksi, nautin kirjoittamisesta, tunnen samanaikaista kiitollisuutta ja etuoikeutetun syyllisyyttä siitä, että voin kirjoittaa työssäni ja työkseni, olen varma että pysyn työssäni eläkeikään saakka ja ylikin ja kirjoitan vielä elämäni tärkeimmän kirjan. Toisena päivänä yliopisto tuntuu käyvän aina vain vieraammaksi, ajatukset eivät suostu siirtymään päästä paperille, itseluottamukseni on tiessään, muistini amputoitu, rinnasta puristaa, liikkeeni ovat kömpelöt, leuka velto, maha pullottava, rinnat roikkuvat eikä edessäpäin tunnu olevan mitään innostavia asioita. Tällaisina päivinä olisin valmis luovuttamaan heti kun vain olisi jokin tapa lopettaa työ.

---

<sup>1</sup> Saattaa olla, että olen ollut erityisen sensitiivinen ajalle ja iälle. Tästä voisi kertoa sekin, että ajan sosiologia on ollut pitkäaikainen kiinnostuksen kohteeni. Kirjoitin siitä ensimmäisen kerran 1970-luvun puolivälissä (esim. Julkunen 1976, 1977) ja uusin artikkeli on tulossa ensi vuoden alussa (Julkunen 2003a). Itse asiassa minun piti tehdä siitä väitöskirja 1970-luvulla, ja se olikin melkein koossa kun innostuin aivan toisesta tutkimusaiheesta, josta sitten loppujen lopuksi väittelin (Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen, 1987).

län mukana ruumiissa tapahtuu työkykyä heikentäviä muutoksia: hengityselinten sekä tuki- ja liikuntaelimestön kapasiteetti heikkenee, lihasvoima, tasapaino-, näkö- ja kuuloaisti heikkenevät, nivelten liikeradat supistuvat, kudosten elastisuus vähenee, ponnistelun jälkeinen palautumisaika pitenee, havaintotoimintojen nopeus ja tarkkuus heikkenevät, psykomotoriset suoritukset hidastuvat, tietojen käsittely ja muistiinpainaminen hidastuvat, muistitoiminta heikkenee, kuumen ja kylmän sietokyky heikkenee, kaatumisriski lisääntyy, jatkuvan aikapaineen sietokyky vähenee, erilaisia sairausoireita ja sairauksia ilmestyy (Ilmarinen 1999a; Reina-Knuutila 2001). Tämän lisäksi naisen biomedikaaliseen keski-ikään kuuluvat kuumat aallot, ärtyisyys, unettomuus, limakalvojen kuivuminen, luuston alkava haurastuminen, siis vaihdevuosisiksi kutsuttu syndrooma. Ja – kaiken huipuksi – psykologiset elämänvaihteoriat liittävat noin viidenkymmenen vuoden ikään keski-ään kriisin.

Muutokset fyysisen suorituskvyn alueella alkavat viimeistään noin 30 vuoden iässä (Era 1994). Muutokset etenevät yksilöllisesti, niitä vastaan voi ”taistella” ja niiden haittaavuutta työssä voi vähentää vaikka ergonomisesti. Normaalissa ikääntymisessä ne eivät sanottavasti haittaa työikäisen arkielämää, ja ikääntyvät oppivat itsekin kompensoimaan puutteitaan.

Vertailtaessa alle ja yli 35-vuotiaiden puhtaanapitotyöntekijöiden (kuljettajien ja jäteastioiden tyhjentäjä) työskentelytapoja ja tapaturmariskejä havaittiin, että vanhemmat työntekijät olivat kehittäneet taloudellisemmän työtavan, työskentelivät hitaammin, saivat useammin apua työkaverilta, tekivät vähemmän virheitä, kolhivat vähemmän autoja ja roskasäiliöitä sekä pudottivat vähemmän roskapusseja kuin nuoret. Lisäksi vanhemmat olivat vähemmän väsyneitä työpäivän jälkeen kuin nuoret.

Kokemuksella oli keskeinen rooli kehitettäessä uusia työtapoja kompensoimaan iän mukanaan tuomia muutoksia, kuten heikentyntä fyysistä toimintakykyä. Ikääntyvät puhtaanapitotyöntekijät kehittivät yksilöllisen työtavan ja -tahdin ja tekivät yhteistyötä voidakseen jatkaa töitään. (Arbetslivscentrum 1996, sit. Reina-Knuutila 2001, 2)

Kuitenkaan keski-ikäisen ruumis ei ole sama kuin nuorena. Kuten Cunningham-Burley & Backett-Milburn (1998) havaitsivat, keski-ikässä ruumis alkaa tulla problemaattisemmaksi. Sen olemassaolon alkaa huomata, se pitää huomioida, sen kanssa kommunikoida ja siitä täytyy pitää uudella tavalla huolta. Iästä ja ruumiillisuudesta on hankala puhua haastattelijalle. Sen sijaan terveys on legitiimi ikäsuhteinen asia, kuin portti, jonka avulla iästä ja ruumiillisuudesta saattaa puhua. Nikanderin (2001) haastatteleuille viisikymppisille ikä näkyy odotuksena muutoksesta, johon kuuluu kriisi, terveyden heikkeneminen ja sairaudet. Niinpä he puhuvat itsestään ”ei vielä”-puheella. He tuntevat itsensä nuoriksi, koska heidän terveytensä on vielä hyvä, heillä ei ainakaan vielä ole kroonisia sairauksia, eivätkä he ainakaan vielä ole kokeneet keski-ikäisen kriisiä.

Bio-fysiologinen ruumiillisuus ei muunnu suoraviivaisesti työn tuottavuudeksi, jälkiteollisissa ammateissa vielä vähemmän kuin teollisissa ammateissa. Työn tuottavuus syntyy mutkikkaasti työn organisoinnin, käytetyn teknologian, osaamisen, motivoitumisen, omien elämänpäämäärien, johtamisen, palkitsemisen, työyhteisön ilmapiirin ja yhteisöllisen oppimisen yhteisvaikutuksesta. Nyt kun ikääntymisen merkityksiä pyritään muuttamaan, muistutetaan siitä positiivisesta, mitä ikä työssä tuo tullessaan. Joskus se kiteytetään viisaudeksi tai henkiseksi kasvuksi, kuten Ilmarinen (1999b) tekee ja luettelee sen piirteinä strategisen ajattelun, terävä-älyisyyden, harkitsevuuden, viisauden, kyvyn pohdiskella, kyvyn perustella, kokonaisvaltaisen hahmottamisen, kielenkäytön hallinnan, korke-

an oppimismotivaation, sitoutumisen työhön, uskollisuuden työnantajalle, poissaolojen vähemmän määrän (verrattuna nuorempiin) ja työkokemuksen. Joskus se kiteytetään hiljaiseksi tiedoksi, sellaiseksi kokemuksen mukana karttuneeksi oman työn osaamiseksi, jota on vaikea pukea sanoiksi ja ohjeiksi. Voisi kai puhua myös intuitiivisuudesta. Iän ja tuottavuuden välillä ei olekaan mitään yksiselitteistä suhdetta ja se on erilainen eri ammattiteissa ja työoloissa. Kuitenkin vanhat työntekijät voivat aiheuttaa työnantajalle ylimääräistä vaivaa. Heidän työkykyään ja tuottavuuttaan ei voi ottaa itsestään selvänä, vaan heidän työkykynsä ja heille ominaisen osaamisen käyttäminen hyväksi voi vaatia ergonomisia järjestelyjä, töiden muotoilua tai arvostavaa kohtelua.

Kun lihasvoiman, ketteryuden yms. merkitys on vähentynyt ja "viisauden" merkitys lisääntynyt jälkitekollistumisen myötä, niin yhä varhaisempi työstä syrjään joutuminen on paradoksi. Se pakottaa kysymään, mitä kaikkea ikä on työssä ja miksi työelämän jälkitekollisen modernisaation ja ikääntymisen välillä tuntuu olevan sellainen yhteensopimattomuus. Mitä muuta ikä on paitsi suorituskykyä ja tuottavuutta? Ikäkielteisessä kulttuurissa se on ainakin esteettistä; nuoruus on miellyttävän näköistä, keski-ikäisyys pahannäköistä. Nuoruuteen liittyy myös ajantasaisuus ja energisyys, ikääntymiseen ajasta jääminen, vanhanaikaisuus ja jämähtäminen. Antaako ikääntynyt ruumiillisuus väärän identiteetin koko työpaikalle ja -yhteisölle? Kertovatko vanhat ruumiit vanhanaikaisuudesta, muuttuvaan työelämään huonosti sopivasta ominaisuudesta (Sevón 2000)? Esitän näitä kysymyksiä tällekin aineistolle, ja etsin vastauksia sosiologisen ajattelun, en fysiologis-psykologisen avulla.

## 2.2 IKÄ ELÄMÄNVAIHEINA

### *Iästä elämänvaiheisiin*

Ihmiselämä ajatellaan usein syntymästä, kasvusta, kypsyystä, raihnaistumisesta ja kuolemasta koostuvaksi kaareksi. Elämänvaiheita on luokiteltu ja elämänkausioppia harrastettu jo keski-ajalla, kun tavallisten ihmisten syntyviä ei rekisteröity, ikiä ei tiedetty eikä laskettu (ks. Lallukka 2002). Talonpoikaisessa elämässä ajalla ei ollut suurta merkitystä, tarkoitettiinpa päivittäistä elämää järjestävää kellonaikaa tai kronologisia vuosiamme. Talonpoikainen elämä oli ikäintegroitunutta. Eri ikäiset, eri sukupolviin kuuluvat työskentelivät samassa perhetaloudessa, jossa myös vanhat ihmiset hoidettiin.

Moderni elämä on iän mukaan segregoitua. Lapsille on päiväkotia ja koulu, työikäisille työelämä, vanhoille eläke ja vanhainkoti. Se on myös aika- ja ikätietoista. Kellonaika järjestää jokapäiväistä elämää, ja kronologinen ikä elämänkulkua. Moderni yksilö laskee niin päivittäisiä minutteja kuin elämänsä vuosia. Jossain keskellä elämänkulkua on ihanteellinen ikä, aikuisuus tai kypsyys, johon lapsen kasvu tähtää ja josta vanhetessa joutuu luopumaan. Ihanneikä vetovoima näkyy myös siinä, että lapset ovat mielissään, jos heidät arvataan kronologista ikäänsä vanhemmiksi (ei-lapsi) ja vanhenevat – etenkin naiset – jos heidät arvataan ikäänsä nuoremmiksi (ei-vanha) (Lallukka 2000).

Psykologian tekemät elämänkulun kuvaukset ja elämänvaiheiden erottelut perustuvat kronologisiin ikävuosiin (ks. Lallukka 2002; Marin 2001). Näissä psyykkisen kehityksen kuvauksissa kuhunkin elämänvaiheeseen ajatellaan sille tyypillinen kehitystehtävä tai jännite. Erik Eriksonin tunnetussa skeemassa (vuodelta 1968) nuoruuden tehtävä on oman identiteetin ja roolin etsintä, kypsässä aikuisuudessa tehtävänä on luovuuden säilyttäminen pysähtymisen

uhatessa, vanhuudessa oman minuuden säilyttäminen epätoivon ja itseinhon vaaniessa.

Elämänvaihekuvaukset on ajateltu psykologisesti yleispäteviksi, vaikka on selvä, että ne edellyttävät pohjakseen modernin läntisen kulttuurin ja sille ominaisen elämänkulun. Jos vanhenevat joutuvat taistelemaan itseinhoa vastaan, niin tämä tuskin on antropologinen vakio vaan modernin ikäkielteisyyden tuote, siis sellaisen kulttuurin, missä vanhat ovat ”pahannäköisiä ja hyödyttömiä” (ugly and useless) kuten Bytheway (1995) napauttaa.

Vaikka iällä on ruumiillinen ja psyykinen perustansa, ikä on myös sosiaalinen konstruktio tai järjestys. Moderni järjestys nojaa kronologisen iän käyttämiseen organisoitokriteerinä olipa kysymys oppi- tai asevelvollisuudesta, työvoimaan kuulumisesta, avioliiton solmimisesta tai rikosoikeudellisesta vastuusta. Sellaiset ikäsidonnaiset instituutiot kuin koulu vuosiluokkineen, täysi-ikäisyys tai eläkeikä ovat muokanneet elämänkulkua aina siinä määrin, että voidaan puhua instituoidusta tai normalisoidusta elämänkulusta (Lallukka 2002).

Marjatta Marin (2001) on etsinyt vuosina 1978–79 voimassa olleesta suomalaisesta lainsäädännöstä ikää koskevat maininnat. Tällöin iän sisältäviä lakipykäläiä tai pykäläkohtia löytyi 504. Juridisen säätelyn puolesta tiheä elämänvaihe on nuoruus, ikävuodet 15–24. Tässä iässä laki avaa uusia mahdollisuuksia ja poistaa lapsuuteen liitettyjä rajoituksia. Seuraava juridisesti tiheä kohta ajoittuu ikävuosiin 56–65 lukuisten eläkeikäsäädösten vuoksi.

Työn jättäminen iän perusteella – standardisoidussa eläkeiässä – on elämänkulkua ja yhteiskuntaa vahvasti muokannut ikäinstituutio. Historiallisesti se on uusi ilmiö, 1900-luvun mitaan vakiintunut (Phillipson 1998). Iänmukainen työnjätto heijastaa paitsi humanisuutta ja myötätuntoa vanhoja ihmisiä kohtaan myös modernia rationaalisuutta ja järjestyshakuisuutta. Aikanaan yhtenäisten eläkeikien ja eläkejärjestelmien käyttööotto rationalisoi yksilöllisen työkyvyttömyyden ja varattomuuden harkintaan perustuvaa köyhäinhoitoa.



Kutsun itseni ikäisiä – siis myös tutkimusryhmää – mieluummin keski-ikäisiksi kuin ikääntyviksi. Jostain syystä juuri keski-ikä on käsitetty omaksi elämänvaiheekseen (Perho 1990; Marin 2001). Sen rajat tosin ovat epäselvät. Tyypillisesti se on ajateltu viidenkymmenen ikävuoden molemmin puolin, 40–60 vuoteen. Mutta kun vanhuutta lykätään kulttuurisesti sinne saakka, missä toimintakyvyn rajoittuminen tekee riippuvaksi toisten avusta, myös keski-ikä yläraja siirtyy. Voisi ajatella, että tyypilliseen elämäntulkkuun ilmestyy myöhäinen keski-ikä (60–75 vuotta). Keski-ikäisyyden ikärajat pyrkivät venymään kuitenkin niin laajoiksi (35/40–70/75 vuotta), että ala- ja yläreunaa ei yhdistä juuri mikään.

Moderni ikä- ja aikatietoisuus johti keski-ikänsä konstruointiin erityisenä elämänvaiheena, ja nimenomaan kriisin sävyttämänä vaiheena, ikänä, jolloin kohdataan elämän rajallisuus ja arvioidaan elettyä elämää. Puhutaan nimenomaan keski-ikänsä kriisistä, ei esimerkiksi vanhuuden kriisistä, vaikka vanhuus vaatii enemmän psyykkisiä voimavaroja ja vaikeiden asioiden kohtaamista. ”Keski-ikä on vaihe, jossa ihminen kohtaa kuoleman lähestymisen oma-kohtaisesti joko terveytensä heikkenemisenä ja kyvyttömyytenä luoda uutta tai sitten lähestyvän heikkouden, sairauden ja kuoleman herättämänä masennuksena” (Uutela ym. 1994, sit. Marin 2001, 243). Ja naisen keski-ikä on esitetty erityisenä sekä hedelmällisyyden että ulkonäön menetyksenä. Eksistentiaalinen kriisi päihittää sen tosiasian, että keski-ikäisille pyrkii kasautumaan taloudellinen ja poliittinen valta, omaisuus ja vauraus.

Ei siis ihme, että terveen eliniän pidentyessä, ikärakenteen vanhentuessa ja naisten rakentaessa itseään muutenkin kuin suhteessa mieheen keski-ikänsä kuvaa on konstruoitu uudestaan. Gerontologisessa tutkimuksessa ajatus iän mukana tapahtuvasta irtautumisesta ja luopumisesta on vaihtunut ajatukseen aktiivisesta ja aktiivisena ikääntymisestä,

imagoltaan nuorekkaasta vanhuudesta (Katz 2000; Phillipson 1998). Kriisin sijasta keski-ikää on konstruoitu itsessään täytenä elämänvaiheena ja uusina alkuina – ei vain luopumisen alkuna. Keskeinen osa tätä uutta kuvaa on ollut ajatus kolmannesta iästä (ks. Tikka 1991), eräänlaisesta vapauden vyöhykkeestä työ- ja perhevelvoitteiden ja vanhuuden välissä, nuorekkaasta, dynaamisesta ja aktiivisesta eläkeläisyydestä. Paradoksaalisesti suhteessa työuran jatkamisen ja omaishoidon vaateisiin uutta kulttuurista kuvaa on rakennettu nimenomaan vapauden avulla.

## 2.3 YHDENIKÄISYYTTÄ VAI EROJA?

### *Yhdenikäisyyden kulttuuri*

Iän asema sosiaalisen järjestyksen rakenteistajana voimistui teollisen yhteiskunnan sosiaalipolitiikan synnyn myötä. Kronologisen ikätietoisuuden ja ikäsegregaation vahvana kautena läntisissä yhteiskunnissa pidetään sadan vuoden jaksoa, 1870–1970. Tällöin iän ympärille kutoutui normien, asenteiden, odotusten, vertailujen ja luokitusten verkko – syntymäpäivien vietto pisteenä iin päälle (Lallukka 2002).

Nyttemmin jälkiteollisen kehityksen myötä on tapahtunut ikäerottelun purkautumista. Nimenomaan Featherstone & Hepworth (1991) ovat korostaneet, että elämänkulku erilaisine vaiheineen on sosiaalinen instituutio tai konstruktio, joka muuttuu yhteiskunnan muuttuessa, ei psykologinen universaali. Standardisoitu elämänkulku tai normaalibiografia on saanut monimuotoisempia sävyjä, kun opiskelu, työ ja työelämän jättäminen limittyvät uusin tavoin. Ikävaiheet sekoittuvat, kun lapset television kautta pääsevät yhä aikaisemmin osallisiksi aikuisten maailmaa – ei aikuisten työtä ja arkea vaan sodan, politiikan, väkivallan ja seksuaalisuuden näyttämistä, sellaista, miltä

porvarillinen lapsuuskonseptio on halunnut lapsia suojella. Elämänkulun toisessa päässä vanhuutta lykätään yhä kauemmas ja vanhuuden kuva on muuttunut nuorekkaammaksi. Iän merkitys sosiaaliselle elämälle vähenee ja suhde omaan ikään yksilöllistyy.

Kehityssuuntaa on kutsuttu myös yhdenikäisyyden kulttuuriksi: nuori ulkonäkö ja nuoruuteen liitetyt ominaisuudet – nuoruuden euforinen psykologia, positiiviseksi koettu kokemuksen nälkä ja vaihtelunhalu – asettuvat standardiksi (Hoikkala 1993, 1998; Nikander 1999). Lapset yrittävät kivuta nuoriksi aikaisemmin, ikääntyvät säilyttää nuorekkuutensa. Kehitys merkitsee enemmän vapautta oman ikäidentiteetin määrittelyssä, mutta se merkitsee myös uusia normeja ja pakkoja. On yhä tavallisempaa ajatella, että jokainen on niin vanha kuin tuntee olevansa tai että ”ikä on itsestä ja asenteesta kiinni” (Sevón 2000). Tällöin ei tarkoiteta vain iän kokemista, vaan oman ikänsä tuottamista: pysymällä henkisesti vireänä ja huolehtimalla ruumiillisesta kunnostaan voi pysytellä nuorena. Kun iän ajatellaan olevan itsestä ja omasta asenteesta kiinni, nuoruuden tai nuorekkuuden ylläpidosta tulee velvoite, jolla on myös sosiaalipoliittisia ulottuvuuksia. Keski-ikäisten tehtävä on tuottaa itsensä riittävän nuorena dynaamiseen työelämään ja vanhojen lykätä avun tarvetta.

Vaikka kaikki tuo pitää paikkansa, olen silti samaa mieltä Merete Mazzarellan kanssa, joka pitää *muunnettuna totuutena väitettä, jonka mukaan olemme niin vanhoja kuin tunnemme olevamme*. Kuten Mazzarella sanoo, *muut paljastavat meille vanhenemisemme*. Ikä on signaali, joka näkyy meikkienkin alta ja jonka nojalla meitä sijoitetaan ikäkategoriioihin. Ikä ja sukupuoli piirtävät sosiaalisen kartan ja koordinaatit, joihin sijoitamme ainakin muut, jos emme itseämme. Ainakin minä suunnistan tällaisella kartalla.

Yksilöiden esittäminen tasa-arvon nimissä vailla sukupuolta ja ikää on näennäistä sukupuoli/ikäneutraalisuutta, aivan kuin eläisimme ruumiittomassa virtuaalimaailmassa. Elämme ruumiissamme, joilla on ikä ja sukupuoli. Tunnettu ageismiteoreetikko Bill Bytheway (2000) pitääkin

iättömyyden klisettä ageismin uutena muotona. Hän pitää absurdina ajatusta, ettei iällä olisi väliä. Minä ajattelen, että ikäsegregaation lievittyminen ei merkitse, että ikä tulisi vähemmän merkitykselliseksi. Päinvastoin. Iän yksilöllistyminen, iän määrittäminen omana tekona eikä luonnollisena ja annettuna, syventää entisestään tietoisuutta omasta iästä.

### *Erot ja järjestykset*

Ikä, kuten sukupuolikin, on ero, jota tuotetaan. Yksinkertaisimmillaan erot ovat dikotomisia, kaksinapaisia erotteluja, mies-nainen, nuori-vanha. Ikiä on tietysti kokonainen asteikko, mutta pohjimmiltaan arkiset erottelut rakentuvat kaksipaikkaisille jaoille. Ikäkin rakentuu aina nuoremman ja vanhemman erolle. Naistutkimuksessa on käytetty paljon Rosi Braidottin alunperin esittämää teoriaa kolmella tavalla ja tasolla paikantuvasta naissubjektista ja naisidentiteetistä (ks. Lempiäinen 2000). Sukupuoliero on ensinnäkin miehen ja naisen välinen ero. Toiseksi se on reaalisesti olemassa olevien naisten ero Naisesta, naisen konstruktiosta, koko tuosta kulttuurisesta olennosta nimeltä Nainen. Mutta ero on myös naisen sisäistä. Hän ei ole johdonmukaisella tavalla nainen, vaan olla nainen on tilanteista, ristiriitaista ja häilyvää.

Tätä ajatusta voi soveltaa ikäänkin. Ikä on kronologisten ikäryhmien välisiä eroja. Se on myös reaalisesti olemassa olevien viisikymmentävuotiaiden eroa keski-ikäisen sosiaalisesta konstruktiosta, oman itsen suhteuttamista tuohon kulttuuriseen kuvaan – ja kuten osoittautuu – itsen etäännyttämistä Keski-ikäisestä tai Ikääntyvästä. Mutta ikäero on myös yksilön sisäisiä eroja, sitä että voi samanaikaisesti käsittää itsensä vanhaksi ja nuoreksi.

Tässä kirjassa tutkitaan limittäin monia eroja, ennen muuta ikää erona kaikissa noissa merkityksissä. Tutkimushankkeessa, jonka nimi on *Ikä, työ, sukupuoli* halutaan myös kysyä vanhenevatko miehet ja naiset työssä samalla lailla,

onko ikääntymisessä työssä sukupuolieroa. Tässä kirjassa sukupuolieroa pidetään sillä tavalla näkyvillä, että haastatellut esitetään miehinä ja naisina. Kirja fokusoii ikään, johon muut erot, sukupuoli ja yhteiskuntaluokka limittyvät.

## 3

# RUUMIILLISUUDEN SOSIOLOGIA

### 3.1 POISSAOLEVASTA LÄSNÄOLEVAKSI

**K**äsitän ihmiset ruumiillisesti olemassa oleviksi, ruumiillisiksi subjekteiksi, ja lähestyn ikää ruumiillisesti elettyinä ja koettuna asiana.

Ruumista on kutsuttu sosiologian poissaolevaksi läsnäolevaksi (Schilling 1993). Inhimillinen olemassaolo on mahdollista vain ruumiillistuneena, mutta filosofian ja yhteiskuntateorian valtavirta on käsitellyt ihmistä ja yhteiskuntaa kuin ihmiset olisivat ruumiitonta järkeä, toimintaa ja vuorovaikutusta. Kymmenen-kahdenkymmenen viime vuoden aikana tilanne on muuttunut. Filosofia, feminismi, sosiologia ja kulttuurintutkimus ovat kiinnostuneet ruumiillisuudesta niin, että voi puhua jonkinlaisesta muodista.

”Muoti” ei ole yhtenäinen. Ruumiskäsitykset jaetaan usein *materialistis-naturalistisiin* ja *konstruktionistisiin*. Edellinen korostaa ruumista biologisena tosiasiana, joka tarvitsee ravintoa ja suojaa, kykenee nautintoihin, kärsii kipua, tarvitsee apua ja huolenpitoa, ikääntyy ja kuolee pois. Tätä lähellä on *fenomenologinen* ruumiskäsitys. Mer-

leau-Pontyn nimeä kantavassa ruumiinfenomenologiasa ruumis käsitetään eläväksi, merkityksiä kantavaksi ja merkityksiä muodostavaksi subjektiksi (filosofisesta ruumiinfenomenologiasta Heinämaa 2000; sosiologisesta Husso 2002; Tiihonen 2002). Tällaiseen ruumiiseen kirjoittuvat esimerkiksi loukkaavat ja haavoittavat tunteet: ruumiilla tuntuu olevan oma muistinsa, eivätkä ruumiisiin kirjoittuneet asiat ole aina rationaalisen toimijan, järjen ja tahdon käsiteltävissä.

Konstruktivistinen kanta korostaa ruumiiseen sijoitettuja sosiaalisia ja kulttuurisia merkityksiä. Sukupuoli ja ikä ovat ruumiissa olevia tosiasioita, mutta ne saavat sosiaalisen sisältönsä vasta tulkittuina ja vallankäytön muovaamina. Tässä mielessä ei ole olemassa esimerkiksi vanhaa naista ennen kuin sellainen kategoria tai asema on tuotettu kulttuurisesti ja varustettu merkityksin – tässä tapauksessa negatiivisin merkityksin (esim. Vakimo 2001). Näiden merkitysten tuottaminen on vallan käyttöä, joka muokkaa myös sen kohteena olevien käsityksiä itsestään.

Kirjassa ei ole tarvetta valita jotakuta näistä ruumiskäsityksistä. Ajattelen ruumiillisuuden – ja nimenomaan ”ikäruumiillisuuden” – kaikissa näissä merkityksissä. Tiettyä ikää elävä ruumis on materiaallinen, se on koettu ja eletty, mutta se on myös merkityksin varustettu ja niitä viestivä ruumis. Iän kertyminen muuttaa materiaalista ruumista, ikä koetaan ja eletään ruumiissa ja ruumis kertoo ikämme muille. Tämän ruumiin muille kertoman iän nojalla meitä luokitellaan ja kategorisoidaan ja varustetaan sosiaalisiin ja kulttuurisiin määreihin. Samalla kun ruumiillisuuden näkökulma valottaa elämysten ja kokemusten kenttää, sen avulla voi tarttua subjektiivisten kokemusten ja yhteiskunnallisen järjestyksen leikkauspisteisiin (Jokinen 1997).

Ruumiillisuuden korostuminen sosiologiassa heijastaa sen merkityksellistymistä myös arjessa. Terveys, lääketiede, ulkonäkö, seksuaalisuus, ruoka, syöminen, syömishäiriöt, kosmetiikka, kehonrakennus, plastiikkakirurgia, hormonihoidot, naisruumiin (ja lisääntyvästi myös miesruumiin) kaupallinen hyväksikäyttö, urheilu ja liikunta määrittävät arkeamme ja sen esittämistä mediassa. Moderni lääketiede, reproduktio- ja geeniteknologiat ovat tehneet ruumiista jatkuvasti hienostuneempien käsittelyjen kohteen. Ravinnon rajattomuus ja halpuus teollistuneissa maissa pakottavat uudenlaiseen itsekuriin. Terveiden, urheilun ja ulkonäön ympärille rakentuvat kasvavat liiketoiminnot. Seksuaalisuus on avointa, tärkeä osa identiteettiämme ja mediajulkisuuden sisältöä. Kulttuurin visualisoituminen ja estetisoituminen korostavat pintoja, ja visuaalinen media levittää amerikkalaisen kulttuurin ulkonäköihanteita globaaleiksi trendeiksi.

Jälkiteollisessa elämässä on paljon kevyitä sosiaalisia siteitä ja satunnaisia kohtaamisia, joissa olemme se, mitä pintamme – tyylimme, kilomme, vaatteemme, meikkimme, rypymme, small talkimme – kertoo meidän olevan. Ruumis on se pinta, jonka avulla olemme sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, johon me kirjoitumme (esimerkiksi ikä) ja johon voimme kirjoittaa itseämme, identiteettimme, tyylimme, makumme. Susan Bordo (1993) puhuu ruumiiden käsittämisestä plastiseksi, korjattaviksi, muokattaviksi ja työstettäviksi. Ruumiin plastisuus antaa uutta vapautta itsensä luomiseen. Samalla syntyy uusia kontrollin ja vallan, haavoittuvuuden ja epävarmuuden, onnistumisen ja epäonnistumisen alueita.

Jälkitraditionaalisessa yhteisössä (ulkonäkö)ruumis on tuotettu merkki, monien koodien ja lukutapojen paikka. Luemme ruumiista, tyylistä, habituksesta, puheesta, vaatteista, sosiaalisia asemia, elämäntyytlejä, mutta vielä



enemmän: moraalista tilaa, pätevyyttä, itsekuria ja elämäntilaa (Bordo 1993; Giddens 1991; Hancock et al 2000). Monissa ruumispuheissa, erityisesti lihavuuden yhteydessä, kuri on keskeinen ilmaus ("kilot kuriin", "syöminen kuriin"). Erityisesti naisruumis on julkinen paikka, jota toiset tarkkailevat ja kommentoivat, ääneen tai ainakin mielessään. Ageistisen kulttuurin keskeinen ruumisteko on iän merkkien peittäminen ja ikäistään nuoremmalta näyttäminen – ainakin keski-ikäisen kynnyksen jälkeen.

### 3.2 TYÖTÄ TEKEVÄT RUUMIIT

#### *Ruumiillisesta työstä ruumiilliseen imagoon*

Ruumiillisuuden sosiologia on liittänyt ruumiin kulutukseen ja lähestynyt ruumiillisuutta tyylin ja maun merkkinä, itsensä esittämisen ja muokkauksen paikkana. Mutta eikö ruumis vielä enemmän ole väline, jonka avulla teemme työtä, niin "ruumiillista" kuin "henkistäkin"? Pelkkä järki, osaaminen tai tieto ei tee työtä. Työtä tekevä ihminen on ruumiillisesti olemassa oleva ihminen, eikä tämän pitäisi olla trivialiteetti sosiologiallekaan.

<sup>1</sup> Ruumiillisen ja henkisen työn konstruktio sinänsä on kiinnostava kysymys, joka kuitenkin menee ohi tämän kirjan kysymyksenasettelun. Ruumiillisen ja henkisen työn erottelu on perinteinen luokkakäsitys; se ei välttämättä ole niinkään kuvannut työn luonnetta kuin yhteiskuntaluokkaa. Voisi myös kysyä, miksi toisissa kielissä, kuten suomessa, puhutaan ruumiillisesta työstä, toisissa kuten englannissa käsin tehtävästä työstä (manual labour). Erottelu on hämärtyneet kun niin insinööri kuin moni metalli- tai paperimieskin istuu päätteen tai mikron ääressä. Toisia jäljellä olevia ruumiillisesti kuormittavia töitä, kuten sairaanhoitajan työtä, taas ei koskaan ole pidetty ruumiillisena työnä, koska se on kuulunut luokkarajan "paremmalle" puolelle, toimihenkilöihin.

Työtä tekevä ruumis on ollut keskiössä esimerkiksi ergonomiassa, työn fysiologiassa ja ehkä työnpsykologiassakin, mutta pitkin viime vuosisataa sitä siirrettiin marginaaliin työn sosiologiassa, organisaatioteoriassa ja liikkeenjohdossa. Kuitenkin kaikki nämä tieteet pitävät tärkeänä lähtökohtanaan taylorismia ja Tayloria. Taylorismi oli oppi sekä ihmis- että ”tehdasruumiista”, siis elävien ruumiiden kokonaisuudesta, kummankin liikkeiden rationalisointia. Kumpikin ruumis oli rationalisoinnin kohde ja ne piti saada käymään yhtä täsmällisesti, nopeasti ja tehokkaasti kuin kone. Se, että nämä tätä nykyä eriytyneet tieteet – ergonomiasta ja työn sosiologiasta liikkeenjohtoon ja hallintotieteisiin – omivat Taylorin omaksi oppi-isäkseen kertoo siitä, miten viime vuosisadan alkupuolella työnteon ruumiilliset, sosiaaliset ja manageriaaliset aspektit nivoutuivat ja miten valta astui suoraan ruumiisiin.

Monien työtieteiden kohteena on edelleen työtä tekevä biologinen, fysiologinen ja psyykkinen ruumis. Niissä tutkitaan ruumiin liikkeitä, voimaa, aisteja, asentoja, kognitiivisia prosesseja ja kaiken tämän tuloksena syntyvää työkykyä. Tutkimus kohdistuu työtä tekevän ruumiin kuormitukseen, ruumiin ja sen ympäristön väliseen suhteeseen (esimerkiksi työturvallisuus) ja ruumiillisesti esiintyviin reaktioihin kuten väsymykseen ja stressiin. Ruumis on siis läsnä, mutta psykofysiologisena, ei sosiologisena ruumiina. Sosiologiassa puolestaan työnteon ruumiillisuus on marginalisoitu (Hancock & Tyler 2000). Työn organisaatiota, kontrollia tai sosiaalisia suhteita ei ole tematisoitu ruumiillisina kysymyksinä eikä valtaa ruumiillisuutta hallinnoivana valtana.

Sosiologiakin on ehkä löytämässä uudelleen ruumiillisuuden työssä (Hancock & Tyler 2000). Tämä tapahtuu tilanteessa, missä työelämään sisältyvä kontrolli ja valta rakentuvat toisin kuin sadan tai viidenkymmenen vuoden takaisessa teollisuustyön rationalisoinnissa. Sosiaalisen elämän yleinen estetisoituminen ja emotiona-

lisoituminen vaikuttavat myös työelämässä (Adkins & Lury 2000). Ruumiillisuuden elpymisessä näyttää olevan kaksi keskeistä teemaa, toinen on organisaatio-emotionaalisuus, toinen ruumiillisuuden symboliset ja merkityksiä viestivät ulottuvuudet.

Kun Hassard, Holliday & Willmott (2000) käsittelevät organisaatiota ja ruumiillisuutta, heidän keskeinen tematiikkansa ovat tunteet – sen tunnistaminen, että organisaatiot ja niiden toimijat eivät ole vain rationaalisia, vaan myös ruumiillis-emotionaalisia. Tällä on ollut merkitystä aina, mutta uudella tavalla jälkiteollisessa työelämässä, joka on sosiaalisesti tiivistynyttä ja kommunikoivaa. Työ on yhteistoiminnallista, se vaatii sosiaalisia taitoja, siinä on paljon asiakas- ja muita kontakteja, ja se vaatii itsensä tuomista esiin. Täten siinä on läsnä laaja tunteiden kirjo. Eeva Jokinen (1996) on kutsunut tunteita ruumiillistuneiksi ajatuksiksi. Onni, ilo, hyvä olo, väsymys, intohimo, suru, kyynisyys, kyllästyminen, kiukku, jaksaminen, uupuminen, miellyttäminen, menestyminen, ovat hyvin ruumiillisia tiloja, ne koetaan ruumiissa ja ne pyrkivät näkymään ruumiissa. Joitakin tunteita esitetään, joitakin peitellään.

Lentoemännät ovat olleet tästä klassinen esimerkki, aina siitä saakka kun Arlie Hochschild (1983) kuvasi heidän työtään emotionaaliseksi työksi. Lentoemännän työ vaatii itsensä välineellistämistä, mutta hyvin toisenlaista välineellistämistä kuin autotehtaan liukuhihnan kokoonpanotyö, teollisen työn prototyyppi. Työnkuvaan kuuluu hymyilevän ystävällisyyden ja ripeän rauhallisuuden ylläpito lennon ajan. Lentoemännän ruumiillisuudella esitetään sekä organisaation eetosta että paatosta, siis esteettistä, aistillista kokemusta, jonka yhtiöt haluavat tarjota lentomatikustajille, ja erityisesti sitä aistillista kokemusta, jonka naisruumiit voivat tarjota miesmatkustajille. Viestivä ja representoiva ruumiillisuus on sukupuolistunutta, ja aivan erityisen ladattuja ovat ne tilanteet, missä nainen palvelee miesasiakasta (Adkins 1995).

Yleisemminkin jälkiteolliset organisaatiot pyrkivät esittämään itsensä työntekijöiden ruumiissa, pukeutumisessa, ruumiillisessa habituksessa, ruumiin välittämässä tunteissa ja ruumiinkielessä. Organisaatioidentiteettiä luodaan myös henkilöstön ruumiiden kultivoinnin kautta (Hancock & Tyler 2000, 92; Hassard et al 2000). Pukeutumisella voi esittää monia merkityksiä, eikä työaseman viestiminen vaatteilla ole uutta. Hoitohenkilökunnan valkoinen on symboloinut puhtautta, poliisien ja vartioiden siniset univormut valtaa ja kontrollia ja muodolliset ”univormut” – miesten puvut kauluspaitoineen ja solmioineen, miesten pukua jäljittelevät naisten jakkupuvut – hierarkkista asemaa, johtajuutta ja keskiluokkaisuutta, vapaampi pukeutuminen hyvätuloisissa asemissa vasemmistolaisuutta tai taiteellisuutta. Mutta jälkiteollisessa työelämässä kysymys on enemmästä kuin vain aseman viestimisestä. Ruumis – jonkinlainen kollektiivinen läsnäoleva ruumiillisuus – voi olla organisaation kulttuurin ja imagon materiaalinen merkittäjä siinä kuin logo tai pääkonttori. Jos on istunut joskus Nokian pääkonttorin ala-aulassa katsomassa nuorekkaita, energisiä, hyvin ja tietyn kaavan mukaisesti puettuja ja itsetietoisia ihmisiä kulkemassa määrätietoisin askelin, kuunnellut näiden ihmisten miellyttäviä ääniä ja hallittua puhetta, katsonut miten nämä ruumiillisuudet ja avara, kaunis tila muodostavat sopusointuisen kokonaisuuden, tietää mitä tarkoitan. Oikea habitus oikeassa paikassa.

Ikääntyminen kantaa itsessään tiettyjä imagoja. Vanhaan ruumiiseen on vaikea liittää dynaamisuutta, eteenpäinmenoa ja uutta. Organisaatio, missä työntekijät lähestyvät eläkeikää saa tietyn imagon jo tämän ikäruumiillisuuden kautta, samoin nuorilla ihmisillä miehitetty työpaikka.

## *Materiaalinen ruumis*

Kiinnittäessään huomion ennen muuta ruumiillisuuden symbolisiin, siis merkityksiä kantaviin ja identiteettejä esittäviin ulottuvuuksiin, sosiologia on edelleen siirtänyt syrjään materiaalista ruumista. Monet työt ovat edelleen fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavia, vaativat käden taitoa, voimaa, näppäryyttä tai hellyyttä pikemmin kuin imagon esittämistä.

Tunteetkaan eivät ole vain hallittuja esityksiä asiakkaille tai työtovereille vaan ruumiissa asuvia, nautintoa ja kärsimystä, hyvää ja pahaa oloa sisältäviä tiloja: terve, tyytyväinen väsymys hyvin ja tehokkaasti tehdyn työn jälkeen, rentoutunut, levännyt hyvä olo aamulla työn alkaessa tai paha, väsynyt, kyllästynyt olo. Jaksaminen, uupumus ja loppuunpalaminen ovat syvällä tavalla ruumiillisia ja emotionaalisia tiloja. Uupumus on syvää emotionaalista väsymistä, joka tuntuu ruumiissa. Äärimmillään se on sitä, ettei tahto riitä pakottamaan ruumista ylös sängystä. Tällöin ruumis on – kuten ruumiinfenomenologia väittää – itsenäinen merkityksiä muodostava ja kantava subjekti, joka ei tottele tahtoa.

Tästä materiaalisesta ruumiistakin kerromme kulttuuristen käsite- ja tarinavarantojen avulla. 1970- ja 80-luvulla pahan olon ja voimattomuuden tiloja kutsuttiin stressiksi, viime vuosikymmenen lopussa uupumiseksi tai loppuunpalamiseksi. Juuri nyt 2000-luvun alussa materiaallinen ruumis on muistuttanut olemassaolostaan runsaana puheena jaksamisesta. Riitta Jallinoja (2002) on huomauttanut, miten työelämän kehityssuuntiin kohdistuva vastareaktio näkyi mediassa ensin puheena jaksamisesta, väsymisestä ja uupumisesta. Nyt sen paikan on jo ehtinyt ottaa perhe ja lapset. Työelämän arvostelu pukeutuu väitteeksi siitä, että se jättää aikuisten elämään liian vähän aikaa ja energiaa lapsille.

Silloin kun julkisuuden ja ymmärryksen valtaa jokin voimakas diskurssi, ei voi olla oikein varma, onko kysy-

mys reaalisesta muutoksesta vai julkisuuden tarttumisesta johonkin heikkoon signaaliin ja sen levittämisestä todellisuustulkinnaksi. Riikonen ym. (2002) pohtivat kirjassaan *Hullun työn tauti* näitä kahta mahdollisuutta. He sanovat horjuvansa kahden työelämän tilaa ja ongelmia koskevan tulkinnan ensisijaistamisen välillä: kummastakin on siis kysymys, mutta kummasta ensisijaisesti? Ensimmäisen tulkinnan mukaan työ todella on muuttunut hullummaksi ja se liittyy tuotannon objektiivisiin kehityspiirteisiin. Toisen näkemyksen perusteella työn uuvuttavuus ei liity niinkään itse työhön kuin niihin tapoihin, joilla olemme alkaneet ajatella ja puhua työstä ja työhyvinvoinnista.

Materiaalisen ruumiin kokemuksia tulkitaan myös ikäsidonnaisten kulttuuristen selitysmallien avulla. Keski-ikäisillä on taipumus tulkita tunteitaan ja tuntemuksiaan ikänsä avulla. Ikääntymistä, keski-ikää ja vaihdenvuotia koskeva julkisuus, aiheiden loputon käsittely mediassa ja opaskirjoissa, antavat mahdollisuuden selittää omaa väsymystään, kyllästymistään tai levon tarvetta iällään. Nuoret joutuvat antamaan samoille tunteille ja kokemuksille jonkin muun selityksen (Charpentier & Järnefelt 2002). Todennäköisesti he eivät ymmärrä väsymystä ikänsä tuotteeksi, koska nuoren iän kulttuuriseen kuvaan ei kuulu väsymys – paitsi jos on tullut juhlistua liikaa ja nukuttua liian vähän.<sup>2</sup>

Jälkiteollisessa työelämässä ruumiillinen ”olo” on myös tulossa interventioiden, manipuloinnin, terapioiden ja kemiallisten käsittelyjen kohteeksi. Sielua siis manipuloidaan ruumiin kautta ja ruumista sielun kautta. Hyvää oloa tuotetaan ja stressiä poistetaan niin liikunnalla kuin pillereillä ja hyvästä olostä on tulossa kasvavan liiketoi-

---

<sup>2</sup> Lasten väsymystä selitetään liian vähällä unella, television katsoamisella ja liian aikaisin alkavalla koulupäivällä. Lasten ja nuorten väsymystä selitetään ikään kuuluvalla käyttäytymisellä, keski-ikäisten ja vanhojen väsymystä ikääntymisellä itsellään.

minnan kohde. Jälkitekollisen työelämän ruumiillisuus on siten moniulotteista heijastaen ruumiillisuuden kaikkia ulottuvuuksia, materiaalista, fenomenologista ja symboli-ruumista.

### *Miehet ja naiset*

Teollisen ajan mielikuva työtä tekevästä ruumiista on kovin maskuliininen: työn kovettama ruumis, lihaksikkaat käsivarret, tarkkaavainen ilme – vähän kuin neuvostoliittolainen työn sankari. Miesten ja naisten ruumiilla on keskimäärin eroja koossa ja voimassa. Silti sukupuoliset ruumiit tässä mielessä eivät selitä sukupuolista työnjakoa. Maskuliinista ja feminiinistä työkykyä koskevat erottelut kuten raskas/kevyt, vahva/heikko, voimaa/näppäryyttä vaativa, räjähtävä/yksitoikkoinen ovat olleet jyrkempiä kuin sukupuolten tosiasialliset erot (Julkunen 1988). Naiset ovat tehneet ruumiillisesti raskasta työtä, jos sillä on ollut matala status, esimerkiksi siivonneet tehtaissa, rakennuksilla ja kodeissa.

Vielä vähemmän miesten ja naisten ruumiilliset erot riittävät selittämään sukupuolisen työnjaon piintyneisyyttä jälkitekollisessa työelämässä. Pikemminkin sukupuoli-ruumiit voivat symboloida, merkitä tiettyjä ammatteja, organisaatioita ja työpaikkoja. Väärä sukupuoliruumis hätkähdyttää, rikkoo symbolisen järjestyksen. Miesruumiit eivät loisi lentokoneeseen samaa tunnelmaa kuin naisten ruumiit, vaikka tänään on mahdollista feminisoida myös miesruumis tyyliltään.

Tietynlainen miesruumis – mieluummin pitkä mies – symbolisoi valtaa ja pätevyyttä. Naisjohtajat kertovat, että heidän on työskenneltävä näyttääkseen samalla kertaa maskuliinisilta (siis miehiä päteville) ja naisellisilta. *Power dressing* on naisruumiin maskuliinistamista pukeutumalla menestyvän naisen univormuun – jakkupukuun, johon ei kuulu liehuvia helmoja, pitsejä tai röyhelöitä tai muita naisellisen romanttisuuden merkke-

jä. Silti *power dressing* kapeine, lyhyine hameineen, suurevine kaula-aukkoineen, korkeine korkoineen ja koko lookin alla olevine *push up* -rintaliiveineen ja *body control* -housuineen asettaa kuitenkin huolletun naisruumiin hyvin näkyville – kombinaatio, jossa voi tuntea itsensä sekä päteväksi että naiseksi.<sup>3</sup> Tällä tavoin pukeutuminen antaa naiselle tilaisuuden kokea kuin mies, siis kokea itsensä sukupuolen valtaistamaksi, omana sukupuolenaan vahvaksi (Pringle 1989).

Hyvin erityisellä tavalla ruumiillista on avuttomien – vauvojen, vammaisten, vanhusten – ihmisten hoito- ja hoivatyö, ruumiinläheinen hoivatyö, missä huolehditaan toisen ihmisen intiimeista ja tabuista ruumiintoiminnoista, välttämättömyyksien ruumiista (Tedre 1996). Tämä työ on suoraan kahden ruumiin kohtaamista. Se on kulttuurisesti naisten työtä ja varsinkin ammattityönä se pysyy sitkeästi naisten työnä. Sen erityinen ruumiillinen laatu ovat lempeät kädet, kädet, jotka osaavat koskettaa toisen ihmisen ruumista niin, että tämä säilyttää arvokkuutensa (Julkunen 2003b).

Joanna Brewis (2000) on tutkinut naisten ruumis-kokemusta julkisen sektorin organisaatioissa ja ammateissa, kuten yliopistoissa, terveydenhuollossa ja sosiaalityössä. Kaiken kaikkiaan naiset kokivat ruumiinsa melko vähämerkitykselliseksi työssä. Osin tämä voi johtua ammateista ja organisaatioista. Naiset pohtivat itsekkin,

---

<sup>3</sup> Olen lopulta kokeillut sitäkin. Vielä pari vuotta sitten sanoin eräälle toimittajalle, että menen "loppuun saakka", en tiedä hautaanko vai eläkkeelle, farkuissa (ja löysissä jakuissa tai villatakeissa). Nyt minulle on käynyt vähän kuin Suv-Anne Siimekselle, vaikka minusta ei olekaan tullut ministeriä: olen löytänyt vyötärölinjan. Noin vuosi sitten pukeuduin ensimmäisen kerran hyvin istuvaan jakkupukuun, jossa on lyhyt ja tiukka hame ja nyt komerossani on niitä usempiakin. Kyllä: tunsin itseni samalla sekä päteväksi että naiseksi. Luultavasti se tapahtui yhdennellatoista hetkellä, jos takapuoli putoaa jatkossakin samaa vauhtia kuin viimeiset kymmenen vuotta.



että jo yksin ulkonäkövaatimukset voisivat olla korostuneempia joissain muissa organisaatioissa. Kaksi teemaa nousi yli muiden, ikä ja lihavuus. Ruumiillisuus samastui ulkonäköruumiiksi, siis pikemmin esteettiseksi ja seksuaalisoiduksi kuin toiminnalliseksi tai kommunikoivaksi. Ikä ja lihavuus ovat tämän ajan ulkonäkökulttuurissa ne kaksi asiaa, jotka tekevät ruumiista pahannäköisen ja ne kaksi asiaa, joista vastaan erityisesti naisen kuuluu taistella (Jul-kunen 2001b).

Kun nainen käy salilla, pitää vartalonsa kiinteänä ja hoikkana, ihonsa kimmoisena, sääänsä ajeltuna, pienennyttää nenäänsä, lisääntää rintoihin silikonia, ottaa rasvaimun tai kohotuttaa kasvonsa keski-ikässä, hän mukautuu nimettömän vallan vaatimuksiin. Erityisesti feministit ovat pitäneet tätä sekä eettisesti kyseenalaisena, sosiaalisesti epäoikeudenmukaisena (kaikilla ei ole samoja taloudellisia ja muita mahdollisuuksia ruumisprojekteihin) että naisia kohteellistavana. Mutta näin toimiva nainen itse kokee hallitsevansa omaa elämäänsä, olevansa oman elämänsä tekijä, ei uhri. Hän saa voimaa ja vahvuutta siitä, että tietää näyttävänsä hyvältä ja pitävänsä huolta itsestään. Silti varsinkin kovemmat keinot (kirurgia) synnyttävät eettisiä kysymyksiä.

Kathy Daviesin (1995) kauneuskirurgian käyttöä koskevassa tutkimuksessa naiset eivät puhuneet kauneudesta vaan normaalista ja kotoisuudesta. He halusivat olla kotonaan omassa ruumiissaan. Kokemuksellisesti kysymys oli normaaliudesta, identiteetistä ja vallasta, mutta nimenomaan naisten vallasta omaan elämäänsä eikä heihin kohdistuvasta normalisoivasta vallasta. He ryhtyivät operaatioon oman itsensä vuoksi, ei esimerkiksi avio puolison vaatimuksesta. He joutuivat viemään tahtonsa läpi prosessin hankaluuksista ja esimerkiksi lääkäreiden vastustuksesta huolimatta. Tämä oli omaan elämän tarttumisen ja valtaistumisen kokemus.

Naiset kuitenkin kokivat kauneuskirurgian periaatteessa eettisesti ongelmalliseksi. He pitivät epäoikeuden-

mukaisina ulkonäkönormeja, jotka hallitsevat naisten elämää ja pakottavat raskaisiinkin operaatioihin ulkonäön nimissä. Silti omaa operaatiota puolustettiin oikeutettuna tapana lopettaa oman ruumiin ja ulkonäön aiheuttama piina. Eettiset ongelmat ratkaistiin kokemalla oma tapaus jotenkin erityiseksi.

Ikääntyvän ruumin tai ulkonäön esittäminen perusteluksi syrjinnälle on laitonta ja poliittisesti epäkorrektia, vaikka ikä saneeraustilanteissa on eri osapuolten hyväksymä irtisanomisperuste ja ikä rekrytointiperusteena hiljaisesti hyväksytty käytäntö. Kuitenkin Kouvosen tutkimuksessa (1999) tällaisia kokemuksia esiintyi nimenomaan naisilla. *Vanha akka huonontaa yrityksen imagoa. Naiselta vaaditaan nuoruutta ja kauneutta sekä ulkonäköä. Tätä mieltä ovat myös tuttavani, keiden kanssa olen asiasta keskustellut. Kaikilla on samanlaisia kokemuksia. Koulutuksella ei ole niin väliä, jos on nuori ja hoikka.*

### *Ruumiillisesta työstä ruumistyöhön*

Schilling (1993) viittaa ruumistyöllä (*body work*) siihen aikaan, ponnisteluun ja resursseihin (rahaan) mitä tietynlaisen ruumiillisuuden ylläpito jokapäiväisessä elämässä vaatii. Adkins ja Lury (2000) väittävät, että identiteeteistä ja niitä esittävästä ruumiista on tullut osa työnjakoa, ja ruumiillisen habituksen esittämisestä, ylläpidosta ja suorittamisesta osa työsuoritusta. Kysymys ei ole annetusta vaan tehdystä ruumiillisuudesta, vaikka annetun ruumiillisuuden äärilaidat, kuten kauneus ja rumuus, pituus ja lyhyys, vaikuttavatkin ruumikeskeisessä kulttuurissa yksilöiden kohtaloihin, ja sukupolvien mittainen sosiaalinen perintö pyrkii jättämään jälkensä myös kasvoihin ja ryhtiin. Mutta ruumishabitus on ennen muuta ruumistyöllä tehtyä, hoikkuutta ja normaalipainoisuutta, tapaa kävellä ja kätellä, katsoa silmiin, normien mukaista pukeutumista, tervettä ja nuorekasta ihoa (johon voi vaikuttaa ravinnolla, ulkoilulla,

levolla, ihonhoidolla ja meikillä), hyvin leikattuja hiuksia, naisilla sopivaa meikkiä.

Organisaatioihin sopivan ruumiin tulee näyttää helpolta ja luonnolliselta, mutta sen ylläpito on työtä (Adkins 1995). Organisaatioruumiillisuuden voi olettaa korostuvan pinnallisissa kohtaamisissa. Vaahtion (2002) tutkimat työnantajat eivät halunneet rekrytoida niitä, jotka laahaavat jalkojaan, ja voisin kuvitella, että epämiellyttäviä merkkejä ovat myös kättely veltosti, katsominen ohi silmien, haiseminen hielle tai lihavuus. Näiden asioiden tuleminen ruumistyön kohteeksi näkyy myös niiden opettamisessa työnhakukoulutuksessa kättelystä ja pukeutumisesta alkaen. Jyväskylän työvoimatoimiston työnhakuvalmennuksessa käytetyn haastattelulomakkeen mukaan osallistujia ohjataan kiinnittämään huomiota ensivaikutelmaan, ulkoiseen olemukseen, ilmaiskykyyn sekä motivaation, aktiivisuuden, yritteliäisyyden, mielialan ja asenteen esittämiseen. Ensivaikutelmassa arvioidaan sisääntuloa ja kättelyä, ulkoisessa olemuksessa pukeutumista ja siisteyttä, mielialassa ja asenteessa yleistä myönteisyyttä tai kielteisyyttä.

Ulkonäön ja ruumiillisen habituksen merkitys työelämässä on korostunut kahden kehityskulun seurauksena, toisaalta työelämän omien muutosten, toisaalta ulkonäön yleisen korostumisen myötä. Sosiaalinen elämä yleisesti ja siten myös työelämä on estetisoitunut ja emotionalistunut. On puhuttu myös kapitalismin omasta kulttuurisesta käänteestä (Thrift 1999). Lash & Urry (1994) väittävät, että nykyisessä taloudessa työn kulttuuriset, esteettiset ja emotionaaliset komponentit saavat lisää painoa. Työelämän muutos, palvelusektorin kasvu, keskiluokkaiset palveluammatit, globaali kilpailu, uudet organisaatiotekniikat, työn asiakkaistuminen, satsaus yrityskulttuureihin, kaikki ovat johtaneet organisaatioiden imagojen ja visuaalisten vaikutelmien korostumiseen. Tähän liittyvät pukeutumis- ja käyttäytymiskoodit samoin kuin lisääntyvät interventiot työntekijöi-

den emotionaaliseen elämään terapian, ohjauksen, stressin hallinnan ja itsearviointin välittämänä.

Uusi työn maailma on sosiaalisempi ja kommunikaatiivisempi. Myös pienipalkkaisessa palvelutyössä, missä edelleen vaaditaan ruumiillista kestävyyttä (perushoitaja, kotiaavustaja, myyjä), on muitakin vaatimuksia, jotka koskevat persoonallisuutta ja sosiaalisia taitoja, voisi sanoa tunne- ja identiteettityötä. Työtä tekee yhä useammin kokonainen ihminen, ei vain kädet, ja siten koko ”ihmisestä” pätevyyksistä, ulkonäöstä, sosiaalisesta miellyttävyydestä tulee itsensämuokkauksen ja johtamisen kohde. Kun ruumiista on tullut identiteetin ja pätevyiden merkki, voi kysyä, miksi se ei olisi myös tai nimenomaan työidentiteetin ja työpätevyiden merkitsijä.

Täten useiden työsuorituksen osaksi asettuu organisaation määrittämän ruumiillisuuden ylläpito, esittäminen ja suorittaminen. Myös emotioiden esittäminen ja viestiminen on osa ammattitaitoa. Esimerkiksi asiakaskontakteissa tällaista on katseen suuntaaminen, kiinnostunut ilme, asiakkaan puoleen oikeassa kulmassa kallistuva ruumis, hallitut eleet, miellyttävä äänensävy.

Jälkistrukturalistinen sosiologia ajattelee identiteetin ja sen esittämisen ruumiilla suoritukseksi, jonka voi tuottaa osana työsopimustaan. Adkins & Lury (2000) painottavat, että nykyinen keskustelu työstä, identiteetistä ja ruumistyöstä otaksuu yksilön, jolla on kulttuurinen, sosiaalinen ja taloudellinen kompetenssi, resurssit tai pääomat, ryhtyä tällaiseen identiteettipeliin, siis omaksumaa tai tuottaa tietynlainen identiteettiesitys ja vaatia sille asemaa työmarkkinaresurssina. Nuo kompetenssit vaihtelevat ja juuri siksi ruumiillisuudet ovat osa työn- ja luokkajakoja.

## 4

# KENTÄLLÄ JA KIRJOITTAMASSA

## 4.1 AINEISTO

**I**kä työelämässä on eräänlainen kielletty tai vaiettu läsnäoleva. Työelämä on muodollisesti iän suhteen neutraalia – työikäisyyden raameissa luonnollisesti. Perustuslaki, rikoslaki ja työsopimuslaki kaikki kieltävät ikään perustuva syrjinnän, tai asettamisen iän nojalla huomompaan asemaan ilman painavaa syytä. Ikä on kuitenkin sukupuoleen verrattava, ruumiissa oleva ja ulospäin näkyvä signaali. Ikä ei eriytä työmarkkinoita niin syvästi kuin sukupuoli. Silti ikä on organisaatioiden sisäisen luokittelun keskeinen väline (Gherardi 1995).

Tutkimusprojektimme on koonnut haastatteluaineiston kymmenestä eri organisaatiosta. Tavoitteena tietojen hankinnassa oli valottaa sekä organisaatioiden ikäpolitiikkoja ja ikäkulttuureja että keski-ikäisten ikäkokemuksia, työn ja iän kohtaamisia sekä oman ikääntymisen käsittelyä. Aineistoon valittiin erilaisia organisaatiota, työyhteisöjä ja ammatteja, julkiselta ja yksityiseltä, kansainvälisesti kilpailevalta ja kotimaiselta sektorilta. Mukana on valtion laitos paikallistoimistoineen, sairaala, kunta, liiken-

nelaitos, suuren monikansallisesti toimivan miesvaltaisen yrityksen tehdas, keskisuuren yrityksen naisvaltainen tehdas, lehtitalon toimitus, tavaratalo, pankki sekä hotelli/ravintola. Tutkitut työpaikat sijaitsivat neljässä eri kaupungissa.

Ikäpolitiikan kartoittamiseksi organisaatioista on haastateltu henkilöstöjohdon edustajaa ja luottamushenkilöä, mutta näitä haastatteluja ei käytetä systemaattisesti tässä kirjassa. Sen sijaan aineistona kirjoittaessani ovat olleet myös Annan tekemät yhteenvedot jokaisesta kymmenestä organisaatiosta. Niissä on esitetty organisaation perusfaktat, henkilöstöjohdon haastattelun nojalla kuvaus organisaation tavoitteista, ja vertailtu eri positioista piirrettyä kuvaa organisaation ikäpolitiikasta.

Tämä kirja nojaa ikääntyneiden, pitkään työssä pysyneiden haastatteluihin. Kun puhun ”aineistoista”, sanon esimerkiksi ”tässä aineistossa”, viitataan useimmiten heidän haastatteluihinsa. Olen lukenut vain Annan tekemät haastattelut ja Sarin haastatteluja käytän vain Sarin kirjoittamien seminaariesitelmien välityksellä. Osa tämän kirjan ideoista on ollut esillä jo Annan ja Sarin seminaari-esitelmissä.

Keski-ikäiset informantit edustavat tasapuolisesti toimihenkilöitä ja työntekijöitä. Organisaatioiden johdossa olevia ei aineistoon sisälly. Akateemisia tutkintoja tai ammatteja Annan tekemissä haastatteluissa ovat FT, arkkitehti, lääkäri, varatuomari, ekonomi, opettaja; kansakoulupohjaisia ammatteja ovat koneenkäyttäjä, linja-autonkuljettaja, tavaratalon myyjä, vahtimestari, tarjoilija, ja siihen välille sijoittuvat sairaanhoitaja, perushoitaja, teknikko ja merkonomi. Käytetyssä aineistossa on 1–3 haastateltavaa jokaisesta organisaatiosta, yhteensä 22 henkilöä, 11 naista ja 11 miestä. Aineiston miehet ja naiset toimivat sukupuolelleen tyypillisissä ammateissa. Linja-autonkuljettajat, teknikot ja vahtimestari ovat miehiä, myyjät, sairaanhoitajat, koneenkäyttäjät ja tarjoilijat naisia. Sen sijaan akateemisten ammattien nimik-

keistä ei voi päätellä sukupuolta. Varatuomari ja ekonomit ovat tässä naisia, opettaja ja arkkitehti miehiä.

Emme ottaneet henkilöiden valinnassa huomioon perheellisyyttä, eikä meillä ollut siitä etukäteen tietoaakaan. Jälkikäteen paljastui, että näiden pitkään työssä pysyneiden miesten ja naisten välillä oli perhevaiheessa huomattava ero. Miehistä kymmenen on naimisissa, yksi naimaton. Miesten nuorin lapsi oli tyypillisesti vielä kotona, 13–17-vuotias. Kolmella lapset olivat ”maailmalla”. Naisista neljä oli naimisissa, yksi naimaton ja kuusi eronnut. Kaikilla naimisissa olevilla ja eronneilla naisilla oli lapsia, tyypillisesti kolmenkymppin seutuvilla ja ”maailmalla”. Samanikäiset työssä olevat miehet elivät siis varhaisempaa perhevaihetta ja olivat tyypillisesti vielä lapsiperheiden elättäjiä, naiset taas silmiinpistävän usein itsensä elättäjiä. Otos on pieni tilastollisiin johtopäätöksiin, mutta noin selvä ero tuskin on sattuma. Työvoimatutkimuksessa 58–64-vuotiaiden työllisten miesten ja naisten välillä onkin samansuuntainen ero. Naiset ovat vähän harvemmin naimisissa ja naisilla on vähän harvemmin kotona asuvia lapsia. Ero on kuitenkin paljon pienempi kuin meidän aineistoissamme.

Tarkoituksemme oli saada otokseen ”pitkään työssä pysyneitä”, alunperin 60 vuotta täyttäneitä, mutta ikärajaa jouduttiin tästä vähän laskemaan. Kun suunnittelimme tutkimusta, eläkkeelle lähdettiin keskimäärin 58-vuotiaina – tai näin asia yksinkertaistetusti ilmaistiin – ja 65 vuoden vanhuuseläkeiän työssä ollen saavutti joka kymmenes. Pyrimme löytämään haastateltaviksi tämän keskiarvon ylittäviä, 58–64-vuotiaita. Nyt kun työssäpysymistavoitetta hinataan ylöspäin niin, että neuvotellussa eläkeuudistuksessa työssä kannustetaan pysymään 68 ikävuoteen saakka, 58–64-vuotias ei tunnuta erityisen pitkään työssä pysyneeltä. Sellaisena kuin ”eläkepaosta” vuonna 2000 puhuttiin, se tuntui aika korkealta iältä. Yhdessä organisaatiossa eli pankissa meidän oli laskettava ikärajaa tästäkin, sillä valitun työ-

paikan vanhimmat olivat 56- ja 57-vuotiaita. Täten haastateltujen ikähaarukka oli 56–64 vuotta, niin että useimmat haastatellut olivat 59–61-vuotiaita. Joka tapauksessa kaikki olivat työpaikkojensa vanhimpia.

Tutkimushenkilöt ovat siis suunnilleen ikäisiäni, ja ainakin suomen kielessä on sanapula kuvaamaan meitä. Ikäkomitea (KM 1996:14) ehkä hyvää tarkoittavasti korvasi vanhan ikääntyvällä ja tunnetulla tavalla määritteli 45–54-vuotiaan ikääntyväksi ja 55–64-vuotiaan ikääntyneeksi. Ikääntyvä ja ikääntynyt herättävät kuitenkin kiukkua ja huvia. Aika moni haastateltavistamme ilmaisi vastenmielisyytensä ikääntyvää/ikääntynyttä kohtaan ja sama on tullut esille sekä yleisönosastoissa että muissa tutkimuksissa (Nikander 2001; Vaahtio 2002). Vaahtio sanoo puhuvansa mieluummin suomen kieliopin vastaisesti vanhemmista (työntekijöistä), vaikka mitään vertailukohtaa lauseessa ei ole. Minäkin olen mieluummin vanhempi nainen (kuten Merete Mazzarella rakkaasti kutsuu itseään) kuin ikääntynyt. Vaikka ikääntymisen tai ikääntyneen käsitettä ei voi välttää tässä tutkimuksessa, kutsun kohderyhmää mieluummin keski-ikäisiksi, vanhemmiksi työntekijöiksi, pitkään työssä pysyneiksi ja pitkän työuran tehneiksi, ja puhun heistä myös aineistona (esineellistämisestä huolimatta), haastateltuina ja informantteina.<sup>1</sup>

Kaikki eivät pidä keski-ikäisestääkään. Nikanderin aineistoissa (2001) yksi mies protestoi myös keski-

<sup>1</sup> Minulla on ollut toinenkin kielellinen ongelma. Suomesta puuttuvat myös hyvät termit kuvaamaan ansiotyötä tekeviä. Työllinen maistuu työvoimatilastolta, palkansaaja tupo-pöydältä, henkilöstö johtamiselta, työtätekevä proletariaatin taistelulta ja työntekijäkin on varsinaisesti luokkaa tai sosioekonomista asemaa kuvaava termi (vs toimihenkilö), vaikka sitä on pakko käyttää yleisterminäkin. Niinpä puhun työssäkävivistä, työssäolevista ja työssäpysyneistä, vaikka työ on muuta kuin siellä “käymistä” tai “olemista” ja “pysyminen” pitää sisällään viestin, että olisi jo voinut lähteä.



ikäistä, keskiluokkaista, keskiverron latteutta ja toivoi voivansa siirtyä suoraan nulikasta vanhaksi viisaaksi mieheksi. Yksi keski-ikäisen pulma on se, että useimmiten ikäraja vedetään jo 40 vuoteen, jopa 35 vuoteen (ks. Marin 2001). Tässä kirjassa keski-ikäinen on kuitenkin ikähaarukan ylälaidasta, noin kuusikymmentä eikä neljäkymmentä vuotta. Työelämän ja sen sisältämien kulttuuristen merkitysten kannalta nämä ovat varsin erilaisia ikä. Nelikymppisen ja kuusikymppisen ero kärjistyy rekrytoinnissa. Tosin työelämän ageismi on ollut niin kovaa, että usko omiin työnsaantimahdollisuuksiin heikkenee jo 30-vuotiailla.<sup>2</sup>

### *Kentälle pääsy*

Kenttätyö on tehty vuoden 2000 lopussa ja vuoden 2001 alussa. Organisaatioihin pääsyn järjesti ja organisoivat Anna Pärnänen, portinvartijana toimi henkilöstöjohto. Organisaatioiden henkilöstöjohtajaan tai henkilöstöpäällikköön otettiin ensin yhteyttä kirjeitse. Kirjeessä kerrottiin tutkimuksesta ja pyydettiin suostumusta haastatteluun. Samalla kerroimme toiveestamme saada yli 60-vuotiaita henkilöitä haastateltaviksi. Anna soitti kirjeen perään ja sopi haastatteluajankohdasta henkilöstöjohtajan tai -päällikön kanssa. Yksi henkilöstöpäällikkö kieltäytyi vedoten työkiireisiin ja kaksi delegoi osallistumisen alaiselleen. Kieltäytyneen tilalle valittiin toinen samaa toimialaa edustava organisaatio. Ennen haastattelua henkilöstöpäällikölle lähetettiin kysymysrunko haastattelussa käsiteltävistä asioista sekä valmis taulukko

---

<sup>2</sup> Tämä on myös työvoimatoimistossa työskentelevän tuttuni arkinen kokemus: jopa kolmekymppiset työnhakijat epäilevät häviävänsä työhöntottilanteensa nuoremmille hakijoille. Työolobarometrissa 35–44-vuotiaiden usko työpaikan saantiin mahdollisen työttömyyden kohdatessa on jo vähäisempi kuin 25–34-vuotiailla (Ylöstalo 2002).

henkilöstön työstäpoistumisen reiteistä, jonka toivoimme henkilöstöpäällikön täyttävän etukäteen. Luottamushenkilöiden haastatteluista päätimme myöhemmin, ja ne hankittiin viimeiseksi. Heihin otettiin suoraan yhteyttä puhelimella.

Keski-ikäistä henkilöstöä tavoitimme siis henkilöstöpäällikön avulla. Henkilöstöpäälliköt eivät kuitenkaan voi luovuttaa henkilöstölistoja ikätietoineen ilman henkilöiden suostumusta. Osassa organisaatioita lupien kysyminen kaikilta relevanteilta, ikähaarukkaan sopilta henkilöiltä, olisi ollut vaikeaa. Niinpä jouduimme luottamaan henkilöstöpäälliköiden apuun ja neuvottelemaan heidän kanssaan henkilöistä. Henkilöstöpäälliköt joko ehdottivat tiettyjä henkilöitä, valitsivat haastateltavat toiveidemme mukaisesti tai kysyivät etukäteen vain tiettyjen henkilöiden suostumusta yhteystietojen antamiseen. Osassa organisaatioita työnantaja kysyi ennen tietojen luovuttamista lupaa yhteystietojen antamiseen henkilöstölehdessä, sähköpostissa tai muutoin. Tässä vaiheessa ne, jotka eivät halunneet mukaan, saattoivat kieltäytyä antamasta tietojaan. Näissä tapauksissa saimme nimilistan 58 vuotta täyttäneistä, joista kokosimme sukupuolen ja aseman mukaan heterogeenisen joukon.

Kentälle pääsyä ajatellen ikä ja työ on oikeutettu aihe, ikään kuin kansakunnan yhteinen intressi. Aihe, ikääntyvien työssäpysyminen ja -pitäminen, oli kentätöiden aikaan pinnalla mediassa. Sisäänpääsyn helpous vaihteli organisaatiosta toiseen. Julkisiin organisaatioihin sisäänpääsy oli helpompaa kuin yksityisiin. Nihkeästi asiaan suhtauduttiin vain yhdessä organisaatiossa, muuten mitään erityistä suostuttelutyötä ei tarvinnut tehdä. Tutkimusaihetta pidettiin tärkeänä. Toisaalta juuri tällöin kun julkinen paine kohdistui voimakkaasti ikääntyvien työssäpysymisen edistämiseen, aiheeseen liittyi organisaatioissa myös tiettyä varauksellisuutta. Vaikka emme olleet työsuojelu-

tarkastajia valvomassa ikääntyvien syrjintää, normatiivisesti odotetun ja tosiasiallisten käytäntöjen välinen kuilu saattoi aiheuttaa pientä epämukavuutta.

Annan ja Sarin yhteensä tavoittelemasta 51 keskiikäisestä henkilöstä yksitoista kieltäytyi joko suoraan puhelimesta tai siten, etteivät he reagoineet kirjeitse lähetettyihin yhteydenottopyyntöihin. Yhteensä keski-ikäisiä haastateltavia oli 40<sup>3</sup>. Keski-ikäiset lähtivät haastateltaviksi erilaisin motivaatioin. Jotkut halusivat kertoa tutkijalle työoloihin liittyvistä yleisistä epäkohdista tai epäoikeudenmukaisuudesta kuten sukupuolen mukaisesta erottelusta tai palkkaeroista. Haastattelua oli tällöin vaikea saada pysymään aiheessa eli ikääntymisessä. Ylipäänsä informantit läksivät mukaan omasta mielenkiinnosta. Kuten usein haastattelututkimuksissa hekin pitivät siitä, että juuri heidän elämästään oltiin kiinnostuneita.

### *Nuori haastattelee keski-ikäistä*

Olin ideoinut haastattelurungon ja se nojasi omaan intuitiooni siitä, mikä työn ja iän kohtaamisessa olisi tärkeää. Kysymyksiä myös pohdittiin yhdessä Annan ja Sarin kanssa. Anna oli haastatteluja tehdessään 26-vuotias. Haastattelutilanteissa ei siis kohdannut kaksi keski-ikäistä, vaan eläkeikää lähestyvä ja 30–35 vuotta nuorempi tutkija. Sovimme, että Anna teitittelee haastateltavia, Anna teitittelikin ja haastateltavat puolestaan sinuttelivat Annaa lupaa kysymättä. Ainakin yhdessä tapauksessa teitittely aiheutti hämmennystä, kun haastateltava käsitti ”te”-muodolla puhuteltavan koko työyhteisöä eikä häntä itseään.

---

<sup>3</sup> Annan ja Sarin haastattelut on tehty jokseenkin samalla haastattelurungolla. En käytä Sarin aineistoa, koska hän tekee sen nojalla väitöskirjaansa.

Haastattelu on yhdessä tuottamisen tilanne. Voi olla, että haastattelujen ikä/sukupuoli-kombinaatioilla on väliä ja että kahden keski-ikäisen kohtaamisessa olisi ollut erilaisia sävyjä. Mutta kun luen auki purettuja haastatteluja, olen hyvin ylpeä Annasta. Haastattelussa ei saisi tyytyä ensimmäiseen vastaukseen, latteuksiin ja kliseisiin, vaan on löydettävä vihjeitä lisäkysymyksille, kaivautumiselle syvemmälle. Samalla on kuitenkin kunnioitettava haastateltavan oikeutta valita se mitä kertoo ja miten itsensä esittää. Lukiessani haastatteluja minusta tuntuu, etten olisi pärjännyt ainakaan paremmin, vaan nuoret ovat olleet kekseliäämpiä, joustavampia ja rohkeampia. Minä olisin ollut paitsi samanikäinen myös Annaa arvokkaampi ja tunnetumpi. En tiedä, olisiko ikäiseni mies sanonut minulle, että hänen ikäisensä naiset ovat vanhoja akkoja.

Naisten oli ehkä luontevampaa puhua ikäänymisestäään. Naiset lähtivät helpommin mukaan kahden naisen, keski-ikäisen ja nuoren, jutteluun. Tämä ei ole yllätys. Se on naistapaista eikä rajoitu ikätutkimukseen. En usko, että tilanne olisi muuttunut paremmaksi, jos miehiä olisi haastatellut (nuori) mies. Oletan, että miesten on helpompi puhua henkilökohtaisesta itsestään naiselle, vaimolle, naisystävälle, naisammattilaiselle, kuin toiselle miehelle. Pisin haastattelu, litteroituna 62 sivua, on miehen.

Haastateltujen sosiaalisessa asemassa, koulutuksessa ja narratiivisessa tottumuksessa oli leveä kirjo. Anna pyrki ottamaan tämän huomioon, tulemaan vastaan ja hälventämään koulutuksen, sosiaalisen aseman ja kertomistottumuksen tuottamia eroja. Samalla minusta näyttää, että Anna on haastatellut samalla mutkattomuudella ja luontevuudella myös pitkälle koulutetut ja hyvissä asemissa olevat kuusikymppiset.

Nuorempien – muidenkin kuin projektin tutkijoiden – kanssa käydyistä ikäkeskusteluista on ollut hyö-

tyä. Itse elää tiettyä ikää ja ajattelee herkästi siihen liittyvän kokemuksellisuuden juuri sen iän tuotteeksi; ei voi kokea enää, miltä tuntui olla nuori. Nämä keskustelut ovat muistuttaneet, että harvat kokemukset, jotka olisin taipuvainen liittämään keski-ikään, ovat keski-ikäisten yksinoikeuksia. Nuoretkin väsyvät työstä, haaveilevat irtiotosta – jos keski-ikäiset eläkkeestä, niin nuoret äitiydestä, sapatista tai ylipäänsä vain jostain tavasta jättää työ ja toteuttaa haaveitaan – jo kolmekymppiset pelkäävät olevansa liian vanhoja ja joutuvansa dynaamisten kaksikymppisten henkilöpäälliköiden rekrytoitaviksi ja pomottamiksi, jo kolmekymppiset kokevat, etteivät he ole enää ”samoja kuin ennen” ja etteivät he jaksakaan sitä mitä kaksikymppisenä. Ja vaikka kulttuuri ja työelämä olisivat ageistisia, tämä ei tarkoita, että 2000-luvun alun nuorten asema työmarkkinoilla olisi helppo ja vakaa. Päinvastoin. Juha Siltalan sanoin: nuoret elävät jatkuvaa koeaikaa.

## 4.2 AINEISTOA LUKEMASSA

### *Aineiston rajaukset*

Tutkimuksemme kohdistuu iän ja työn kohtaamisiin, ja oman itsen tuottamiseen – tekemällä ja puhumalla – työhön kelpaavaksi iän kartumisesta huolimatta. Haastattelujen konteksti on siis työ. Haastattelurungon suunnittelua ohjasi tutkimusidea iän ruumiillisuudesta, samoin ajatus siitä, että työtä tekee koko ”minä”, ja ettei työorientaatiota voi erottaa yksilön identiteetin tai keski-ikäisyyden kokonaisuudesta.

Tämän vuoksi kysyimme sellaisia kysymyksiä kuin missä ikä tuntuu, kokeeko itsensä ikäisekseen, millai-

sia tunteita työ herättää, muistaako työssään olevansa nainen/mies. Fenomenologisen ruumiillisuuskäsityksen mukaisesti monia asioita lähestyttiin tunteiden tai tunteutumisen kautta, ja kysyttiin siis, *tunteeko* henkilö itsensä ikääntyneeksi, missä ikä *tuntuu*, millaisia *tunteita* työ herättää, missä tilanteissa työssä *tuntee* itsesi vanhaksi.

Pyrimme ja menimme kentälle ”ikä, työ ja sukupuoli” -teemalla. Näin rajoituimme sellaisiin alueisiin, joiden ajattelimme myös haastateltavista tuntuvan perustelluilta työn kannalta. Täten emme esimerkiksi kysyneet parisuhteeseen, seksuaalisiin suhteisiin tai muihinkaan ihmissuhteisiin liittyviä kysymyksiä. On mahdollista, että tällaisilla rajauksilla jotain tärkeää keski-ikäisen työtätekevästä identiteetistä jää tavoittamatta. Voihan esimerkiksi olla mahdollista, että seksuaalinen elinvoimaisuus ja mahdollisuus sukupuolielämään olisi yksi keskeinen tekijä sellaisessa ”elämässä kiinni pysymisessä”, mitä työssä pysyminen haastateltujen kuvaamana edellytti. Emme myöskään tiedä, elivätkö tutkitut tyydyttävissä, elämää ylläpitävissä vai näivettyneissä ja näivettävissä parisuhteissa. Sen aiheisto paljasti, että naisten enemmistö meidät yllättäen oli eronneita ja monilla oli ”haku päällä”.

Haastattelujen lopuksi Anna aina kysyi, onko mitään olennaista jäänyt käsittelemättä. Yksi haastateltava, joka oli itse ikääntymiseen liittyvien kysymysten asiantuntija, sanoi odottaneensa enemmän kysymyksiä elämänkokonaisuudesta. Hän korosti omien harrastustensa – kävely, taide, filosofia, laskettelu, purjehdus – ja parisuhteensa sekä itseä nuoremman aviomiehen merkitystä elämän vireydelle ja työkykyisyydelle. Jotkut haastateltavat puhuivat näidenkin kysymystemme nojalla aika laajasti elämänkokonaisuudestaan, myös harrastuksistaan. Mutta vain yksi Sarin haastattelema mies reagoi kysymykseen siitä, missä ikä tuntuu, vastamalla *ai tarkoitatko sinä, että vieläkö mulla seisoo*. Intii-

min tai tabujen taakse emme yrittäneet päästä. Haastatteluissa tulee siten herkästi vastaan sellainen raja, jota esimerkiksi kansanperinteen kaskuissa ei ole. Siellä ukkojen kykeneminen ja vanhojen naisten seksi-halut (ja mahdollisesti niiden naurettavuus) ovat hyvinkin läsnä (Vakimo 2001).

Haastattelut olivat aika laajoja. Jo sellaisina kuin ne toteutettiin, kysymykset saattoivat hämmentää. Toisaalta Anna ja Sari ovat rohkeita ja hyviä haastatteli-joita. Siksi jälkikäteen vähän harmittelen, ettemme sit-tenkin ulottaneet kysymyksiä paremmin koko elä-mänkokonaisuuteen.

### *Refleksiivinen subjektius*

Modernisaatiososiologia olettaa refleksiivisen subjek-tiuden ja minuuden. Tuo hienolta kalskahtava ilmaisu tarkoittaa yksinkertaisesti esitettynä sitä, että ihmisten ajatellaan tänään suhtautuvan itseensä ja elämäänsä pohtien ja elämänkulkuaan korjaten, kuuntelevan omia tuntemuksiaan, kyselevän itseltään, kuka minä olen, esittävän itsensä kulutuksellaan ja ruumiillaan sekä kertovan itseään, tuottavan itseään sisäisinä ja ulospäin puhuttuina tarinoina, ottavan tässä käyttöön kulttuuri-sia tarinoita ja tulkintoja. Refleksiivinen subjektius on myös epäselvyyttä, moniselkoisuutta ja monimutkai-suutta. Maailma ja elämä eivät ole mikään yksinkertai-nen juttu, vai ovatko?

Haastattelustrategiamme nojasi siihen, että myös oma ikä ja oma sukupuoli kuuluvat tällaisen refleksio-n piiriin. Kysyimme, oletteko ikäisenne, tunnetteko it-senne ikääntyneeksi, missä ikä tuntuu, mistä huomaa, että on nainen/mies. Meillä oli siis mahdollisimman avoin haastattelustrategia. Emme halunneet antaa haastateltavalle mitään vihjeitä siitä, missä iän pitäisi tuntua. Emme tehneet strukturoituja listoja, joissa olisi kysytty vaikkapa muistamista, oppimista, väsymistä,

viisastumista, valaistumista tai ruumiin repsahtamista.

Tällaisessa haastattelutilanteessa haastateltavat käyttävät kulttuurisia ja sosiaalisia taitojaan ja pätevyytään, kulttuurista ymmärrystä, puhetapoja, tarinavarastoja, diskurssien tarjoamia asemia. Toisille elämä – tai ainakin ikääntyminen – näyttäytyy luonnollisena, kuten sukupuoli tai heteroseksuaalisuuskin. Toisilla on enemmän kulttuurista ja narratiivista kompetenssia ja taipumusta problematisoida ikäänsä; he voivat myös lukea kaunokirjallisuutta, naistenlehtiä, keski-ikäkirjoja, psykologiaa ja sosiaalitieteitä, olla sisällä samassa puhemaailmassa missä sosiologikin kirjoittaa. ”Refleksiivisen subjektin” taitavuus on myös taitoa esittää itsensä haluamallaan tavalla, kertoa itsestään erilaisia versioita eri yhteyksiin, myös itselleen.

Itseään kyselevän ja itseään kertovan subjektin oletettavaa sosiologiaa voisi luonnehtia naiselliseksi ja keskiluokkaiseksi. Keskiluokkainen nainen on tällaisen sosiologian ihanteellinen kohde. Tässä aineistossa yhteiskuntaluokan vaikutus oli ehkä selvempi kuin sukupuolen, vaikka kaikki suhtautuivat haastatteluun myötämielisesti ja yrittivät vastata kaikkiin kysymyksiin. Mitä parempi koulutus ja korkeampi luokka-asema, sen helpompi oli lähteä mukaan ikärefleksiivisyyteen. Miehillä ikärefleksiivisyyden luokkaraja kiipesi korkeammalle kuin naisilla. Vähän karrikoiden voisi sanoa, että tarvittiin tohtorintutkinto, analysoinnin ja kirjoittamisen ammattilainen, ennen kuin mies oli valmis puhumaan feminiinisellä avoimuudella ja taitavuudella. Mutta koulutuksen ja refleksiivisyyden yhteenliittyminen ei ollut täydellistä. Myös hyvin koulutetun asiantuntijan maailma saattoi olla selvä ja yksiselitteinen. Jos luokkarajan piirtäisi refleksiotaitumuksen perusteella, se mutkittelisi kummallisesti.

Tämä ei tarkoita, etteikö työväestöön kuuluva olisi puhunut mistään. Tehtaan lattialla työskentelevä nainen puhui paljon työstään ja sukupuolten eriarvoi-



suudesta, miesten ja naisten töiden erottelusta, miesten leppoisemmista ja paremmin palkatuista töistä, naisten hyppyyttämisestä. Mutta suhde ikään oli kyselemätön tai esitettiin kyselemättömänä.

AP Koetteko olevanne kuusikymppinen?

N7 Totta mää nyt oon kuuskymppinen, kun mää oon kuuskymmentä täyttänyt.

AP No, tuntuuko teistä, että teidän pitäisi jollakii tavalla hallita sitä ikääntymistä?

N7 Ei. Mitä varten? Se tulee vuos kerrallaan sieltä ja sillä siisti.

AP No tota, ajatteletteko ikinä ulkonäköänne?

N7 Kyllähän sitä vähän tulee ajateltua tottakai.

AP Mitä te siitä niin ku ajattelette?

N7 No mä joka päivä laitan vähän naamaani, mitä sitä muuta. Niin.

AP No, miten te ootte niinku onnistunu olemaan työelämässä näin pitkään mukana?

M8 No, se on ihan sillä lailla, että ku aamusella herrää sillon kun työt alkaa ja sitten ku mennöö sillon, justiin taas iltavuoroon silloin ku se alkaa, niin eihän siinä mitään muuta, ku ei aattele sitä, se on ihan siinä.

AP Sitäkö ei niinku saa aatella, vai?

M8 No en minä tiä, en minä oo ainakaan ruvenneu sitä aattelemaan, että ... silloin kun on vapaa, pittää vappaan ja sillon kun ei oo, niin sitte on töissä.

AP No, tuntuuko teistä että pitäisi työn takia pysyä nuorekkaampana?

M8 Ei.

AP Tai jollain lailla niinku hallita sitä ikääntymistä?

M8 En minä tiä, ei oo tullut tuommoisia aateltuukaan, ei oo tullu aateltuukaan, en minä sitä, ei kai sitä tarvi sen nuorekkaampi, en minä tiä, ei oo kukkaan sanonukkaan, että näytä vähän nuoremmalta.

AP No ootteko jotenkin kiinnittäny huomiota ruumiin vanhemiseen?

M8 (miettii) *No ei siihenkään, että ni se on sama justiin ollu se kakskytä vuotta, toisinaan jomottaa, toisinaan ei,... niin siten (jos on tavallista enemmän vetoa, RJ) ei pää käänny mi-hinkään seuraavan päivänä,... selvähän se on, että iän myötä ... kyllä kai se nuorempana on pyöriny pää.*

Etenkin seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvät kysymykset olivat vaikeita. Monet työntekijämiehet huokasivat syvään ja yrittivät vastata, mutta totesivat, etteivät olleet koskaan miettineet sellaisia asioita.

AP *Entäs sellainen, entä jos ajatellaan, että seksuaalisuus on osa ihmistä, niin onko se ... onko se osa teistä myös työssä?*

M2 (tauko) *Mitenkähän se, se on nimittäin niin laaja, laaja asia, mikä ymmärretään sitten siihen kuuluvaks. Tuo on kyllä semmonen, että en kyllä ossaa, en ossaa kyllä, en kierrä kysymystä. Vaan en oikein tiiä, että tuota ... on kyllä liian vaikee.*

AP *Millaisissa tilanteissa työssä huomaatte, että olette mies?*  
M5 *Vaatetuksessa.*

AP *Eikö missään muussa?*

M5 *Tommosta mä en oo ajatellutkaan koskaan, se on vaikee kysymys.*

Tutkimusorganisaatiomme ja henkilömme pyrkivät kyllä kattamaan tasapuolisesti (liki) koko sosioekonomisen asteikon.<sup>4</sup> Siitä huolimatta tässä kirjassa saattaa olla keskiluokkainen painotus, jonka ovat yhdessä tuottaneet informanttien erilaiset tottumukset kertoa itseään ja minun valikoiva katseeni.

### *Kirjoittamisen pelisäännöt*

Oikeastaan ensimmäistä kertaa tutkijanurallani kirjoitan laadullisen haastatteluaineistoon nojaavaa tutkimus-

---

<sup>4</sup> Sanon "liki", sillä asteikon ääri-laidoilla on taipumus jäädä tutkimuksen ulkopuolelle, jos kysymys ei ole nimenomaan marginaalin tai eliitin tutkimuksesta.

ta. Tutkijoilla on yleisesti vaikeaa kuvata, miten he käyttävät haastatteluaineistoja. Vaikka pelisääntöjä ja metodeja kehitellään, tulkintaprosessi on subjektiivinen. Mielestäni tämä subjektiivisuus ei kuitenkaan rajoitu empiiriseen laadulliseen aineistoon. Myös sellainen tutkimuskirjallisuuteen perustuva kirjoittaminen, mitä enimmäkseen olen tehnyt, on samalla tavalla omakohmainen prosessi. Olisin loukkaantunut, jos joku ajattelee että se, mitä olen tehnyt, olisi kenen tahansa pätevän tutkijan toistettavissa, vaikka näin tieteen pelisääntöt edellyttävät. En koe tätä kirjaa sen kummallisemmaksi. Tutkimus on vuoropuhelua tekstien ja tulkintojen välillä, tähänastisten tekstien uudelleenkirjoittamista. Nyt tekstit sisältävät haastatteluaineiston, aikaisemman tutkimuskirjallisuuden ja tutkijaryhmämme keskinäiset keskustelut. Kuten sanoin jo esipuheessa, olen pyrkinyt olemaan yhtä aikaa eläytyvä ja analyttinen lukija ja kirjoittaja, ja ajattelen toisten ja omiin kokemuksiin eläytymisen olevan kriittisen älynkäytön muoto, objektiivisuuden kaksoissisar, kuten Donna Haraway (1992, sit. Husso 2002) sanoo.

Uskon, että yhteiskunnan ja kulttuurin tutkijat aina ja etenkin käyttäessään laadullisia aineistoja laittavat mukaan sen oman kokemuksen, joka syntyy elämää elämällä. Sitä ei vain kirjoiteta näkyviin. Muissa ammateissa kokemuksen mukana karttuva hiljainen, vaikeasti verbalisoitava taito tunnustetaan tärkeäksi kvalifikaatioksi, mutta miten oikeutettua on tutkijan äänetön taito?

Tällä kirjalla on siis kertojanaäni, minun ääneni, samanikäisen naisen ääni. En olisi voinut kirjoittaa näin ilman itse juuri nyt elämäni keski-ikää, enkä ilman tähänastisia tutkimusalueitani, so. ajan, työelämän, sukupuolen ja hyvinvointivaltion tutkimusta. Kun nyt mietin, mikä on tärkeää, kiinnostavaa tai puhuttelevaa, teen sen tämän ei-toistettavissa olevan eletyn elämän varassa.

Oman kokemuksen kertominen itselle ja muille voi tapahtua vain kielen ja käsitteiden avulla. Tämän vuoksi sosiologia on yhä kiinnostuneempi niistä kielellisistä prosesseista, joilla merkityksiä tuotetaan. En kuitenkaan ole ottanut käyttöön mitään ”metodia” – keskusteluanalyysia, diskurssianalyysia, kielioppeja, retoriikkaa – mitään siitä metodisesta arsenaalista, mitä haastattelupuheen tai yleisemmin tekstien analysointiin on kehitetty. Haastattelu on yhteisen tuottamisen paikka; Anna ja haastateltu ovat yhdessä, vuorovaikutuksessa tuottaneet haastattelupuheen. Mutta en pyri analysoimaan niitä kielellisiä keinoja, joilla ikää koskevia merkityksiä tuotetaan, millä itseä sijoitetaan ikäkategorioiden, kieltäydytään sijoittamasta jne. Esimerkiksi Nikander (2001) tekee tätä. Minä sen sijaan käytän haastattelukatkelmia, kuten Nikander omaksumaani tyyliä kutsuu, ”naiivin autenttisuuden” hengessä. Tämän vuoksi haastattelukatkelmia ei myöskään ole litteroitu sillä tavalla tarkasti kuin kielellisestä tuottamisesta kiinnostuneet tekevät. Haastateltavat ovat puhuneet tavallista puhekieltä, ilman erityisen korostuneita murteita. Litterointi on tehty suhteellisen tarkasti, mutta kirjassa esiintyvien katkelmien luettavuutta on lisätty muun muassa poistamalla äh, öh ja niinku -tyyppisiä sanoja. Pisteet (...) tarkoittavat poistoa sitaatin keskeltä.

Enemmän minua ovat askarruttaneet eettiset säännöt. Kirjoittamista ovat ohjanneet tutkimusideaan nojaava valikointi, rehellisyys aineistolle, haastateltavien kunnioittaminen ja nimettömyyden suojaaminen. Lukiessani haastattelut olen kokenut jakamisen tunteita, ja kunnioitan kaikkia näitä ihmisiä, jotka ovat avanneet elämänsä ja puhuneet siitä intiimisti ja luottavaisesti. Puheessa on niin paljon voimaa, että olen valinnut aika runsaiden katkelmien esittämisen.

Luottavaista puhetta käyttävässä tutkimuksessa haastateltavien nimettömyyden suojaaminen on tär-

keä eettinen periaate. Jos nimettömyyden suojaaminen ja jonkin kiinnostavan havainnon esittäminen joutuvat ristiriitaan, eettiset periaatteet voittavat. Tämän vuoksi haastattelusitaateista on häivytetty sellainen kontekstuaalinen tieto, joka voisi paljastaa haastateltavan vaikkapa työtovereille. Haastattelusitaatteihin ei ole liitetty ammatteja ja työpaikkoja eikä sitaateissa harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta esitetä sellaisia yksityiskohtia, jotka voisivat viitata tiettyyn työpaikkaan. Tiedän, että tässä menetetään kiinnostavia havaintoja työn ja iän suhteesta, mutta haastateltujen suojaaminen on tärkeämpää.

Yleensä feministit ovat olettaneet sukupuoliittuneen kokemuksen. Toisaalta jälkistrukturalistisesti ajattelevat feministit ovat kiistäneet naistenkin yhteisen kokemuksen, siis sellaisen joka voisi perustua naisena elämiseen, naisruumiiseen tai naisen asemaan. Niin tai näin, lukiesani haastatteluja koen jakamisen ja tunnistamisen kokemuksia yhtä lailla miesten kuin naistenkin kanssa. On tavallaan yllättävää, etteivät naisten haastattelut tunnu sen läheisemmiltä kuin miestenkään. Iässä on jotain sukupuolen ylittävää ja suurimmat tuttuuden kokemukset syntyvät pikemmin koulutuksen ja ammatin kuin sukupuolen nojalla. Lisäksi, näin oletan, miesten kokemus tuntuu tutulta myös siksi, että olen suurimman osan elämäni elänyt ja ikääntynyt yhdessä nimenomaan miehen (so. aviomiehen) kanssa. Hän ei tietysti ole kuin yksi mies, mutta en minäkään ole kuin yksi nainen.



II

İKÄ





# ELETTYÄ JA KERROTTUA IKÄÄ

## 5.1 IKÄ DISKURSSINA

Sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa ikä oli pitkään, ja on edelleenkin pääasiassa, ns. "taustamuuttuja", ikään kuin annettu fakta ja riippumaton muuttuja, josta toiset muuttujat "riippuvat". Muistan kun sukupuoli naistutkimuksen nousun myötä ponnisti irti tästä "taustamuuttujan" asemasta itsessään moniselkoiseksi kulttuuriseksi konstruktioksi, joka eletään ja koetaan, tuotetaan ja tehdään. Myös iälle on sosiologiassa käymässä näin. Ikä on kulttuurinen väline, "konstruktio", jolla ihmisiä merkitään, annetaan heille identiteetti ja asetetaan heidät erilaisiin valta- ja auktoriteettisuhteisiin. Sosiologisesti nämä prosessit ja rakenteet ovat kiinnostavia. Ikä on enemmän riippuva, selitystä kaipaava kuin riippumaton, selittävä ja luonnollinen (Sankari & Jyrkämä 2002, 7).

Ajattelen iän olevan sekä ruumiissa että yhteiskunnassa, ruumiillisten prosessien ja sosiaalisten määritysten leikkauspiste. Ruumiillisena asiana ikä sisältää kaikki ruumiillisuuden edellä eriteltyt aspektit. Ikä on materiaalista, se on koettua ja elettyä, se on meitä ulospäin esittävä symboli ja signaali, johon sosiaaliset merkitykset

asettavat. Sosiologia onkin kiinnostunut tästä ikään liitettyjen merkitysten ja ikäluokittelujen tuottamisesta. Näin iän teoria on lähestynyt sukupuolen ja etnisyyden teoriaa (Nikander 2001). Sukupuoltakaan – ”naista” ja ”miestä” – ei enää käsitetä jonakin olemuksena vaan tuotettuna erona. Sosiologian kiinnostus on siirtynyt näihin tuottamisen prosesseihin – siihen tietoon ja valtaan mitä iän tuottaminen sisältää, samaten tieteen ja sosiaalisten instituutioiden (esimerkiksi eläkeiän) rooliin näissä tuottamisissa.

Ikääntyminen on biomedikaalista (materiaalista), ruumiit vanhenevat ja kuolevat pois. Mutta historian eri vaiheissa, erilaisissa yhteiskunnissa ikä on ollut hyvin erilainen sosiaalinen konstruktio, erilaisin merkityksin varustettu. Michel Foucault'n (1998) ajatuksia mukaillen voi puhua modernisaation myötä tapahtuneesta ”iän diskurssiin panosta”. Iän ympärille on syntynyt vahva diskurssi tutkimusaloineen, lääketieteen haaroineen, politiikkoineen, ikää koskeva kirjallisuus, ikäoppaat minän ja ruumiin hallinnan tekniikkoineen, tekisi mieli sanoa ”valtava” määrä tutkimusta, tietoa, keskustelua aivan samalla tavalla kuin Foucault kuvaa seksuaalisuuden ympärille kerääntyneen. Diskurssit sisältävät tiettyjä asemia, kuten nuori mies ja vanha nainen. Ikä on nimettävä, on määriteltävä nuori ja vanha, määriteltävä millainen nuori ”on”, millainen vanha. Diskurssit eivät ole lukiin lyötyjä järjestyksiä, vaan niiden sisältämään valtaan kohdistuu myös vastarintaa ja ne muuntuvat ajan mukana. Kun ikädiskurssit halutaan muuttaa, meille vaakuutetaan, että keski-ikä on parasta ikää tai että nainen on parhaimmillaan 50-vuotiaana. Tietyissä kulttuurissa tai yhteiskunnassa ei ole vain yhtä ikädiskurssia, vaan monia risteileviä.

Rinnakkaisesti Foucault'n seksuaalisten subjektien kanssa voi ajatella, että iän diskurssiin pano on tuottanut meistä ikäsubjekteja. Modernit yksilöt ovat hyvin tietoisia sekä iästä yleisesti että omasta ikääntymisestään,

he seuraavat iän merkkejä itsessään ja muissa, tekevät niitä koskevia tunnustuksia ja jakavat niitä koskevia kokemuksia, hankkivat ikää koskevaa tietoa ja mahdollisesti taistelevat ikää ja sitä koskevia määrittäviä vastaan. Tästä näkökulmasta ikää ei ole kuin ikädiskursseissa, sellaisissa, jotka määrittävät nuoruuden toivotuksi asiaksi, vanhenemisen epämiellyttäväksi. Kun kerromme itsellemme, toisillemme tai haastattelijalle miltä ikä tuntuu, teemme sen ikädiskurssin tai diskurssien tarjoamalla puhumisen tavoilla.

Seuraavassa mielessä ikädiskurssi on jännitteinen. Moderni yksilö on hyvin tietoinen iästään, ikätietoisuus on keskeinen osa modernia aikatietoisuutta. Ikää ja sen vaikutuksia tutkitaan, media pohtii ikääntymistä, keski-ikäiset tunnustavat ikäänsä lehdissä (meillä esimerkiksi ET-lehti), syntymäpäiviä rekisteröidään ja juhliitaan. Samalla keski-ikäisen ja nimenomaan naisen kronologinen ikä on vähän häpeällinen yksityisasia. Iän kysyminen on samalla lailla vastoin normeja kuin tulojenkin. Lallukka (2002) kutsuu lapsen ja vanhuksen ikää saavutusiksi, viiteen tai yhdeksäänkymmeneen vuoteen yltäminen on saavutus, josta voi olla ylpeä. Mutta jotkut (naisten) ikävuodet ovat pikemmin hävettäviä kuin saavutus.<sup>1</sup>

Ikäsyrjintä on kiellettyä, ja iän huomaaminenkin on poliittisesti epäkorrektia. Meidän tutkimuskohteemme on ikä työssä, työhön liittyvät ikäkokemukset. Työtä ja ikää koskeva diskurssi on vahvasti julkinen; se on viime vuosina ollut päivittäinen median ja politiikan sisältö. Vaikka iässä on henkilökohtaisia sävyjä, niin iän työssä voi olettaa helposti puhuttavaksi asiaksi.

---

<sup>1</sup> Tämä ei päde Suomessa samassa määrin kuin patriarkaalisemmissa kulttuureissa, missä nainen on "mennyt" menettäessään kaksi keskeistä ominaisuuttaan, houkuttelevan ulkonäön ja kyvyn synnyttää.

Omaa ikää siis elää ja kokee omassa ruumiissa. Samanaikaisesti omaa ikää ympäröi koko tämä iän diskurssiin pano, kaikki se tieto, jota esimerkiksi keski-ikäisestä on ja kaikki ne merkitykset, joita näihin myyttisiin ikävuosiin liittyy.

Ikä on ruumiissa tapahtuvaa ja olevaa, sellaisena koettua ja elettyä. Mutta tämä kokemus horjuu, tuntuu eri päivinä, eri tilanteissa, eri konteksteissa ja eri kannoilta katsottuna erilaiselta. Iän suhteellisuus on tuttu asia. Neljäkymmentävuotias on vanha synnyttäjäksi mutta nuori kuolemaan. Viisikymmenvuotias on nuori poistumaan työelämästä mutta vanha rekrytoitavaksi. Ilka Kangas (1998) on naisten vaihdevuotia tutkiessaan puhunut riitasointuisuudesta tai ristivedosta. Koetun ja eletyn iän moniselitteisyys näkyy myös haastattelututkimuksissa. Samasta asiasta, omasta iästä voi puhua hyvin monin tavoin, eri kannoilta, erilaisissa tulkintakehyksissä tai puherepertuaareissa.

Eija Karjalainen (2002) tutkimuksessaan keski-ikäisten naispankkitoimihenkilöiden ikäkokemuksesta työssä paikansi kuusi eri tulkintarepertuaaria. Ensimmäinen kosketti iän mukana tapahtuvaa yksilön sisäistä lujittumista ja elämäntarkomuksen avartumista. Toisessa koettiin ”hirveetä” ja ”kauheeta”, olenko jo sen ikäinen. Vanhaksi määrittäminen liittyi ulkonäön rapistumiseen tai asenteelliseen jämähtämiseen. Kolmas puhetapa puhui ikääntymisen vääjäämättömyydestä, ja vääjäämätön on vain hyväksyttävä. Neljäs puhetapa rakensi keski-ikäisten sukupolvea (ja sen naisista) kuvaa työteliäinä ja vastuuntuntoisina. Viidennessä puhuttiin työelämän muutoksesta, vaatimustason jatkuvasta noususta ja siitä, miten kovaa työssä on. Kuudennessa otettiin oikeus määritellä omaa suhdetta työhön – sitä, minkä verran annan itsestäni ja mitä muuta tässä iässä haluan itselleni. Täten eletty ikä oli kerrottavissa vain monien erilaisten tulkintakehikkojen kautta.

Pirjo Nikanderin (1999; 2001) iän itsemäärittelyä koskeva aineisto sisältää yhden kuvaavan esimerkin iän kontekstuaalisuudesta ja vanhaksi määräytymisestä nimenomaan työssä. Puhujana on 49-vuotias mainostoi-  
mistossa työskentelevä Laura, joka kuvaa ”hirveen isoa eroa” siinä, minkä ikäiseksi hän kokee itsensä työssä ja muualla. Työssä hän kokee itsensä vanhaksi. Mainosala on nuorten ala, työtoverit ja asiakkaat ovat parikymmentä vuotta nuorempia, ja hänet oli ”myyty” asiakkaalle eräässä tiimissä kolmevitosena (”Tässä teille nuorekas tiimi”.) Mainonta myös suunnataan nuorille. Kun tuotepäällikkö saattaa olla kolmikymppinen ja mainonta pitää suunnata kaksvitosille ja asiakas tuijottaa parikymmentä vuotta vanhempaa copywriteria sen näköisenä kuin ajattelisi, että *tää homma ei oo tolla hallussa*, niin itsekin alkaa ajatella samalla tavalla. Kun Laura esiteltiin suurin piirtein kolmevitosena, hänellä oli tunne, ettei hän voinut olla rehellisesti oma itsensä eikä hän voinut työpaikalla puhua lapsenlapsistaan, siitä että hän on isoäiti.

Minullakin on tunne kuin nuoret tuijottaisivat. Aloittaessani yliopiston assistenttina 22-vuotiaana olin opiskelijoiden kanssa samanikäinen tai nuorempi, samaa sosiaalista ja elettyä maailmaa. Sitten opiskelijoista alkoi tulla lasteni ikäisiä ja kohta he voisivat olla lapsenlapsiani (paitsi että minulla ei ole lapsenlapsia). Varsinkin massaluennoilla minulla on tunne kuin kuuluisin menneeseen maailmaan, etten tiedä, mitä opiskelijoiden päässä liikkuu ja etten pysty puhuttelemaan heitä. Kuin he tuijottaisivat epäuskoisesti, mitä se mummo siellä yrittää.

Mutta sama Laura kuvaa äsken tajunneensa, että hän todella täyttää viisikymmentä vuotta ja ajatelleensa, ettei se voi olla totta, että *mähän oon pikkutyttö ja vastahan mä menin naimisiin ja vastahan lapset synty et miten tää on mahdollista et mihin nää vuodet on menny... ja enhän mä nyt viiskyt voi täyttää*. Ja sama Laura kuvaa, miten siinä tulee semmoinen hullu tunne, kun alkaa miettimään, *et mikä*

*sitten on viiskyt et sulla on niinkuin semmoisesta mielikuva todella jostakin semmosesta hyvin vanhasta ja keski-ikäsestä ja sitä ei vaan niinkun itseään pistä siihen, sä et niinkun osaa itseäs sovittaa siihen raamiin...et sisimmältään on semmonen jotenkin tyttö vielä.*

Oma ikäkokemus ei siis vastaa sitä, mitä nuorempana on liittänyt noihin myyttisiin lukuihin 40, 50 tai 60. Oletaisin, että tässä tilanteessa on kaksi ajatuksellista keinoa. Ensinnä voi kuvitella olevansa poikkeus, tehdä eroa itsensä ja viisikymmentävuotiaan kulttuurisen konstruktion välillä, ehkä myös muihin samanikäisiin. Muut ovat kyllä vanhoja 50- tai 60-vuotiaana, minä en. Nikander (2001) analysoi tätä "olen viisikymmentä, mutta" -puhetapana. Eron voi tehdä vetoamalla omaan nuorekkuuteen tai siihen, ettei näytä viisikymmentävuotiaalta. Toiseksi voi huomata, että tällaisiahan viisikymmentävuotiaat ovatkin, ei sellaisia kuin nuorempa-  
na luuli.

## 5.2 VAINKO KUORI?

Jos sosiologia ylipäänsä on käsitellyt ihmisiä ruumiittomina, niin vanheneminen on käsitetty ruumiillisena prosessina, joka lopulta väistämättä johtaa ruumiin kuihtumiseen pois. Tämä ruumiillisuus on ymmärretty kapeasti biomedikaalisena, ja ruumiillisuuden sosiaaliset ulottuvuudet ovat jääneet näkemättä (Tulle-Winton 2000). Täten ikään-  
tyminenkin jäi pitkään sosiologian ulkopuolelle, ja ruumiillisuus näyttäytyi vain biomedikaalisessa tulkinta-  
kehyksessä, toimintakyvyltään heikkenevänä ruumiina. Sosiaaligerontologia puolestaan ottaa vakavasti vanhene-  
misen sosiaaliset ja kulttuuriset ulottuvuudet, mutta aina-  
kin Tulle-Wintonin mielestä jakaa klassisen sosiologian  
painotuksen: ruumis on poissaoleva.

Yksi gerontologian tunnetuimpia anekdootteja koskee Pat Moorea, nuorta amerikkalaista, joka naamioitui ja muunsi itsensä vanhaksi naiseksi – niin perusteellisesti, etteivät opiskelutoveritkaan tunnistanee häntä (Featherstone & Hepworth 1991). Hän eli kolme vuotta vanhana naisena liikkuen 116 amerikkalaisessa kaupungissa havainnoiden omaa kohteluaan. Tämän jälkeen hän romahti henkisesti ja ruumiillisesti. Hän oli saanut vakuuttavan näytön siitä miten vanhaa naista kohdellaan. Pat Moore väitti, että huono kohtelu ei paljastu vanhojen ihmisten haastatteluissa, sillä vanhat ihmiset kätkevät ja peittävät todelliset tunteensa, ovat mukautuvia, etteivät olisi vaivaksi. Moore tunsu syyllisyyttä siitä, että hän vain kantoi naamia ja saattoi koska tahansa palata omaksi nuoreksi itseksensä. Mutta häntä hätkähdytti, että ne ”oikeat vanhat”, jolle hän tunnusti salaisuutensa, tunsivat samoin. Hekin tunsivat olevansa ansassa tai satimessa vanhassa ruumiissaan. Heilläkin oli nuori mieli vanhojen kasvojen takana, vanhassa kuoressa.

Myös Gubrium (1986) tutkimuksessaan normaalista ja patologisesta vanhenemisestä totesi, että vanha ikä nähdään naamiona, joka kätkee sen takana olevan henkilön todellisen identiteetin. Yksi gerontologian pysyvimpiä havaintoja on se, että samalla kun ruumis muuttuu ja sosiaalinen ikä kertyy, minuus tuntuu säilyvän samana tai muuttumattomana. Sharon Kaufman (sit. Tikka 1994, 164) puhui iättömästä identiteetistä. Lukuisat muut tutkimukset kertovat tätä samaa: keski-iässä tuntuu repeävän kuilu oman minän ja ruumiin, ennen muuta ulkonäköruumiin, välille.

Tämä tulkinta, jossa ikä nähdään nuorekasta ja oikeaa minää kätkeväna valepukuna tai kuorena, on tullut yhä suosittumaksi. Ikä on kuin ruumiissa oleva naamio, joka on yhä kauempana koetusta minuudesta, mutta jonka

nojalla yksilö kuitenkin sosiaalisesti luokitellaan (Featherstone & Hepworth 1991). Iän mukana ero kronologisen iän ja persoonallisen, koetun iän välillä kasvaa. Sen sijaan ruumiimme kertoo toisenlaisen iän, sellaisen joka vastaa kronologista ikää. Jos joutuu näkemään itsensä yllättäen otetusta valokuvasta tai peilistä, ruumis näyttää vieraalta, toiselta. Ruumiimme ikään kuin kertoo meidät väärin, toiseksi kuin koemme olevamme. Koettu ruumiin ja minän jakaantuminen on osa keski-ikäisten biografista narratiivia (Cunningham-Burley & Backett-Milburn 1998). Ruumiin peilikuva ja siis se kuva, jonka toiset näkevät, ei ole se, miksi itsensä tuntee. Koska itseään elää eikä katso, itsensä tulee tunteneeksi nuorempana kuin ne, jotka katsovat ja joita katsoo.

Mutta onko ikä vain naamio tai kuori, jonka alla on sama minä, se sama ”rippikoulutyttö”. Kuka tai mikä diskurssi meille on tarjonnut tämän puheen? Ovatko vanhat vain nuoria ihmisiä vanhassa ruumiissa, Molly Andrews (1999) kysyy poleemisesti. Mitä tapahtuu kaikille niille vuosille, joita olemme eläneet, asioille, joita oleme kokeneet. Vuodet eivät ole tyhjiä astioita vaan niihin sisältyy tärkeitä kokemuksia. Miksi trivialisoida ne pois?

Ulla Kosonen (2002) on tutkinut viiden–kuudenkymmenen välissä olevia naisia. Kosonen ei ole halunnut ottaa itsestäänselvänä tuota tarinaa muuttumattomasta minästä, jonka kuori rapistuu. Vaikka tunne omasta itsestä säilyy läpi elämän, myös koettu minä muuttuu iän mukana. Kososen aineistossa muuttuvalla minällä oli myönteinen suunta, muuttuvalla ruumiilla kielteinen. Iän mukana oli tullut monenlaista henkistä hyvää, kuten Kosonen sanoo. Naiset kertoivat itsenäisyydestä, terveestä itsekkyydestä, jämäkkyyydestä, rauhoittumisesta, tasaantumisesta, suvaitsevaisuudesta, rohkeudesta, itsetunnon vahvistumisesta, ujouden voittamisesta, suoraisukaistumisesta. Tämä kaikki on sellaista, mitä tämänhetkisessä ikä ja työ-diskurssissa pyritään nostamaan ar-



voon viisautena tai henkisenä kasvuna (Ilmarinen 1999a ja 1999b). Noin 55-vuotiailla naisilla ruumiinkin ikääntyminen oli hallittavissa ja ruumis hyväksyttävissä, kun vaihdevuosisoireet hoidettiin pois. Ikääntyvään ruumiiseen suhtauduttiin paitsi haittana ja häiriönä myös huumorilla.

Molly Andrews sanoo, että vanhat ovat vanhoja. Selittämällä, etteivät he tunne itseäni vanhoiksi, vaan nuoriksi sisältä, he kertovat, etteivät he samastu niihin vääristyneisiin stereotyyppioihin, joita vanhoihin liittyy. Pyrkimykset purkaa kielteisiä vanhenemisen mielikuvia ovat johtaneet ruumiillisen vanhenemisen ja iättömän mielen erotteluun, vanhan dualismin toistamiseen. Kuitenkin me elämme itseämme ruumiissamme ja olemme vuorovaikutuksissa toisiin ruumiissamme, joka paljastaa ikämme.

### *Symbioosissa vai taistellen*

*Then he said a beautiful thing: 'You are living in symbiosis with the disease. Go away and continue to do so.'* (Gillian Rose)

Englantilainen sosiologi ja feministi Gillian Rose sairastui syöpään keski-ikässä. Loppuvaiheessa, lukuisten tuloksettomien leikkausten, säde- ja sytostaattihoidojen jälkeen, hän saavutti vähäksi aikaa tilan, missä hän tunsu pikemmin elävänsä symbioosissa syöpänsä kanssa kuin käyvänsä taistelua sitä vastaan. Emmanuelle Tulle-Winton (2000, 65) kysyy, voisiko samanlainen suhde ruumiiseen olla mahdollinen meille myös silloin kun ikäännymme.

Luovuttamisen/luopumisen ja kiinnipitämisen, irtautumisen ja aktiivisuuden dilemma halkoo sosiaaligerontologista ajattelua. 1950- ja 60-luvuille ajoittuu suuri gerontologinen debatti, jossa toisistaan ottivat mitaa irtaantumisen- ja aktiivisuusteoria. Edellinen näki iän mukana tapahtuvan irtaantumisen sosiaalisista siteistä ja

kiinnostuksista luonnollisena. Aktiivisuusteoria taas alkoi piirtää kuvaa ikääntymisestä työteliäänä, luovana, terveenä, liikkuvana ja ruumiillisesti aktiivisena (Katz 1996; 1999). Myös keski-ian kulttuurista tekstiä luonnehtii sama uudistumisen ja pysähtymisen välinen jännite.

Tänä päivänä käytännöllisesti suuntautuneen gerontologian keskeinen idea on samastaa hyvä ja onnistunut vanheneminen aktiiviseen vanhenemiseen. Tavoitteena on toimintakyvyn, vireyden ja elämässä kiinnipysymisen tunteen sekä myös kehittymisen ja kasvun säilyttäminen mahdollisimman pitkään. Vanhenemisestä on tullut, jos ei nyt suorastaan taistelukenttä, kuitenkin haaste ja kasvun paikka, kuten Nikander (1999) toteaa. Lehtien palstoilla ja uutuuksikirjallisuudessa käyty keskustelu naisen keski-ikästä noudattaa tyypillisesti tätä ”haaste ja kasvun paikka” -retoriikkaa. Siinä korostetaan keski-ikäisyyden voimavaroja ja myönteisiä puolia, uusien alkujen mahdollisuuksia. Työssäpysymisen politiikan myötä aktiivisuuden normi koskee erityisesti työelämää, kiinnipitämistä työstä ja itsensä tuottamista työhön kelpaavana, uudistuvana eikä pysähtyvänä.

Omaa ikäkokemustani määrittää ratkaisevasti työstä kiinnipitämisen ja työn luovuttamisen jännite. Kysymys on silloin paljon enemmän kuin sen pohtimisesta pysynkö työssä vai yritänkö löytää jonkin työnjättöväylän.<sup>2</sup> Kysymys on siitä, missä määrin laittaa itseään mukaan kaikkiin niihin ns. ”haasteisiin”, joita yliopistossa vyöryy eteen ja joihin olisi mahdollista tarttua.

Voi olla, että tällainen suhde työhön on tiettyssä mielessä iästä riippumaton. Jälkitekollisessa työelämässä kaikki

---

<sup>2</sup> Uhkailen usein miehelleni, että käytän naisoptiota ja jään hänen elätettäväkseen. Realistisin ikäiselleni on tietysti osaaikaeläke. Jonkin takaportin olemassaolo on tärkeää. Pelkkä tieto vaihtoehdosta riittää niin, ettei sitä itse asiassa tarvitse käyttää.

joutuvat käsittelemään sitä, missä määrin laittavat itseään työhön, missä määrin etäännyttävät itsensä (Casey 1995; Julkunen 2000; Thompson & Findlay 1999). Työ on modernin maailman keskeinen identiteetin lähde, ”merkityksellinen toinen”. Se on myös potentiaalisesti vihamielinen toinen, joka määrittelee yksilöitä riittämättömiksi ja epäpäteviksi. Kuten Anna sanoi, emmekö kaikki ainakin joskus haaveile paikasta, jonne paeta, eläkkeelle, äitiyteen, sapatille. Tällä kiinnipitämisen ja luovuttamisen dilemmalla on kuitenkin ikäulottuvuus, työelämä ja työmarkkinat ovat eri tavalla loukkaavia nuoria ja keski-ikäisiä kohtaan. Ja vain eläke-ikää lähestyville on tarjolla iänmukaisia ”lopullisia ratkaisuja” irtipäästämiseen.

## 6

# IKÄ ON JA EI OLE

## 6.1 MONET VERSIOT

AP Ajatteletteko ikääntymistä?

M1 En.

AP Ette?

M1 Totta hitossa mä ajattelen.

**M**eidänkin aineistossamme iän kokeminen ja ajatteleminen on moniselitteistä. Ensimmäisessä lauseessa sitä ei ajatella, seuraavassa jo ajatellaan painokkaasti. Haastattelun eri vaiheissa ja eri kulmista ikä näyttäytyi eri asialta, vaikka harvat vaihtoivat versiota noin vikkellästi. Omasta ikätodellisuudestaan voi kertoa eri versioita, jotka ovat yhtä tosia. Ikä ei ole jotain *a priori*, yksiselitteisesti olemassa, vaan ristiriitaisesti koettua ja eri kulmista kerrottuna tuotettua.

Haastattelun kuluessa useimmiten ensimmäinen reaktio oli se, ettei tunne itseään ikääntyneeksi. Tunnetteko itsenne ikääntyneeksi? En ollenkaan! Ikääntyneen, vanhan tai kuusikymmentävuotiaan identiteetin liittäminen itsen tuntui vieraalta. Mutta pitkin matkaa iän kokemisen paikkoja sitten tuli vastaan.

Seuraava nainen oli vaihtanut toimenkuvaa vasta viisi vuotta sitten ja kouluttautunut sellaiseen atk-tehtävään, johon ei yleensä ajattele keski-ikäistä naista. Hän hoiti ohjelmien asennukset, opiskeli ensin itse ja opetti sitten muille uudet sovellutukset, neuvoi atk-asioissa puhelimessa ja paikan päällä. Katkelmat ovat eri kohdista haastattelua.

*N1 Kun paikka tuli auki, ajattelin, että täytyy kokeilla rajoja ... hyppäsin pimeään... erittäin mielenkiintoista, haastavaa ja päivääkään en oo katunut... Täähän on mulle henki ja elämä. Kyllä se henki ja elämä löytyy, kun vaan uskaltaa tehdä ratkaisuja.*

...

*AP Kuka Teidän mielestä on ikääntynyt? Jos puhutaan ikääntyneistä lehdistä, niin ajatteletteko, että haa, nyt puhutaan minusta?*

*N1 En. En ajattele ollenkaan. Niin, en minä ainakaan tunne. Kyllä minä sitten kun mä luen joitakin näitä juttuja niin huomaa, että tuo taitaa koskea minuakin, mutta mä en tunne sitä sillä tavalla, että mä olisin niin ku ikääntynyt... Mun oma äitini, hän täyttää 88. Hän on vanha.*

*... sit mä ajattelen omien lasten ikiä, jotka on päälle kolmekymppisiä, että kyllä mulla täytyy olla sitten ikää*

*... lapsista sen huomaa kuinka vanhoja me ollaan. Et kun lasten iästä ruvetaan puhumaan niin sitten herätään, että ollaankin...*

*... kyllä ikä, kyllä se vaikuttaa. Ei, ei sille voi mitään, jos on oikein kiire päivä, niin kyllä sä oot paljon väsyneempi, väsyneempi illalla ja sillä lailla ja se, että sun täytyy pitää omasta kunnosta huolta aina enemmän ja enemmän mitä enemmän ikää tulee. Että jos, jos et muista huolehtia itsestä, niin et jaksakaan.*

*... toiminnothan hidastuu ilman muuta, et välillä tuntuu, että sitä aikaa ei ole niin kuin tarpeeksi ja sitten päivät menee hirveen nopeasti. Ja että tuota aika ei tahdo niin kuin riittää sillä lailla, että kun sä suunnittelet ja suunnittelet että nyt kun mennä kotiin, niin teen sitä ja sitä ja sitä, niin siitä ei olekaan kuin osa tehty.*

Ikä on siis tilanteista. Itseä ei ajattele vanhaksi tai ikääntyneeksi. Nämä katkelmat kertovat joitakin tavallisia koh-

tia, missä oma ikä tulee koetuksi: julkisuudessa pursuva ikäpuhe, omien lasten ikä, hidastuminen, ajan karkkaaminen käsistä, väsyminen ja pakko pitää uudella tavalla ruumiistaan huolta. Mutta mikään näistä oman ikänsä kohtauspaikoista ei kuitenkaan tehnyt vanhaksi tai ikääntyneeksi.

### *Ei kun nuorempi*

Itseään on vaikea kokea ikäisekseen. Kronologisen ja koetun iän erkaantuminen on osa keski-ikäisyyden tutkimuksesta toiseen todettua kokemismaailmaa. Saattaa olla, että epäsuhta koetun ja kronologisen iän välillä pätee muunkin ikäisiin, mutta keski-ikä on ollut erityisesti tutkijoiden kiinnostuksen kohteena.

*AP Oletteko ikäisenne?*

Liki kaikki *Ei kun nuorempi!* (painokkaasti, huudahtaen, huutomerkkin kanssa)

Samoin kuin Karjalaisen (2002) aineistossa tässäkin varsinkin naiset käyttivät "hirveää, kauheaa" -puhetta. *Kauheaa, hirveää, voinko jo olla kuusikymmentä.*

*AP Kun te olette nyt kohta 65, niin koetteko olevanne ikäisenne?*  
N11 *En* (painokkaasti).

*AP Miksi ette?*

N11 *No, kun minusta on hirveää, kun ruppee ajattelemaan, että minä täytän 65, ni se jotenki, että onko se, voinko minä olla sen ikänen.*

*... jos minä ees 60 täyttäsin, mutta ku 65, ni se ei mee mun kalloon, mutta pakkohan mun on se hyväksyä, kun se on kirkon kirjoissa.*

Monet, varsinkin miehet, olisivat ottaneet iästään pois viisi-kymmenen vuotta päästäkseen lähemmäksi kokeamaansa ikää.

*AP No koetteko olevanne ikäisenne sitten?*

M5 En täysin, viis vuotta ottasin heti takaperin, tunnustan kyllä suoraan sen.

AP No, koetteko olevanne ikäisenne?

M7 Joo, en.

A Miksi, miksi ette? Tai minkäs ikäinen te sitten koette olevanne?

M7 No, mä kokisin olevani joku viisikymppinen tai jotain tomonen.

AP Ai niinkun kymmenen vuotta pois?

M7 Kymmenen vuotta pois siitä, joo.

Itsensä arviointi ikäänsä nuoremmaksi ei rajoitu näihin pitkään työssä pysyneisiin. Tilastokeskuksen elämäntilastotutkimuksessa kaikissa ikäryhmissä (27–62 vuotta) oma itse koettiin omaa kronologista ikää nuoremmaksi. Yli puolet koki itsensä ikäistään nuoremmaksi, vain neljä prosenttia ikäistään vanhemmaksi (Nätti 2001). Naisilla nuoremmaksi kokeminen oli yleisintä varhaisemmassa keski-ikässä (35–54-vuotiaat), miehillä myöhemmässä (45–64-vuotiaat). Nuoremmaksi kokeminen oli yhteydessä hyväosaaisuuteen kuten keskimääräistä paremmaksi koettuun terveyteen ja elämäntyytyväisyyteen. Vaikka olen hyväosainen, terve enkä kai hirveän tyytymätönkään, huomaan olevani poikkeus. En ajattele olevani ikääni tai muita tämänikäisiä nuorempi ja pyöristelen aina ikääni ylös enkä alaspäin. Enemmistö tässä aineistossa siis etäännyttää itsensä kronologisesta iästään, harvat pragmaattisesti suhtautuvat katsovat kronologisen ikänsä ja sillä selvä. Tosiasia mikä tosiasia.

AP Koetteko itsenne ikäiseksenne?

M4 No en mä nyt koe sen nuoremmaksi, mä oon 59, ja ei se siitä mikskään muutu.

AP Mää yritän näistä ikään liittyvistä tuntemuksista vielä kysyä, liittyykö ikääntymiseen iloa tai surua?

N2 ... että en mä koe sitä ilona, en koe sitä suruna enkä mitenkään. Se on, se on vaan siis tosiasia, mikä on tapahtunut ja se pitää hyväksyä sellaisena.

Taipumusta arvioida itsensä ikäistään nuoremmaksi voi tulkita ageistisen kulttuurin tuotteena, oman vanhenemisen kieltämisenä. Voi myös ajatella, että ikinä liittyvät kulttuuriset määreet muuttuvat hitaammin kuin käyttäytyminen, ja täten ikäkonstruktiot kantavat vanhentuneita mielikuvia ajalta, jolloin elinikä oli lyhyempi, vanhenemisen normit tiukemmat ja ihmiset kovan ja kuluttavan elämän vuoksi raihaistuivat aikaisemmin – ja jolloin viisikymppiset “saivat kiikkutuolin ja shaalin syntymäpäivälahjaksi”.<sup>1</sup>

Minä ehdotan kuitenkin vähän toisenlaista tulkintaa. Tiettyihin ikävuosiin liittyvät määreet rakentuvat nuoremman näkökulmasta. Oman elämänsä on elänyt aina nykyistä ikäänsä nuorempana ja jakanut nuoremman näkökulman. Kun itse saavuttaa noita myyttisiä ikärajoja, 40 v, 50 v, 60 v, ei voi kokea itseänsä niihin liittyneen sosiaalisen iän mukaiseksi.<sup>2</sup> *Miten näin nuori mies/nainen voi olla niin vanha.* Motossa siteerasin 60-vuotiasta naista, joka tunnusti nuorena ajatelleensa, ettei edes halua elää 60-vuotiaaksi, kun ne ovat niin ikivanhoja. Muutkin tunnistivat entisen ageisminsa tai sen, miten vanhoilta jo muutaman vuoden vanhemmat tuntuivat.

*M1 ... otettiin uusi henkilö, tavallaan mun tilalle, 30-vuotias, niin se sano, että hänhän vois olla sun poikas. Minä sanoin, että vanhin poika on 35, joten voisit hyvin ollakin. Että ne sen ikäeron kokee. Mää muistan kun mää olin täällä nuorena, niin minun kollega oli toinen 12 vuotta vanhempi ja toinen 8 vuotta vanhempi, niin minä pidin niitä ikäloppuina silloin. Ja nyt meillä on kolkyt vuotta ikäeroo ton X:n kanssa.*

<sup>1</sup> En tiedä, ovatko koskaan saaneet, mutta tällä tavalla usein päivitellään entisten ja nykyisten viisikymppisten eroa.

<sup>2</sup> Nuoret ihmiseni muistuttavat siitä, että eivät hekään voi tuntea itseään omien ikävuosiensa sosiaalisen kuvan mukaiseksi. Ilmeisesti kolmenkymmenen ikään liittyy sellainen odotus aikuistumisesta, vakiintumisesta ja saavutuksista, joita varsinkaan 1990-luvun jälkeen kolmekymppisillä ei ole. Työt ovat patkatoita, perheellistyminen on siirtynyt.



Siis nuoret tuntevat ikäeron. Kymmenen vuotta eteenpäin voi olla ikäloppu, kymmenen vuotta taaksepäin samanikäinen. Kuten ageismikirjallisuudessa on todettu, nuoren on vaikea käsittää vanhaa ihmistä entiseksi nuoreksi. Vanhat tuntuvat kuin toiselta ihmislajilta.

Itsensä nuoremmaksi tunteminen on sosiaalinen säännönmukaisuus, joka ei rajoitu vain pitkään työssä pysyneisiin. Mutta haastateltavamme myös hakivat todisteita irtisanoutumiselle omanikäisyydestään. He perustelivat tunnettaan vertaamalla itseään sekä nuorempiin että ikäisiinsä ja todistivat sillä, etteivät ole kuin kuusikymppiset.

Työsuorituksissa nuoremmat saattoivat jäädä toiseksi.

*N5 Onhan sitä kuusikymppinen tietysti vähän ikääntynyt, mutta en mää tiiä, että tuolla kun kattoo noita nuoriakin kuule, niin, minä sanon, että ne jää vielä toiseksi, niin!*

Omanikäiset näyttävät vanhoilta, itse ei.

*M7 No, ... tuolla työpaikallakii, kun sinne tulee tämmösiä mää aina kun mää nään tietysti paperit, niin mä nään henkilötunnukset ja syntymäajan niin mä katson niitä sitten niin ketkä siinä on toisella puolella niin kyllä ne on vähä erilaisia jo kun tuota minä, että minä voisin ihan hyvin olla viisikymppinen. Mutta ... kun kuusikymppinen tulee siihen niin musta se on kyllä paljon vanhemman näkönen ja olonen kun minä.*

Omanikäiset eivät vain näyttäneet vanhemmilta vaan myös tuntuivat sosiaalisesti vanhemmilta. He olivat kiinnostuneita eläkkeistä, sairauksista ja lapsenlapsista. Itse oli tehnyt sellaista, mikä osoitti nuorekkuutta: oli kiinnostunut nuorten asioista tai opetellut uusia asioita.

*N5 ... kyllä mä oon vähemmän kiinnostunut kuitenkin turvallisuudesta ja sairauksista kuin esimerkiksi luokkatoverini, jotka vain puhuvat eläkkeiden suuruudesta ja mitä sairauksia ne sairastaa, että siinä suhteessa minusta tuntuu, että olen ehkä nuorempi kuin*

muut ikäiseni.

N10 ... mää on tehnyt nyt semmosen tempunkin tässä ihan viimesen vajaan kahden vuoden aika, että oon ajanut ajokortin ja mää vasta nyt vanhoilla oon opetellut kirjoittamaan koneella ja vähän harjoitellut soittamaan pianoa ja silleen ... jos mää jotain opin, niin kaikki se tuo itselle hyvää mieltä..

M9 ... mä oon niinku aika paljon tämmösestä sanosko nuoremista asioista kiinnostunu, jostain niinku tämmösestä jytämusiikista ... ja niinkun sanosko nuorison muodeista tai siis mitä mikäkin on muotia mihin aikaan.

Vanhuuden merkkejä, kuten isovanhemmaksi tuloa, määriteltiin uudestaan.

N10 ... siihen aikaan kun minulla on ollut mummoja, ni ne oli oikeen mummoja.

AP No minkälaisia nää nykymummot sitten on?

N10 No herranen aika. Kun nykymummo tosiaan, siellä vaan pitää olla työelämässä ja sitten kun lähetään juhlaan, niin laitetaan nätisti ja ollaan, vaikka tuota ne on mummoja tietysti niin kun sisäisesti ja niille on rakkaita ne lapsenlapset, mutta ei ne oo niinku semmosia mummomaisia mummoja.

Isovanhemmuus on ilmeisesti ollut vahva vanhuuden merkki, ja varsinkin "mummo" kantaa voimakkaita mielikuvia. Leena Eräsaarelle (2002a) kirjoittaneet mummot aloittivat melkein jokainen selittämällä olevansa erilainen kuin mummon stereotypia edellyttää: en istu kiikkutuolissa ja kudo sukkaa. Sen sijaan nämä mummot olivat monin tavoin moderneja. Mummoihinkin oli tarttunut, kuten Eräsaari sanoo, modernin elämän kiireinen syke, "swinging city".

*Vanha on aina vanhempi kuin itse*

Thompsonin (1990) tunnetussa tutkimuksessa kysyttiin 58–86 -vuotialta pitivätkö he itseään vanhoina. 84

prosenttia vastasi kategorisesti, ettei pidä (ks. Gibson 2000, 775). Tässä 56–64 -vuotiaiden aineistossa jotkut kokivat itsensä ikäisikseen, mutta kukaan ei kokenut itseään ikääntyneeksi tai vanhaksi. Tässäkin aineistossa päti hyvin se, että vanhan raja siirtyy oman iän mukana, ja haastateltavat myös tunnistivat tämän kokemuksen ja ironisoivatkin sitä.

AP *Kenet te määrittellisille ikääntyneeksi?*

M1 *No minä en ainakaan kuulu tuohon!*

AP *No kenet te määrittelisitte ikääntyneeksi?*

N3 *No tietenkin vanhemman kuin minä! (nauraa) Niin se on toisiaan jännää, että kun itse tulee tähän ikään, niin sitä ei pidäkään itseään sillai vanhana.*

AP *Kuka on ikääntynyt?*

M9 *... kyllähän ikääntyminen menee niinku oman iän mukana niinku vähän ylempänä aina, et jos mä lasken, et mä oon vähän yli 60, niin tuota se on vasta noin 70 tietysti.*

Vaikka termit ikääntyvä (45–54v) ja ikääntynyt (55–64v) on otettu viralliseen käyttöön työelämän ikäpolitiikassa, noihin ikäluokkiin kuuluva ei koe itseään sellaiseksi. Ja vanha koetaan ikääntynyttäkin vanhempana. Vanhaa haettaessa useat mainitsivat oman äitinsä, jotka useimmiten olivat yhdeksänkymppin molemmin puolin. *No mulla on 91-vuotias äiti, niin kyllä hän vissiin sitten vanha on.*

Vanhuudella oli aineistossa kolmenlaisia määreitä sen ohella, että vanhat ovat aina vanhempia kuin itse. He voivat olla iän perusteella vanhoja, mutta silloin he ovat pikemmin yhdeksänkymmenen kuin kuudenkymmenen. Vanha saattoi olla myös instituution määrittelemää. Eläkeikä ei kuitenkaan ole se instituutio, joka sinänsä määrittäisi vanhaksi.

AP *No kuka on sitten vanha?*

M9 *No, mä oon itse aina sanonut, että silloin kun täyttää 80, ni silloin on vanhus, ku rupee samaan tätä vanhustukea, tai mikä se on tämä KELAlta saatava, tämä erikoistuki, joo.*

Mutta yleisintä on liittää vanhuus väsymiseen ja luovuttamiseen, iälle antautumiseen.

AP *Mikä tekee vanhaksi? Kuka on vanha?*

N3 *... antautuminen, joka on tavallaan jo antanut periksi ... kirpoaa ote elämästä.*

N6 *No kyl mä joskus aina ajattelen, että tätä ikää jo on, mutta mä en tunne vielä itseeni sellaiseksi, mä en anna ainakaan periksi...*

*... tuota se on kyllä aika paljon kiinni siitä ihmisen virkeydestä ja aktiivisuudesta ... jos alkaa olla sillä tavalla, että ei jaksa seurata aikaansa ja keskittyy omien eläkkeittensä miettimiseen ja tuota siihen, miten pääsee edullisimmin eläkkeelle.*

AP *No, minkälaisia teijän ikäiset, kuusvitokset on?*

N11 *No, kyllä mä oon paljo nähny semmosia hyvin väsyneitä, elämänsä kyllästyneitä ja taas vastaavasti tämmösiä energisiä ja yhtä hölömöjä ku minäkin.*

AP *Niin kenet te katsoisitte ikääntyneeksi?*

M4 *(mieltii pitkään) Niin, en mä oo kyllä tommosta ajatellut koskaan, mutta kyllä mä kokisin ikääntyneeksi semmosen henkilön, joka on harrastuksissaan tai olemuksessaan sellainen, ettei enää innostu asioista, eikä jaksa mitään harrastaa, että mä oikeen osaa sanoo mitään tällaista kirjaimellista ikää siihen asiaan, vaan että semmonen, joka nyt sitte rupee olemaan, että istuu keinutuolissa ja korkeintaan käy kaupassa.*

Ikä on jotain vaanivaa, jolle ei saa antaa periksi, jota vastaan voi taistella ja onkin taisteltava. Ikä on itsestä ja asenteesta kiinni. Vanhoja ovat ne, jotka ovat antaneet periksi, joiden ote on kirvonnut, elämä kapeutunut ja jotka eivät enää "jaksa". Näillä työssäpysyville päinvastoin painottui periksiantamattomuus iälle.

## 6.2. HERRANJESTAS, ON TÄSSÄ MULLA IKÄÄ

Omaa itseä ei siis koeta vanhaksi tai edes ikääntyneeksi. Silti kuten Merete Mazzarella sanoo, toiset paljastavat ikämme. Näitä toisia oli tässä aineistossa monenlaisia, omat lapset, nuoret työtoverit, ikääntymisestä puhuva julkisuus, eläkeikä, pyöreiden vuosien täyttäminen. Vaikka ei itse kokisi ikäänsä, muistaisi tai ajattelisi sitä sen ihmeemmin, niin sosiaaliset käytännöt, ikään ja varsinkin kymmenen vuoden rajapyykkeihin liittyvät siirtymät, muistuttivat iästä.

*N6 Kymmenen vuotta sitten silloin justiinnsa, kun moni pelkäs kun siirrytään kuudennelle kymmenelle, mulla on muutama ystävä, joilla oli kova pala kun ne siirtyvät nyt kuudennelle, seitsemännelle kymmenelle. Mä sanoin, että kuule mä en edes tommosta ajattelekaan.*

Tässä aineistossa naisten lapset olivat miesten lapsia vanhempia. Liekö johtunut siitä vai nimenomaan äidin ja lapsen välisestä suhteesta mutta nimenomaan naiset toivat esille sen, että omien lasten ikä pani tämän tosiasian eteen, *herranjestas on tässä mulla ikää*.

*N6 Niin on sellaisia tilanteita, että ajattelee, että herranjestas sentään, mähän oon vanha... ehkä nuorten joukossa... että omat lapset on jo ja on lapsenlapsetkin jo koulussa käyviä, niin silloin joskus ajattelee että herranjestas sentään, että on tässä mulla ikää.*

Useampikin mainitsi siitä, että itse ei oikeastaan kiinnitä huomiota ikäänsä kunnes se tulee vastaan jossain julkisuudessa. Varsinkin jos julkinen keskustelu tuntuu osoittavan suoraan itseen, vaikka omaan ammattiryhmään – ja vielä omassa organisaatiossa, kuten seuraavassa – se saattaa hätkädyttää.

N9 Mutta hyvin ikääntyneeksi mä aloin tuntea siinä vaiheessa, kun mä kuulin niissä juhlapuheissa, että osastonhoitajat alkaa ikääntyneitä olemaan. Mä totesin, että no varmaan sitte olen ikääntynyt... mua loukkas suunnattomasti se ilmaisu, että osastonhoitajat alkaa ikääntyä. Mä aattelin olevani iskussa vielä.

Myös Malkamäen (2001) tutkimuksessa keski-ikäiset hoitajat hätkähtivät, kun lukivat lehtiä ja tajusivat että juuri he ovat noita ikääntyneitä, joista lehdessä puhuttiin. Merkittävin keski-ikäistä kohtaava ikäinstituutio on vanhuuseläke. Seuraava nainen oli ehtinyt siirtyä eläkkeelle haastattelun sopimisen ja haastattelun välissä. Hänelle nuoruudesta todisti menestys heteroseksuaalisella areenalla (tansseissa). Pakollinen vanhuuseläkehakemuksen täyttäminen ei sopinut omakuvaan.

AP Missä tilanteissa se ikä niin kuin tuntuu?

N8 No, tota, nyt ihan viimesemmäks mä tunsin kun mä viime vuoden elokuussa täytin sen viiskytyheksän vuotta, niin sillon musta tuntu että hyvän tähden, mä en ollut koskaan kiinnittänyt huomiota, kun mä oon itsenäinen ihminen niin mä käyn tansseissa ja ihan käy kivasti flaksi ja, ja mulla on ihan kauheen kivaa itse asiassa, mun elämäni on ihan mukavaa. Mutta siten mä huomasin että herra jumala, mä oon viiskytyheksän, mä oon ihan justiinsa kuuskymmentä, sit, sit mä oon kyllä jo aikamoisen ikääntynyt, ja tää viime vuosi meni tosi nopeasti... Mä hirveesti pohdin sitä että miten kehtaan sanoa kellekään, että mä oon eläkkeellä, ja, ja mun sydän jysähti kun mää menin sinne ... talon syövereihin täyttämään sen vanhuuseläkehakemuksen. Must se on törkeätä. Miksi siinä pitää lukea vanhuuseläke? Miksei se voi olla työeläkehakemus? Must se oli kauheaa, suorastaan loukkaavaa. Niin kyllä mä oon nyt tajunnut, että mä oon varmastikin ikääntynyt ihminen ... täytin sen kuuskymmentä ni, täytyyhän mun kuitenkin olla.

N11 ... mä en tunne sitä, että minä oisin vanha... Ku tuli tää eläkepaperi, mää varmaan toista viikkoa tuossa katoin sitä pöyvällä ja aattelin, että kirjotanko minä, vai enkä kirjota, sii-

*hen alle, eläkepäätöksen*

*...että oonko mä todella 65, kun mä en tunne ihteeni, että mä oisin vanha, ...että mulla on hirviän hyvä yleiskunto ja hyvä terveyskin, niin sitä ei niinku tunne, että ois ikääntynyt...*

## 7

# RUUMIILLINEN VANHENEMINEN

**N**ämä työssäkäyvät kuusikymppiset olivat terveitä ja hyväkuntoisia. He eivät tunteneet itseään ikääntyneiksi tai vanhoiksi, heissä asui se sama tyttö tai poika kuin 15-vuotiaanakin. Silti heidänkin ruumiinsa muuttui. Mutta mihin muutos paikantui, mihin ruumiillinen ikä ilmestyi?

Iän paikka on se, missä aineiston selvin sukupuoliero esiintyi. Miehet ja naiset kokevat iän eri tavoin, ja tavoin, joka vastaa vanhoja sukupuolikuvia, naisen määrittelyä ulkonäön ja miehen ruumiillisen suorituskyvyn mukaan. Sen ohella, että ikä näyttäytyy eri tavoin, naiset elävät enemmän ruumiissaan elämänsä eri vaiheita. Heillä ruumiin muutokset, kuten kuukautisten ilmestyminen ja jääminen pois, merkitsevät selvemmin ikä- ja elämänvaiheesta toiseen siirtymisen. Miesten elämänvaiheet määrittyvät enemmän sosiaalisten saavutusten (suorituksia nekin) kuin ruumiillisten muutosten nojalla (Julkunen 1985).



## 7.1 NAISRUUMIS: PEILI KERTOO TOTUUDEN

N4 Ainakin mun kohdalla se on niin, että mä todella inhoon itteeni kun mä katon itteeni peilistä, silloin kun mulla ei oo vaatteet päällä.

Miehetkin ajattelivat ulkonäköään, pukeutumistaan, vatsaansa ja kaljuaan. Mutta yksikään mies ei kertonut inhoavansa alastonta itseään eikä ylipäänsä nähnyt ikäänsä – paitsi yksi mies, joka poikkeuksellisesti ker-  
ran sattui ajamaan partaa silmälasit päässä ja näky hätkähdytti häntä. Naisten asettuminen katseen koh-  
teeksi oli aineiston selvimpiä sukupuolieroja. Naiset nä-  
kivät ikänsä muiden silmin. Peili on yleistynyt toinen,  
joka paljasti ja kertoi naisille heidän ikänsä.

AP No, koetteko olevanne ikäisenne?

N2 ... ehkä koen olevani vähän nuorempi, niinhän sitä aina pitää. Kun kuvittelee olevansa nuorempi, niin sitä pysyy virkeämpänä ... Mutta kun katsoo peiliin, niin sieltä näkee sen totuuden...

... Toki yritän aina välillä laihduttaa itseäni ja saada niin kun vähän semmosta jänteveyttä, mutta ei se enää tässä iässä sillä tavalla onnistu.

AP ...ajatteletteko ikääntymistä jollain tavalla? Huomaatteko sen jossakin joko ruumissa tai mielessä tai...?

N1 Ehkä ei niinkään paljon mielessä... mutta sitten kättelee itteensä, menee vaikka alasti peilin eteen, niin kyllä sa huomaat että siellä on selluliittia ja tuota... vähän vatsa rupsahtaa ja rinnat roikkuu ja kaikkee tällamoista...

AP Koetteko olevanne sen ikäinen kuin olette?

N3 ... ehkä mää on mieleltäni jossain nelivitonen, jos ei tarvii kattoo tota peiliä... kun sitä ei sielultansa kuitenkaan vanhene mutta sitten taas kun joku toinen arvioi niin se sitten taas on eri asia.

AP Oletteko kiinnittänyt huomiota ruumiin ikääntymiseen?  
N3 Peilistä, peilistä näkee niin... se nimittäin tulee tällainen sovituskoppineuroosi pikku hiljaa, eli kun sää menet tuonne kauppaan sovittamaan vaatteita, ei sitä kotona huomaa .. tuota tietysti kaikkihan rupee valumaan pikku hiljaa alaspäin.

N5 ... ja kun kattoo naaman ryppyjä ja kaulan kervoja, niin ei sitä voi väittää, etteikö olis ikääntynyt.

AP Ootteko jotenkin sitten kiinnittänyt huomiota niin kun ruumiin vanhenemiseen?

N6 No tottakai, kun kaikki roikkuu ja römpsöttää, tottakai, herranen aika!

...ei oo enää niin kiintee kato, totta hitsissä se on ja sitten ei oo kato joka paikka niin kunnossa, että kyllä se täytyy sanoa, et vähän natisee sieltä ja täältä... nuorempana on kato niin paljon terveempi ja lihaket ja luusto ja kaikki, täytyy miettiä aina, että otanko vähän varovaisemmin.

AP Häiritseekö se?

N6 ... uimarannalle meno, mieli tekis laittaa semmonen puku. että se ois nilkoista kaulaan asti (näyttää mistä mihin).

AP Onko tämmösestä ikääntyvästä naisruumiista jotain iloa tai hyötyä?

N6 ... on kuule, että ei oo enää niitä yksiä vempaimia ollenkaan, kuule se on suuri ilo, kuule (tarkoittaa kuukautisia).

AP Onko tämmösestä ikääntyvästä naisruumiista jotain hyötyä tai iloa vai onko siitä haittaa?

N3 No, en mää oikeastaan oo vielä iloinnut sellaisesta, että rupee repsottaa paikat, ja sitten kun mulla on vielä tämä estrogeenihormoni, mullahan on täydet kuukautiset vielä,...

Yksikään nainen tuskin tunsi oloaan mukavaksi vanhevassa ruumiissaan. Haastattelut sisältävät lukuisia versioita siitä, miltä riippuva, repsahava ja alaspäin valuva ruumis, veltto leuka, veltot käsivarret, pullottava maha ja riippuvat rinnat tuntuvat, ja siitä, miten peili kertoo totuuden, vaikka muuten voisi ikänsä unohtaakin. Useasti ikä kiteytetään ryppyihin, mutta tässä naisten puheessa korostui enemmän yleinen roikkuminen, römpsöttäminen

ja valuminen. Tiedän itse, että ruumiinsa muuttumisen tuntee koko ajan – siis ilman peiliäkin – mutta se korostuu alasti peilin edessä, puolialastomana vaatteiden sovituskopissa ympäröivien peilien ja loistevalojen puristuksessa tai uimarannalla. En sanoisi ruumiin rupsahtamista ja repsahtamista vain ulkonäkökysymykseksi. Sen elää ja tuntee: kysymys on muuttuvasta ruumiinkuvasta. Jotain samanlaista tapahtuu lihoessa tai laihtuessa. Laihduttaneet eivät ehkä pysty elämäänkään uutta ruumistaan, vaikka se täyttäisi paremmin ulkonäkönormit, vaan lihovat uudestaan.

### *Kuudenkymppin kauhua?*

Ikä on monikerroksinen asia. Kun ruumis vanhenee, jokin minuuden ydin pysyy samana ja oma itse voi vahvistua (myös Karjalainen 2002, Kosonen 2002). Keski-ikäen narratiiviin kuuluu myös uudenlainen varmuus omasta itsestä. Ilka Kangas (1998) tavoitti vaihdevuosi-ikäisiä naisia tutkiessaan tämän saman tunteen minän vahvistumisesta. Kuitenkin naiset kokivat, että samalla kun heistä alkoi tulla psyykkisesti vahvoja ja varmoja, heidät siirrettään sosiaalisesti syrjään. Vahvemmin vedoin sitä kuvaa *Viidenkymppin kauhussa* Erica Jong (1995, 165), kun hän kysyy, mitä hänelle oli tapahtumassa. *Olin saamassa itseni takaisin ja pidin siitä itsestä... Sanottakoon sitä tyyneydeksi tai viisaudeksi.* Mutta kun hän katsoi ympärilleen, niin hän näki, miten hänen sukupolvensa naiset *kamppailevat vanhenemisensa kanssa. He ovat ymmällään, eikä vastaus heidän hämmentyneisyyteensä ole taas yksi uusi kirja hormoneista. On kysymys syvemmistä ongelmista kuin vaihdevuodet, kasvojenkohotukset tai pannako nuorempia miehiä vai ei. Kyse on itsen koko kuvasta kulttuurissa, joka rakastaa nuoruutta ja joka ei rakasta naisia ihmisinä. Me olemme kauhuissamme viisikymppisinä, koska emme enää tiedä miten meidän käy, kun emme ole enää nuoria ja nättejä.*

Germaine Greer (1993) ajattelee ja houkuttelee naisia vastavirtaan, siis tarttumaan itsestä löytyvään uuteen vahvuuteen ja vapautumaan ulkonäköruumiin vanhenemisen aiheuttamasta kauhusta. Hän suostuttelee meitä kääntämään ”muutoksen” vapautumiseksi. Vaihdevuodet ohittanut nainen voisi lopultakin olla vapaa miesten miellyttämisen pakosta – hän voi ruveta ikään kuin omaksi vapaaksi itsekseen, mummoksi, tantaksi, noita-akaksi.

Tässä aineistossa naiset eivät ajatelleet itseään mummoksi tai noita-akaksi. Silti ruumiin muutokselle ei voi muuta kuin hyväksyä se. Olisi raskasta elää eteenpäin, jos ei voi hyväksyä ruumistaan, jos on inhottava itseään tai ajateltava ruumiinsa joksikin itsensä ulkopuoliseksi, toiseksi. Asia on selitettävä luonnolliseksi ja väistämättömäksi. Väistämättömän hyväksymisestä on tässä aineistossa erilaisia versioita, tyytymistä siihen, mille ei voi mitään, mutta myös välttämättömyyden tekemistä hyveeksi. Kauneuskirurgia ei kuulu tavanomaiseen suomalaiseen keski-ikään. Samoin kuin Ulla Kososen (2002) tutkimat naiset, nämäkin naiset pitivät kirurgista ruumiinmuokkausta luonnottomana ja keinotekoisena.

*N5 ... Kyllä tietysti tämmönen, että ei ole sen näköinen kuin on ollut, on ikävä nähdä. On ryppyjä, on kaula velto ja mietti, menisinkö kauneusleikkaukseen vai en, vaikka tiedän, etten mene.*

*... vois tietysti toivoo, että makkaroita olis vähemmän ja rinnat olisi pystymmät... mutta tietyllä tavalla ulkonäkönsä on hyväksynyt tässä iässä ja kamalaa ois, jos ei olisi hyväksynyt, että on sen näköinen kuin on, hyväksyy itsensä sen näköisenä kuin on eikä kuvittele mitään sen kummempaa.*

AP Miten se ruumiin vanheminen tulee esille?

*N4 Kun sä katot, nimenomaan siis, en vois kuvitella, että pistäisin hihatonta puseroo päälle, siis mä inhoon näitä tämmösiä, semmosii roikkuvia, siis just se mua inhottaa vanhuudessa ja vanhenemisessä, että sä repsahdat. Samoin kuin kasvoihin tulee näitä ryppyjä, juonteita ja kaikkea tämmöisiä näin. Mutta*

en kuitenkaan menis leikkauttamaan, nostattaa mitään poskia tai näitä, koska mun mielestä ikääntyä pitää omalla tavallaan, jokainen ottakoon ryppynsä.

N1 (joka oli kuvannut vatsan rupsahtamista ja rintojen roikkumista) *Ei se minusta tunnu pahalle, vaan ajattelen, että tämähän on ihan luonnollista, että näinhän tässä tulee käymään ... ei minulla ole sellaista niin kuin kauhistelevaa tuntea tähän ikääntymiseen.*

Useimmat siis puhuivat tyytymisestä siihen, mikä on väistämätöntä. Yksi nainen (tehdastyössä) vastusti topakaminkin taistelua iän merkkejä vastaan.

N10 *En tuota, minä en ole laumaihminen ja minä tuota en, päinvastoin oikein inhoan sitä, jos ihmisen täytyy sinnitellä vanhanakin, että se näyttäis tai olis niinkun liian nuoren olonen. Eikös ne joka uurre ja joka vuosi, mä olen aina sanonut, kun täytän vuosia, että se on lahja, mä olen vuotta rikkaampi, joka vuosi on tuonut kokemusta ja joka vuosi on lahja, niin eihän siinä nyt tarvii sinnitellä nuorekkaampaa henkisesti eikä ulkoisesti kuin mitä on...*

AP *No, tuntuuko teistä, että pitäisi jotenkin hallita sitä ikääntymistä, niin pysyä nuorekkaana?*

N10 *Ei minusta semmoselta tunnu, rupsahda rauhassa rakkaani*

AP *Joo, et ei tunnu...*

N10 *Niin ei tarvii, sehän on ihan luonnonlaki, että näin on, päinvastoin, mua ärsyttää semmonen, että jos tehään tuota kaiken maailman kauneusleikkauksia ja hymy on sitten kuminauhalla vejetty, se ei ole enää se henkilö.*

On merkillepantavaa, että kysyttäessä iän tuntumista, naiset kuvasivat ruumiin valumista ja repsahtamisesta, ei vaihdevuosia ja vaihdevuosioireita. Vaihdevuosista haastattelussa ei erikseen kysytty, mutta asian näkymättömyys voisi kertoa suomalaisten naisten epädramaattisesta suhtautumisesta vaihdevuosiin ja silkkaan tyytyväisyyteen kuukau-

tisten loppumisesta. Muiden tutkimusten mukaan suh-  
tautuminen estrogeeniin on mutkatonta (Kangas 1998;  
Kosonen 2002). Jos vaihdevuosisoireita ilmenee, syödään  
pikemmin estrogeenia kuin ruvetaan kärsimään niistä.  
Meidän haastatteluissamme hormonien käytöstä ei kysyt-  
ty.

Parissa haastattelussa vaihdevuodet nousivat esiin, ei  
oman ikääntymisen kuvauksena, vaan kahdenlaisena  
yhteisöllisyytenä. Seuraava sitaatti kertoo, että vaihde-  
vuosista, vaihdevuosisoireista ja estrogeenin syömisestä pu-  
hutaan naisten kesken. Ne ovat osa keski-ikäisten naisten  
yhteisöllisyyttä.<sup>1</sup>

*N6 Niin kyllä täytyy sanoa, että puheet on muuttunut vanhaks  
(nauraa) Siis justiinsa näistä, että nyt on jäänyt ne pois ja on kai-  
ken maailmat tämmöset vaivat, niin kuin tiedät puhutaan naisten  
vaivoista ja milloin vatsan toiminnasta ja milloin kaikesta  
tämmösestä. Se kuuluu ikään. Niistä ei nuorena ikinä puhuttu...  
Nää on just näistä milloin on lappu, onko sulla lappuu ja syötkö sä  
sitä keltarauhashormonia.*

Vaihdevuosilla voidaan myös selittää keski-ikäisten nais-  
ten käyttäytymistä.

*N3 Mutta tietenkin voi sanoa, että sitten kun mietitään, että jos  
tulee ongelmia työyhteisössä, et tulee joku sellainen, että kiristää  
tai nyt ei oo tullutkaan hyvää ilmapiiritutkimusta, niin silloin aina  
ruvetaan niinku miettimään, että oisko se osin nyt sitten... no,  
siihen vedetään vaihdevuodet ja kaikki, mut se että huomaa, että  
ihmiset on joskus kärsimättämiä ja pinna palaa, että osasyynä on*

<sup>1</sup> Oma kokemukseni ei kyllä puhu tuon keskinäisen jakamisen puo-  
lesta. Itse kirjoitin noin kahdeksan vuotta sitten, juuri viisikymmentä  
täytettyäni, Keskisuomalaisen pääkirjoitussivulle kolumnin siitä, kun  
minulta poistettiin kohtu ja munasarjat ja jouduin päättämään, alanko  
käyttää korvaavia hormoneja. (Aloin). Mutta mieleeni ei tulisi ky-  
syä keneltäkään työyhteisössäni heidän kuukautisistaan,  
vaihdevuosisoireistaan tai estrogeenin käytöstä.

*varmaan syynä se, että sä oot tiettyssä vaiheessa sitä ikää... Että voi sanoa, että noi miehet, ne on aika lepposia, mutta naisissa enemmän näkee sen ehkä semmosen tietyn kireyden, joka tulee siitä, tai vois tulla siitä, että sulla saattaa olla vaihdevuodet tai on sitten tullu kremppaa sen verran, että ei nukuta.*

Vaihdevuosilla ja ylipäänsä naisten liittymisellä luontoon selitti naisten käyttäytymistä ja nimenomaan naisten keskinäistä eripuraisuutta viisikymmentä vuotta sitten seuraava mieskin Paavo Kolin tutkimuksessa. *Miehillä on aika hyvä olla joka paikassa, mutta naisilla on pientä kannausta, mutta sehän on ymmärrettävää, sillä niillähän on ne vaihdevuodet ja muut ja keväällä vielä erikoisesti.* (Koli 1955, 181, ks. Julkunen 1984, 150)

## 7.2 MIESRUUMIIN SUORITUSKYKY

Naisen ruumis on katseen kohde, miehen ruumis suoritusväline. Aikaisemmissakin tutkimuksissa on todettu, miten naiset kokevat vanhenemisen ulkonäkönään, miehet ruumiinvoimissaan (Rantamaa 2001). Suomalainen kansanperinnekin käsittelee naisten eroottisen viehätysvoiman ja miesten potenssin katoamista (Vakimo 2001). Tässä aineistossa miesten ruumiinvoimien menetys oli kuitenkin suhteellista ja potenssista puhuttiin vain epäsuorasti. Heti kun suorituskyvyn väheneminen todettiin, todettiin myös miten siitä huolimatta pärjättiin edelleen nuoremmille.

AP *No, missä ikääntyminen tuntuu, huomaatteko omaa ikääntymistä missään?*

M4 (mieltii hetken) *Ei se tunnu muussa ku urheilusuorituksissa.*

...

M4 *... sitä paitsi mä edustan fysiikassakin huippua omassa talossa, vaikka mä oon 59 ja että tuota jos pistetään vaikka*

vatsalihastesti, niin tuota kyllä mä nyt ilman muuta ykkönen oon porukasta, ei pärjää kukaan.

AP No tota... missä se niinkun tää ikääntyminen tuntuu? Tai huomaako sen oman ikääntymisen missään, mistään?

M11 No kyl se tossa fyysisessä kunnossa se kuitenkin painaa. Mutta.. työstä selviää ja kaikista askareista ja kesämökillä niinku teen aika rankkojaki hommia... ja pärjään siinä hommassa pojalleni, joka on kolmekymppinen, oikein hyvin. Hyvin pärjään niinku fyysisesti ja työntekijänä, mutta sitten oon jättänyt näitä raskaampia liikuntasuorituksia.

M11 ... Mä olin suhteellisen hyvä urheilija ja varsinkin niinku telinevoimistelu oli mun päälajini. Niin se tarkoittaa sitä, että niinku tällöinen motorinen kyky niin se on vieläkin kohtalaisen hyvä.

... oon mä nyt lopettanut sitten niinkun maratonjuoksut ja tällöiset pitkän matkan hiihdot sillä tavalla systemaattisesti, vaikka viime talvenakin pyrin vielä meneen kymppihihdolle. Ihan hyvin hiihdin, mut että. Kylhän sen niinku sillä tavalla huomaa, mutta mulle on myöskin lääkäri sanonu, ettei se oo terveellistä, että kannattaa senkin takia vähentää.

Naisten puheeseen ruumiin muuttumisesta ei sisältynyt vertailua ja kilpailua nuorten naisten kanssa. Ehkä tilanne on yksinkertaisesti toivoton vanheneville naisille tai sitten kilpailu ei kuulu naisten ikäryhmien suhteisiin. Mutta miehillä vertailu ja kilpailu aktualisoituu aivan samalla tavalla kuin kansanperinteessäkin. Sielläkin eri ikäiset miehet nokittelevat tai kilpailevat.

Kukaan miehistä ei puhunut siitä, miten ruumis valuu, ei leuasta, käsivarsista tai rinnoista. Mutta miehen ulkonäköruumiissa on yksi arka paikka, kalju. Siihen liittyy jotain sellaista häpeää, ettei siitä mielellään puhutakaan, vitsaillaan vain.

AP Että ootteko kiinnittänyt huomiota ruumiin vanhenemiseen?

M1 On se vähän turhamaista, mutta kaljuuntuminen minua harmittaa kaikista eniten. Eikä se nyt ole pelkkää turhamaisuutta, kun on sienessäkin niin tipahtaa vesipisarat päähän pläts! ... ja sitten kun ei tykkää käyttää hattuja niin palelee päätä ja pitää pitää lippalakkaa päässä. Ja se niin totaalaisesti vaikuttaa sii-



hen vanhalta näyttämiseen se kaljuuntuminen. Se on tää kulttuuri semmonen. Siitä vitsaillaan varmaan enemmän kuin vanhemisesta.

Myös alastomuus naisten seurassa voisi aktualisoida ulkonäön.

AP Onko tämmösestä vanhenevasta tai ikääntyvästä miesruumiista jotain iloa tai etua?

M5 Joo, jos istuu samassa seurassa.

AP Aha, mitä iloa?

M5 Saa ihailla kaveria, kun se on yhtä ryppynen ku minäkin (nauraa).

AP Aha, no onks siitä jotain haittaa?

M5 Ei, ei siitä varsinaisesti oo, ainoo jos joutuu naisten saunaan, yleiseen saunaan, niin sitten sitä häppee...

Miehen suorituskyky on muutakin kuin kykyä tehdä vatsalihakset tai juosta maraton.

AP Puhutteko ikääntymisestä työpaikallanne?

M2 Kyllä, kyllä siitä puhutaan. Se tulee monta kertaa miesporukoissa semmosen huumorin, hurtin huumorin kautta. Monta kertaa semmoisissa muodoissa, jota ei naisten aikana ees puhuttakaan.

AP Aha, saanko minä silti kuulla?

(naurahdetaan)

M2 Niin siitä puhutaan, puhutaan että tuota, mitenkä ollaan jo vanhoja miehiä, että miten sitä ennen ymmärrettiin naisten päälle ja kaikkeen. Mutta nyt ei muuta ku konsulttihommiin korkeintaan ennää.

(Nauretaan)

—  
AP ... Mää oisin tietysti ollut kiinnostunut tuosta kun sanoitte, että heitätte hurttia huumoria, niin olisin tietysti halunnut kuulla enemmän, että minkälaisia juttuja te puhutte?

M2 Niin, niin siitä, minkälaisia nuoret miehet on naisten kanssa ja tuota ja sitten kun ikää tulee enemmän, niin se yhä enemmän ja enemmän siirtyy sinne muistelun puolelle... ja sitten kun tulee sinne kuuteenkymmppiin, niin sitten ei opi enää, ei koe enää mitään,

*on pelkkiä muistoja (naurahdetaan). Kaikki mistä puhutaan, niin on jo niin siinä Juha Watt Vainion laulussa siinä, että kauheessa kiireessä kaamasen tiellä, siinä mies kun tulee tiettyyn ikään, sitten ei muuta kuin muistellaan enää.. Nuoret miehet puhuu, puhuu hurjia, sikäli kun nuoria edes onkaan porukassa ja vanhat miehet vaan muistelee sitten, että minkälaista se oli silloin, mutta nyt ei, nyt ei oo ku muistoja enää.*

*AP Onko nää naisista aina nää jutut vai?*

*M2 Joo ja sitten tuota armeija, armeija on tietysti semmonen miehiä yhdistävä tekijä. Tästä ei nyt kovin hirmusen kauan ole, kun täällä oli niitä, jotka olivat käyneet läpi kaikki sodat... armeijajutut, siellähän urotyöt suurenee sitä mukaa, kun todistajat vähenee.*

Jos kukaan mies ei puhunut repsahdavasta ruumiista, niin toisaalta yksikään nainen ei puhunut seksuaalisen suorituskyvyn tai halukkuuden menetyksestä. Myös keski-ikäisten miesten ja naisten yhteisöllisyydet raken-  
tuivat eri tavoin – silloin se nousi esiin. Naisten puheet koskevat ”naisten vaivoja”, vaihdevuosisoireita ja niiden hoitamista samoin kuin vaihdevuosi-  
naisten ärtyisyyden ja kireyden selittäjinä. Miesten puheet taas koskevat seksuaalisen kompetenssin ja suorituskyvyn hiipumista ja seksuaaliset urotyöt rinnastuvat muihin maskuliinisiin urotöihin ja kunnian kenttiin. Nämä sukupuolen mukaiset keski-ikäkulttuurit saattavat olla myös luokkakulttuureja, mutta aineisto ei mahdollista sen päättelyä. Toisaalta ikääntyviä miehiä koskeva huumori niin suomalaisessa kansanperinteessä kuin nykyisessä amerikkalaisessa vitsiaineistossa tematisoituu seksuaalisen kyvykkyyden ympärille (Vakimo 2001).

### 7.3 ULKONÄKÖTYÖTÄ

Ulkonäköä painottavassa kulttuurissa kaikkia ja kaikenikäisiä houkuteltaan ruumistyöhön ja yhä useampi on

tyytymätön omaan ruumiiseensa.<sup>2</sup> Nuorekkaiden imagojen, kiinteiden ruumiiden ja hyvän olon tuotanto on kasvava liiketoiminta, johon kuuluvat wellness- ja fitness-keskukset, kuntosalit, plastiikkakirurgia, kosmetiikkateollisuus, ruokavaliot ja dieetit. Normien mukainen ruumiillisuus voi antaa vallan ja voiman tuntea, mutta – paradoksaalista kyllä – sellaista saattaa kaikesta paheksunnasta huolimatta antaa myös normeja rikkova ruumis, esimerkiksi huomattava liikalihavuus (Julkunen 2001c). En ole kuitenkaan nähnyt kenenkään väittävän, että ikääntyvä ruumis voisi olla itseluottamuksen ja voimaantumisen lähde.

Tämä aineisto kertoo siitä, että työstä ulkonäön hyväksi on tullut osa luokka- ja työnjakoa. Nuorekas ja huoliteltu imago liittyy hyvään sosioekonomiseen asemaan, liike-elämään ja asiakaspalvelutehtäviin. Naisiin kohdistuu kaksinkertainen ulkonäkövaatimus. Naisten ulkonäkö on julkinen, yhteinen, yhteisesti arvioitava ja kommentoitava asia, myös merkki itsestä, aviomiehen asemasta, organisaation imagosta. Lisäksi meidän kulttuurissamme naisen ulkonäkö on muokattavampi, sille voi tehdä enemmän kuin miehen ulkonäölle. Kukaan ei odota miesten meikkaavan, naisten kuuluu ainakin tiettyissä tilanteissa ja luokka-asemissa. ”Ulkonäköasemissa” naisen paljaat kasvot näyttävät huolimattomilta ja arkisilta.<sup>3</sup> ”Kasvojen tekeminen” on työtä, joka vie päivittäin

---

<sup>2</sup> Olen puhunut tästä eri-ikäisten naisten kanssa. Kaikki ovat läpi elämänsä pitäneet itseään rumina ja lihavina. Kun omia valokuvia katsoo 10–40 vuoden takaa, ne kertovat jostain aivan toisenlaisesta ruumiista kuin ne elettyinä tuntuivat. Ne näyttävät hoikilta, sopusuhtaisilta ja kauniilta.

<sup>3</sup> Arkinen on edellisen presidentinvaalikampanjan aikana käyttöön otettu ilmaus tarkoittamaan naisia, jotka eivät meikkaa, kampaa ja pukeudu sanattoman vallan asettamien normien mukaisesti, eivät ehkä pidä ruumistaan oikeassa ryhdissä ja jalkojaan oikeassa kullmassa, siis eivät tee sellaista ruumistyötä kuin erityisesti uraa tekevilta ja julkisuudessa toimivilta naisilta odotetaan.

aikaa ehkä 15–30 minuuttia.<sup>4</sup> Toiseksi naiset työskentelevät – juuri sukupuolensa vuoksi – useammin sellaisissa tehtävissä, joissa he muodostavat organisaation pinnan tai joissa naisruumiillisuudella luodaan tietynlaista seksuaalisoitua tai estetisoitua tunnelmaa.

Naiset pyrkivät ja naisten odotetaan pyrkivän säilyttämään naisellisen ulkonäön ja nuoren olemuksen tavanomaisella arsenaalilla: estrogeeni, meikki, liikunta, hoikkuus, ruokavaliot, oikea pukeutuminen ja mahdollisesti lisääntyvästi myös plastiikkakirurgia. En väitä, että se tapahtuisi muiden katseelle suunnattuna tekona. Se tehdään oman hyvän olon, itsevarmuuden, oikean maun ja tyylin nimissä. Silti se ei ole vallasta vapaata. Kuten Foucault sanoo (1998, 133), jonkin valta/tiedon tuottaman säännön voi hyväksyä monin tekniikoin, vaikkapa ”antaakseen henkilökohtaiselle elämälleen sellaisen muodon, joka vastaa joitakin loiston, kauneuden, ylevyyden tai täydellisyyden kriteerejä.”

Miehen ruumis on suoritusruumis, suorituksena työ, urheilu ja seksi. Toki maskuliinisuudessa on tapahtunut tiettyä feminisoitumista; nuoret miehet voivat rakentaa ruumiistaan tietoisien ulkonäköruumiin. Keski-ikäisten miesten ulkonäköä määrittävä tukan säilyminen ei ole oma suoritus, vaikka sitä luetaan ehkä näinkin. Kalju voi horjuttaa miehen kuvaa omasta itsestään, mutta se on kuitenkin omista teoista riippumaton asia; sitä ei voi

---

<sup>4</sup> Tällainen arvio jäi mieleeni jostain lehdestä, jossa oli esitelty erilaisia meikkejä ja niiden tekemistyötä. Pikameikki oli ehkä 10 minuuttia, juhlameikki ei ehkä syntynyt puolessakaan tunnissa. Lisäksi tietysti normien mukainen ihonhoito kosmetologilla ottaisi lisää aikaa, kaipa myös tuotteiden seuraaminen ja ostaminen. Kokemuksesta en tiedä, sillä vuosikymmeniä en ole käyttänyt kasvovoihini muuta kuin kosteusvoidetta saunan jälkeen. Ajattelen, että naisella on oltava sama oikeus omiin kasvovoihin kuin miehelläkin. Minun on vaikea ajatella elämistä kaksilla kasvoilla, toisilla kotona (yksityisesti) ja toisilla julkisesti. Kuvittelen, että iän mukana näiden kasvojen ero paisuisi ja julkisten kasvojen ylläpito kävisi yhä kovemmasi työksi.

muuttaa muulla ruumistyöllä kuin plastiikkakirurgiaan vertautuvilla lisäkkeillä tai istutuksella. Täten tärkein omasta ponnistelusta riippuva asia miehelle on paino ja vatsa. Tässä suhteessa miehenkin ruumisvaatimukset ovat kiristymässä. Keski-ikäisen miehen vatsa ei ehkä symboloiakaan enää valtaa ja asemaa (vrt. Helmut Kohl vs Tony Blair lukuisine klooneineen Euroopan eri maiden johdossa).

Painon kontrolli ja huoli painosta yhdistivät tässä aineistossa naisia ja miehiä. Haastatellut olivat hyvinkin normaalipainoisia, monet hoikkia tai laihoja, kuten Anna kuvasi.

AP ... ajatteletteko ulkonäköä?

M5 Tottakai, ilman muuta.

AP No, mitä te aattelette siitä

M5 No, kun laiskistuu, niin ei liiku niin paljon enää ja tulee syötyä enemmän, meinaa tulla painoo... Niin vaikka ei mulla nyt varsinaista ylipainoo ole, mutta kuitenkin iän myötä paino on päässy väärään paikkaan.

Aika monen toiveena oli saada painosta pois 5–6 kiloa, jonka verran siihen oli saattanut viimeisten vuosikymmenten aikana kertyä ”ylimääräistä”. Tuo 5–6 kiloa pois on yleisempikin normi. Sen verran normaalipainoiset tai hoiikat naiset toivovat pois painostaan.

Keskiluokkaiset miehet kiinnittävät huomiota myös ulkonäköönsä ja pukeutumiseensa.

AP Että ajatteletteko te ulkonäköä?

M11 Kyllä.

AP Kuinka paljon?

M11 No sillä tavalla, että nyttekin ärsyttää, että toi vatsa on vähän liian iso. Että mä koitan katsoo, että olisi niinkun suhteellisen siedettävän näköinen, ja sitten myöskin, että koitan pukeutua, pukeutua sillä tavalla kuin nyt. En mä nyt sanoisi että säätyni mukaisesti, mutta tuota... niinkun mun asemaani täällä (työpaikka) nyt esimerkiksi kuuluu.

... et tota, kyllä mä aamulla, kun mä lähden töihin niin ulkonäköni eteen teen töitä varmaan yhtä kauan ku vai-monikin.

... pesen tukkani joka päivä ja ajan partani ja silitän paitaa.

... Jos yrittää pitää huolta terveydestäkin niin ulkonäöstä huo-len pitäminen kuuluu siihen samaan...

Eniten ruumiistaan ja ruumistyöstä, ulkonäkövaatimuksista ja sen eteen tehdystä työstä puhuivat pankissa, tavaratalon vaateosastolla ja ravintolassa työskentelevät naiset. Annan mukaan ruumisimago näkyi myös. Erityisesti pankin ja tava-ratalon naiset eivät vain kertoneet ruumistyöstään vaan he myös näyttivät nuorekkailta, huolitelluilta, puetuilta, kam-matuilta, meikatuilta ja hoidetuilta ja tuoksuvat hyvältä.

Ruumistyö oli osa kiinnipitämistä työstä, elämästä ja ei-vanhuudesta, ja sen laiminlyönti iälle periksi antamista ja luovuttamista.

AP Ajatteletteko ulkonäköänne?

N8 Joo, Se on mulle ihan hirveen tärkeä. Mä on murheellinen jokaikisestä rypystä joka muhun ilmestyy.

N3 No, kyllä mä haluaisin näyttää nuorekkaalta,... mutta ei sillai taas, että tekisin mitä tahansa sen eteen, että jotain kauneusleikkauksia.. Mutta sen mitä saa aikaan huolitellulla ulkoasulla ja sillä, että pidän itseni hoikkana, niin sen verran mä haluaisin ...

Musta on kiva, kun joku toteaa, että ootpa sä pysynyt nuorekkaana tai tuota sää oot sitten aina ihan saman-näköinen,... on se kiva jos joku yllättyy, että kumminkin vielä tässä iässä on ok.

... auttaa pysymään siinä elämässä ehdottomasti pitempään kiinni kuin että jos mä antaisin periksi ulkonäölle, niin muu-tenkin menisin mukaan sellaiseen hällä väliä... Musta se niin kuin antaa siitä mun tahdosta kuvan, että haluan olla mukana tässä päivässä ja tässä hommassa täysillä mukana..

... Joskus aina ajattelee, että kun on tämänikäinen, niin saa näyttää miltä vaan, mutta ei ole sellaista tunnetta, että vielä haluaisi antaa periksi.

... tietenkin haluaisin näyttää huolitellulta ja reippaalta ja elinvoimaiselta, niin että mä meikkaan, ja varsinkin kun on tässä asiakaspalvelussa.

... niitä heikkoja kohtia rupee sitten peittelemään, käsivarret jos täällä rupee pikkuisen jo repsottaa tai maha ei pysy yhtä piukkana tuolla sisällä, niin sitähan pukeutumisella rupee järkevä ihminen peittelemään, ei kai ne nyt uskalla niitä kaikkia makkaroitaa näyttää.

Vain yksi haastateltava, hotelli/ravintolan luottamushenkilö, puhui suoranaisesti vanhenevaan ulkonäköön liittyvästä ikäsyrrjinnästä työssä. Kyseinen hotelliketju oli supistanut reippaasti henkilökuntaa ja irtisanomiset oli tehty vanhimmista. Tämä oli koettu sikäli ikäväksi, että irtisanotut eivät olleet saavuttaneet työttömyyseläkeputkeen oikeuttavaa ikää.

AP Niistä pois lähteneistä... miten he ite mielsi, että minkä takia juuri vanhemmista lähetettiin irtisanomaan?

M10 He ovat ymmärtäneet sen, et tuota tarvitaan nuorta ja näyttää, kun jossain vaiheessa toi tuli, ihan selkeesti ilmoitti työnantaja, et tuota 23-vuotias naisihminen on se ideaali.

...

AP Miten nää naiset on kommentoineet tätä, tai muutenkin työntekijät, jos heille on tavallaan annettu ymmärtää, et 23-vuotias on ideaali ja 40 on jo vanha?

M10 Ni se on, ne sano sen, että me ollaan jo liian vanhoja työelämään, että meitä ei enää piestä.

AP Joo, onkos se ihan vaan tämmönen ulkonäkö, siis millä tavalla työnantaja niiku...

M10 Se on ulkonäkö, se pohjautuu siihen, että on vanhan näkönen.

Haastateltava jatkaa siitä, miten työnantaja uskoo nuoren naisen myyvän paremmin, vaikka suoritetilastojen valossa tämä ei pidäkään paikkaansa.

M10 Asiakkaitten kanssa siis vuosien tuoma rutiini helpottaa työskentelyä ja palvelutilannetta, jos sen osaa oikein ottaa, että

on sanotaanko myönteinen asiakassuhteissa ja ihmissuhteissa yleensä... mutta taas työnantajalle se, ku rupee olemaan, on vatsa kasvanut miespuoliselle... että (naisella) rinnat on valuneet jo tonne hameenkauluksen alle, ja muutenki, ettei toi ryhti oo hyvä, tota kauniikskaan ei saa enää kasvojen kohotuksellakaan, ni ei hel... ei semmosta voi pitää työssään, se pelottaa asiakkaat pois, se on työnantajan näkökulma tämä. Siinä me tullaan siihen, se yli nelikymppinen on vanha, joo, yli viiskymppinen on ikivanha.

AP Onko tää niinku viesti tästä, että tämmönen yli nelikymppinen työntekijä ei oo enää hyvä, nin sanotaanko se niinku suoraan, vai miten se niinku tulee se viesti?

M10 Se tulee niinku taustalta se viesti. Kyllä aikoinaanhan tää oli ihan suoraan sanottukkii, mutta nyt tässä vaiheessa, jollonka on tuota tää lainsäädäntö ja sitten tää ikäsyryntä ja ynnä kaikki muu, jotka ovat nousseet tavallaan myös lainsäädännöllisesti tapetille, ni nyt on, lausumia on ollut pakko siistiä, ne siistitään sieltä, mutta kyllä se sieltä tulee.

Ravintolasali onkin hyvin erityinen ruumiillinen paikka, siis paikka, jossa ruumiillisuus kuumenee. Pöytiin tarjoilevan henkilökunnan ja asiakkaiden ruumiit asutavat samaa tilaa, tulevat lähelle toisiaan, samaan tapaan kuin paljon tutkitussa lentokoneessa, missä sieläkin tarjoillaan. Haastatellun kokemus ei paljasta, onko ikä absoluuttinen haitta, vai voisiko ikääntymistä riittävästi vastustaa ruumistyöllä, pitämällä vatsan litteänä ja kiskomalla rinnat mahdollisimman ylös.





seen kohteena. Vanheneminen tekee naisesta näkymättömän tai vanhaa miestä vastenmielisemmän. Stereotyyppisesti on ajateltu, että mies voi jopa olla seksuaalisesti puoleensavetävä ”harmaine ohimoineen”. Edellä kerrottu ikänaamion paikka on yksi osoitus sukupuolierosta ikääntymisessä. Ikä ilmestyi naisen ulkonäköruumiiseen, miehen suoritusruumiiseen.

### *Seksuaalinen halu nuorempaan*

*Minulle nautinnot, minulle nuoret naiset! Minulle heidän  
hyväilynsä, minulle heidän intohimonsa.*

Faust myi sielunsa paholaiselle huomattessaan nuoruutensa, itse asiassa koko elämänsä lipuneen ohi kuin huomaamatta. Hän oli valmis vaihtamaan sielunsa nuoren naisen itseen kohdistuvaan haluun ja intohimoon. Tarina Faustista on tuskin ilmestynyt tyhjästä, vaan oletan sen kertovan jotain yleispätevää inhimillisestä olemassaolosta, kaipuusta nuoruuden seksuaalisuuteen. Itseään ei voi palauttaa kaksikymmentävuotiaaksi, mutta suhde nuoreen on periaatteessa mahdollinen.

Lallukka (2002) huomauttaa siitä, miten iän mukaan järjestetyssä yhteiskunnassa eri-ikäisten kanssakäyminen on riskien ja häiriöiden varjostama alue. Oletan, että ainakin piilevästi takana on seksuaalisuus – mitä muuta pelättävää lapsia puhuttelevassa vanhassa miehessä olisi? Julkitulleet insesti ja pedofilia ruokkivat tätä ilmapiiriä. Kun jopa läheissuhteet (tyttäriään käyttävät isät tai sedät) tai instituoidut suhteet (lapsia lähentelevät tai hyväksikäyttävät papit) pettävät, tuloksena on yleisen ilmapiirin varauksellistuminen.

Oletan, että ikänormit testataan viime kädessä seksuaalisissa suhteissa, ja heteronormatiivisessa kulttuurissa siis heteroseksuaalisissa suhteissa. Sosiaaliset normit ja ikääntymisen kaksoisstandardi mahdollistavat sen, että keski-ikäiset miehet vaihtavat puolison 20–30 vuotta

nuorempaan. Picasso ja Hollywood-tähdet saattoivat ja saattavat tehdä sen kerta toisen jälkeen, mutta yhden kerran vaihtaminen on kohtuullisen tavallista suomalaisessakin yhteiskunnassa. Osmo Soininvaara kirjoitti äskettäisessä kolumnissaan, että (j)ohravassa asemassa olevien miesten keskuuteen on levinnyt peräkkäinen moniavioisuus. Kun vanha vaimo alkaa lähestyä keski-ikää, hänet vaihdetaan herkästi nuoreen ja nättiin (Suomen Kuvalehti 42/2002). Nuori nainen on miehen vallan ja aseman merkki.

### *Minun ikäiset naiset on minulle raskaasti liian vanhoja*

AP Tuota onko teidän mielestä sukupuoli jotenkin mukana tällaisissa mistä puhuin, ikään liittyvissä odotuksissa ja kielloissa... onko siitä jotain etua, että olette tässä työyhteisössä vanhin mies. Oisko sillä väliä, jos olisittekin nainen, antaisiko se teille yhtä paljon vapauksia? Onko siinä teidän mielestä mitään eroa?

M1 Kyllä mää kuule koen niin tasa-arvoiseksi, että me ei edes keskustella siitä aiheesta. Vaikka herjaa joskus heitetään vähän, niin ei tässä. Tietysti mun täytyy sanoa, että minun ikäiset naiset on vanhoja akkoja (naurahtaa). Mutta niin vaan on. Kun mää nään nyt tuossa meidän luokkakokouksessa, kun nelkyt vuotta sitten päästiin ylioppilaiksi. Mulla ittelläni on nuorempi vaimo, jonkun verrankin.

AP..

M1 Kun ne oli mun ikäisiä, niin minä koin ne kyllä raskaasti liian vanhoiksi mulle. Ne oli vaan jotenkin siinä vaiheessa jotenkin vanhettunut. Niillä oli vaikka minkälaista, ei nyt kävelykeppiä suorastaan, mutta ne kävellä lähjäs kaiken maailman tavalla ja ei ne muusta puhuneet kuin sairauksistaan ja lapsenlapsistaan.

AP No entäs miehet? Teidän ikäiset miehet? Oliko niilläkin jomelkein kävelykeppi?

M1 No, se vaihteli vähäsen, mutta mää katoen tietysti sillä silmällä, että naisia katotaan toisella silmällä, että minkälaisia ne ois vaikka sänkykumppanina, et en miehiä kato sillä lailla... ne (miehet) vaan tuntu niiltä samoilta kuin ennenkin, ne oli näkösiään, ei niissä huomannut sitä...

AP No mä oon kysyny näistä rajoista tai kielloista mitä ikä tuo mukanaan... Onko ikääntyvälle naiselle eri sääntöjä kuin miehelle?

M11 ... No kyllä mä oon sen huomannu, huomannu tän tapaisissa tapaamisissa ja työpaikalla ja muissa vastaavissa yhteisöissä, että ... Jos, jos mun ikäset miehet niinku tietosesti haluaa joskus riehaantua ja päästä irti, irti tuota arkipäivästä, niin, niin naisille se näyttäs olevan aika vaikeeta tai...

AP Aha?

M11 tai se ei kuulu asiaan että niin.

AP Joo.

M11 ... Mä en tiedä, mut tämmöset kuusikymppisten riehaantumiset yhteisillä matkoilla (oli kuvannut erään kurssin matkaa Prahaan) kyl mä nään ne niinku hemmetin positiivisiks asioiks ja myönteisiks, ja vaikka matkan jälkeen vähän väsyttäis niin mieli on kyllä virkee.

AP Joo. Mutta että se tavallaan sellaista mitä miehet tekee?

M11 Joo, mut kyl mä luulen et tässä suhteessa on naisilla eroja ja tuota... Ja kyllä kai miehet ainaki niinku, ja tää on nyt tietysti kauheen sovinnistista ajattelua, mutta kyl vähän niinkun lähtee siitä, että naiset vaan vanhenee ja me miehet ei sillai vanheta.

AP Että naisissa se näkyyki nopeammin, miehissä ei, ikääntyminen?

M11 Niin, joo ja sitte jos ajatellaan niinku, miehet vaihtaa viiskymppisinä nuorempiin. On yleinen sanonta ja myöskin käytännössä totta, et miehet vaihtaa viiskymppisinä nuorempiin, niin ei puhuta, että naiset vaihtaa... Hyvin usein miehillä on paljon nuorempi vaimo, toinen tai kolmas, mutta hyvin harvoin naisella... En tiedä muita kuin Aira Samulinin.

Yhdellä naisista oli oma kokemus siitä, miten avioliitossa nainen vanhenee, mies ei. Tämä huoliteltu ja tyylikäs nainen oli eronnut muutama vuosi sitten. Hän kertoi ex-miehellään olleen voimakkaan nuoruuspakon. Tämä urheili kovasti pysyäkseen nuorekkaana ja nyt miehellä oli uusi, nuori naisystävä.

N1 ... että mä en ollut niin kun yhtään mitään, että sinäkin vaan läskiinnyt ja läskiinnyt ja mikset sää tuota mene lenkille ja kuitenkin mä oon liikkunu koko elämäni sillä lailla että mulla on

*ollut hyvä kunto.*

*... siis justiinsa sillä, että kun saunassakin on niin tuota... että sää senkun vaan leviät ja mikset sä pidä huolta itsestäsi... Musta se tuntui pahalta.*

*... hänelle on niin kun se ikääntyminen vaikeampaa kuin mulle  
... kyllä sillä varmasti on hänelle suurikin merkitys, että hän voi olla ylpeä, hän on saanut tämmösen nuoren, nuoren koukkuunsa lainausmerkeissä ... että tuota hänen täytyy olla hyvännäköinen.*

Nainen siis tulkitsee prosessia sillä ikädiskurssien tarjoamalla tulkinnalla, että vaihtamalla nuorempaan miehet käsittelevät oman ikääntymisensä kauhua, hakevat uutta energiaa, todistavat nuorekkuuttaan ja ehkä torjuvat kuolemaakin.

### *Kauheeta, vanhat miehet vain haki*

Edellä kerrottu vastaa kulttuurista kuvaa ja ikääntymisen kaksoisstandardia. Mutta toisen sukupuolen seksuaalista vanhenemista eivät kokeneet vain miehet, kuten patriarkaalinormi olettaa. Myös ”haku päällä” liikkuu eronneet naiset kertoivat samaa.

*N3 Kerroin sitten lapsille, että olin taas tansseissa, ja että kauheeta, vanhat miehet vaan haki. Ne sano, että minkäs ikäinen sää itte oot. Että ei niin kuin hoksaa (omaa vanhenemistaan, RJ) ... Eihän se oo mahdollista, että nuoret miehet hakis, ja kuitenkin ittee kiinnostaa ne nuoremmat miehet... Pitäs kattoo niitä kuusikymppisiä ja näin, mutta kun ei kiinnosta.*

*N6 Mä en niitä pappoja vielä halua (vanhojen tansseista, RJ)  
Ja tuota sitten kun mennään nuorempaan niin sit mä oon tosiaan liian vanha.*

*... Ei mua enää kukaan hae... Se on sitten mentävä naisten tansseihin ja haettava siellä ite.*

Aineistomme siis vihjaa, että seksuaalisen halun tai kiinnostuksen kohdistuminen nuorempiin koskee

kumpaakin sukupuolta. Jos omanikäiset naiset ovat vanhoja akkoja, raskaasti liian vanhoja itselle, niin myös omanikäiset miehet uusia kontakteja haettaessa ovat vanhoja pappoja. Mahdollisesti pohjalla on keski-ikäisen tunne omasta nuoruudesta, siitä muuttumattomasta sie- lusta väärässä kuoressa ja harhainen kuva juuri omasta ulkonäköruumiista. Sen voi unohtaa, koska itsensä kokee itsenä eikä pelikuvanaan. Miesten ja naisten puhe- tavassa oli kuitenkin ero. Miehet ajattelivat niin kuin patriarkaalisen kulttuurin katse ajattelee: naiset vanhenevat, miehet eivät. Naiset taas ottivat huomioon sen mah- dollisuuden, että omaa vanhemista ei huomaa, vaikka muista huomaa.

Eronneiden naisten käynti tansseissa oli sitä samaa periksiantamattomuutta iälle, jota työssäpysyminenkin oli. Niin kauan kuin käy tansseissa ajattelee itsensä nai- seksi ja ajattelee ei-vanhaksi.

*AP Käyttökö naisten tansseissa?*

*N6 Käyn. Käydään sakilla, kyllä... Et kyllä me käydään joskus. En mä anna periksi... En anna periksi vanhuutta vastaan vielä.*

Jos sekä miehet että naiset keski-ikässä tuntevat vetoa nuoreen, niin sosiaaliset normit sallivat tämän lähinnä miehelle. Aineistossamme on yksi nainen, jonka avio- mies oli 4–5 vuotta nuorempi. Jo tällainen ikäero vää- rään suuntaan oli tuntunut hätkähdyttävältä liiton sol- mimisen aikaan. Yhdellä naisella oli ollut rakkaussuhde poikansa ikäiseen mieheen ja hänen nykyinen mies- ystävänsä oli 13–14 vuotta nuorempi – lähimpiirin paheksunnasta ja arvosteluista huolimatta. Kyseinen nainen oli monin tavoin, sosiaalisesti ja ulkonäöltään (Annan kertomana), ”ikäistään nuorempi” ja teki paljon sellaista, mikä ei kuusikymppisenä ole tavanomaista. Eikä aivan tavallinen seitsemänkymmentävuotias ole Aira Samulinkaan, ainoa julkinen esimerkki, jonka haasta- teltavat, hyvässä ja pahassa, esittivät esimerkkinä ikä- normien rikkomisesta ja nuoremmasta aviomiehestä.

## Happy end?

21.8.2001 Helsingin Sanomien ohjelmatiedot kertoivat Inhimillinen tekijä-ohjelmasta, missä Einojuhani Rautavaara (72 v) ja Sini Rautavaara (43v) käyvät läpi rakastumistaan, romanssinsa vaikeita alkuvaiheita, onnellista liittoaan, ikäeroaan ja pientä suruaan siitä, ettei heille tule yhteistä vanhuutta. Säveltäjä oli naimisissa rakastuessaan Siniin, mutta liitto oli henkisesti ja fyysisesti näivettävä, ja säveltäjä oli elänyt jo kymmenen vuotta selibaatissa. Sinin kanssa Rautavaara löysi elämänhalunsa. Hänestä tuli rakastuneena myös energinen ja tuottelias säveltäjä ja Sinistä hänen kannustava ja kommentoiva muusansa. Teokset ovat heidän yhteisiä lapsiaan.

Minua tuossa kiinnosti suru siitä, ettei heillä ole yhteistä vanhuutta. Ei sitä yhdenikäisten liitossakaan voi taata, mutta se on kuitenkin mahdollista, jopa todennäköistä. Paitsi yhteisen vanhuuden eri-ikäisten liitoissa menettää myös ruumiiden yhdenvertaisuuden: *sinun kulumavikasi minun kihtiini kietoutuneena, minun mahahaavani sinun sydänvikasi vieressä, minun litteät rintani, kaihi sinun silmissäsi.*<sup>1</sup> Yhdessä vanhenemisessa on puolensa: *se mun akkakin vanhenee, niin... ihan sopusuhteessa, sopusoinnussa sen kanssa.*

Samalla, näin ajattelen, yhteisestä vanhuudesta ja yhdessä vanhemisesta on tullut jonkinlainen kulttuurinen myytti siitäkin. Pitkäikäisessä avioliitossa oleville (omani on kestänyt 36 vuotta) kerrotaan, että puolisonsa voi löytää uudestaan, eri elämänvaiheessa uusin tavoin. Vanheneminen ajatellaan lempeämmäksi, kun sen voi tehdä yhdessä ja tarvittaessa toisensa hoitajaksi ryhtyen. Näin huomaa ajattelevani itsekkin. Kun näin kauan ja läpi kriisien on pysytty yhdessä, niin odotan sen tule-

---

<sup>1</sup> Katkottu Eeva Kilveltä kokoelmasta *Laulu rakkaudesta ja muita runoja* (1972).

van palkituksi, jos ei nyt ”kruunulla”, niin toisiaan tukevalla vanhenemisella kuitenkin. Tässä aineistossa miehet yhtä lukuun ottamatta olivat naimisissa, naisten enemmistö eronnut. Ehkä jo tämänkin vuoksi miehiltä löytyi enemmän puhetta puolisoista. Joku totesi – edellä mainitun oletuksen mukaisesti – *vaimon tulleen uudella tavalla läheiseksi*. Muutama mies myös tuntui niin yhteenhitisatulta vaimonsa kanssa, ettei oikeastaan osannut kertoa itsestään muuten kuin vaimonsa tulkitsemana. *Vaimokin sa-noo...*

## 8.2 MUMMO TULLUT VÄÄRÄÄN PAIKKAAN

Minun silmissäni nuoret miestutkijat (esim. Hoikkala 1993, Relander 2000) ovat puhuneet yhdenikäisyyden kulttuurista tai keski-ikäisten tarrautumisesta nuoruusfantasioihin, nuoruuden euforisesta psykologiasta, kokemuksen nälästä ja vaihtelunhalusta, joista – nuoren ruumiin ohella – tulee standardi. Joskus olen kuulevinani moralisoivan sävyn siitä, miten vanhat eivät osaa ikääntyä arvokkaasti, elää iälleen sopivalla tavalla.

Tutkimuksemme pyrki paikantamaan kuusikymppisten omasta näkökulmasta heidän ikänsä asettamat rajoitukset ja rajat. Nämä rajat koskivat toki ruumiillista suorituskykyä: ei jaksanut enää työssä tai liikunnassa sitä mitä aikaisemmin. Mutta hyvin usein kysyttäessä iän asettamia rajoituksia ne olivatkin normatiivisia rajoja. Ja normatiiviset rajat kiertyivät tavalla tai toisella seksuaalisiin ja heteronormatiivisen oletuksen vallitessa heteroseksuaalisiin suhteisiin ja niille merkittyihin paikkoihin.

### *Mitä se tuokin täältä hakee?*

Sama nainen, joka ei halunnut antaa periksi iälle, vaan halusi käydä ravintolassa ja tanssimassa, koki kuitenkin



kin sosiaalisen paineen:

N6 ... Nuoremmat kattoo, että mitä tuokin täältä hakee.  
... kyllä mä tunnen itteni jo mummoks siellä. Kyllä me silti men-  
nään aina porukalla johonkin tonne... pakko on liikkua kotoa  
jonnekin, seinäthän rupee puristamaan... joskus kun lähetään,  
niin mä sanon, että niin kauan mä menen, kun portsari sanoo  
mulle, että mummo, nyt et tuu enää.

En tiedä, "katsoiko" kukaan. Yleensä toisiin ei kiinnitetä  
niin paljon huomiota kuin itse kuvittelee. Mutta sosiaali-  
set ikänormit ilmaistaan katsomisena, ei esimerkiksi, että  
nuoremmat ajattelevat. "Katsominen" kertoo siitä, miten  
tuntee silmien pureutuvan itseensä. Naiset kokivat, että  
tuo "katsominen" kohdistuu nimenomaan naisiin.

N2 oli eronsa jälkeen alkanut käydä yksin ravintolassa

N2 Kynnys oli aluksi korkea.  
.. että sanotaan vaikka että jos menee ravintolaan tämän ikäinen  
nainen, niin toki sitä katsotaan ihan eri tavalla, kun jos tämän  
ikäinen mies menee ravintolaan... niin sitä katsotaan aha, se tuli  
hakemaan täältä nyt jotakin, vaikka kaikkihan sieltä on peri-  
aatteessa hakemassa jotakin, vaikka kontakteja... joku on jos-  
kus sanonukkin, että mitä sää vanha ihminen enää täältä haet.

N7 Kyllähän ne kattos tietysti, että nyt on mummo tullut vää-  
rään paikkaan, tottakai, jos minä diskoon menisin.

Huolimatta yhdenikäisyyden kulttuurista – tai sitä kos-  
kevasta puheesta – iänmukaisen käyttäytymisen normit  
koettiin vahvoina. Vaikka itseä ei koettu vanhaksi, niin  
nuorten sekaan ei sopinut mennä. Tällaisia nuorille, nuo-  
relle ruumiillisuudelle ja halulle merkittyjä paikkoja oli-  
vat ravintolat, diskot, terassit, nuorten pintapaikat, ne  
"missä haetaan jotain" ja jossa viisi–kuusikymppiseen  
kohdistuu vino katse: *mitä se toikin täältä hakee.*

Ikäsuhteet oli omaksuttu itsekontrolliksi. Vanhem-  
pien naisten nuorempiin miehiin kohdistuvien aloittei-

den pelättiin loukkaavan näitä. Tanssimassakaan, vaikka mieli teki nuorempaa miestä, näitä ei voinut hakea.

N3 ... itsesuojeluvaisto sanoo, että herra jestas, kun se kattoo, että vanhempi nainen hakee...

AP Mikä siinä vois olla niin jotenkii hirveetä, että vähän vanhempi nainen hakee?

N3 No, mää ajattelisin just sen nuoremman miehen kannalta, että se ois niin kun pettynyt, että sali on täys nuoria nättejä tyttöjä, niin tuota miks tuo nyt justiin.

### Sinäkin vanha mies

Miehet voivat heterosuhteissa ylittää ikärajoja naisia helpommin. Juuri keski-iässä ”nuorempaan vaihtaminen” on suorastaan jonkinlainen kulttuurinen myytti tai normi. Silti miehetkin kokivat samoja normatiivisia rajoituksia.

AP Asettaako ikä rajoja?

M7 Kyllä varmaan paljonkin

AP Minkälaisia rajoja se asettaa?

M7 No... minä en vois tuonnekaa mennä johonkin... että en minä nyt ihan kaikkea voi tehdä enää, enkä halua tehdä eikä ois soveliasta tehdä.

AP No mikähän nyt ei ois esimerkiks soveliasta?

M7 No mikähän nyt olis semmosta... no johonkin tuonne nuorten karkeloihin mennä tai semmoseen.

...

AP Miksi se ei oo sopivaa?

M7 En mää tiedä, ne kattos aina, että mitä tuo vanha täällä tekee.. ja tulee tämmönen tunne että... en mää tiiä, kait sinne vois mennä, mut tulee itelle semmonen tunne, tule semmonen kontrolli, että ei halua mennä sinne enää, ei kaikkeen paikkaan työntää itteensä...

Tämäkin mies olisi ottanut heti iästään kymmenen vuotta pois.

AP No onko sitten jotain, mikä mielestänne ei oo niinku sopivaa teidän ikäselle?

...

M9 Niin, tai olis sanottu, että sinäkin vanha mies!

... No en siis muista oikeen kunnan tapahtumia, mutta kun on jotkut tämmöset kutsut tai joku tämmönen, jossa tulee kaiken näköistä puhetta, niin siellähän tulee joskus osallistuttua semmisiin juttuihin, joista sitten joku saattaa sanoa, että et kai sinä vanha mies tommosia enää ajattele.

AP Ai jaa, minkälaisia ne on?

M9 No ne varmaan liittyy aika paljon tämmösiin niinkun sanotaan nyt toisen sukupuolen katselemiseen taikka arvostelemiseen, näitten muotojen ja tämmösten,...

AP Ahaa, siis mitä, että te ette siis sais enää vanhana miehenä katella naisia?

M9 Niin, että tämmösiä arvioida, niin, joka voi olla tietysti tämmönen ajatus, ettei ymmärrä enää niinku, sanosko niiden päälle (naurua).

AP Siis nuoremmat miehet sanoo, että ei siis?

M9 Niin, tai naiset.

AP No onko sitten jotain tämmösiä odotuksia niinku iän suhteen, et ku te ootte jo ton ikänen, ni teiltä odotettas tiettyä käytöstä tai jotain muuta?

M10 Kyllä siinä varmasti on näin, et tuota, kyl sen näkee, että jos mä kovin nuorekkaasti esiinnyn jossain paikassa, missä on tuota, on väkee, niin kyllä vähän pikkusen kattoo, et jumalauta, onks toi ihan pöpi.

...

AP ... että onko asioita, joita niinku, jotka ei oo sopivia enää vaikka teidän ikäiselle tehdä?

M10 Oikeestaan 17-kesäselle tytölle mä en voi mennä sanomaan, että lähetkö mun mukaan.

AP Aha, miksi ette?

M10 Ei, .. kylhän tämän päivän seittemäntoistakesäsen, ni kylä se kahtoo tarkkaan, kenenkää mukaan se lähtee, jollonka tietää jo ihan suoran vastauksen, niin turha mennä lyömään päätä seinään.

Nuorten naisten lähestyminen ei ollut vain turhaa pään

lyömistä seinään. Se koettiin myös sopimattomaksi. Nuorempana, nuorena sitä tuli yritettyä pikkujouluissa ja muuallakin näitä työkavereita. On siinä ihan selvä ero... Nyt vaikka sitä ehkä ajatus käy mielessä, niin sitä ajattelee, että ei se nyt oo sopivaa... Että kyllä tää ikääntyminen sillä tavalla on. Ei oo sopivaa ja eikä tietysti ole sitä draiviakaan... Kyllä mä katsosin, että se ois loukkaus nuorempia työkavereita kohtaan myöskin.

Miehetkin siis ajattelivat, että seksuaalisten aloitteiden teko nuorille naisille oli loukkaus näitä kohtaan. Saattaa olla, että miesten ja naisten tarkoittamassa ikäkuilussa kuitenkin oli eroa. Kuusikymppinen mies saattoi tarkoittaa seitsemäntoistakesäistä, naiset oletettavasti paljon pienempiä ikäeroja vääraan suuntaan.

Haastattelun aikana oli hyvin muistissa Rainer Erlundin tuhoon päätynyt tapahtumasarja. Yksi haastatettava käytti tätä valaistakseen ageistista ajattelua.

M1 Niin siitä meillä oli kova kina, kun se yks kansanedustaja... kun kansanedustajaa syytettiin siitä, että se soitti puheluita jollekin.

AP Siis tää Rainer Erlund?

M1 Niin, joo. Se oli vähän eltaantuneen näkönen niin ku minäki ja kampas tukkaansa tähän kaljun päälle näin... Puolustelin sitä, ja naurettavaa siinä oli, että kaikki koko yhteiskunta paheksu sitä, kun se oli **vanha**. Jos vanha ihminen soittaa nuorelle, niin se on rikos. Samaan aikaan se tyttö eli avosuhteessa nuoren miehen kanssa. Ei missään sanota laissa, että tämän kun tekee vähän vanhempi mies niin se on suurempi rikos. Mutta siinä oli selvää ikärasismia siinä hommassa. Koko media teki siitä kauheen eltaantuneen syntipukin, vaikka se ei muuta ku ehkä keskikaljassa tai miten olikaan niin soitteli sille.

... minä olin tietysti sitä mieltä, että rikos on sama kuka sen tekee, iästä riippumatta. En minä voi ymmärtää, että jos kuusikymppinen soittaa puhelimella niin se on suurempi rikos, kun toinen on sängyssä sen naisen kanssa... Se on tämän hetken arvomaailmaa.

Kuten sanoin, heteroseksuaaliset suhteet ja aloitteet testaavat ikänormeja. Samanikäisen tekemä lähentyminen voi sekin olla häiritsevää ja kiusallista. Normit ovat epäselvät, sillä toisaaltahan kulttuurimme odottaa näitä aloitteita, niiden avulla rakennetaan kuvaa itsestä ja niitä vaille jääminen voi olla itsearvostukselle kova paikka. Mutta Erlundin tapauksessa pinnan alla saattoi olla kysymys paitsi iästä myös vielä erikseen ulkonäöstä. Jos lähestyjä olisi ollut komea, sporttinen ja nuorekas, ehkä asia ei olisi herättänyt niin suurta vastenmielisyyttä suuressa yleisössä. Mutta kun Erlund, edellisen puhujan toteamalla tavalla, oli vaatimattoman näköinen. Tämä on yksi esimerkki siitä, miten ruumiillisuutta korostavassa kulttuurissa eettinen pyrkii estetisoitumaan. Kaunis on hyvää, ruma pahaa (Russell 2000).

## AIKA – TUPSAUS JA HENKÄYS

*Jos aina ja kaikkialla vallitsisi ajan ja tilan puutetta, merkitsisi tämä sitä, että olemassaolo on periaatteellisesti ja peruuttamattomasti alimoitettu, epäoikeudenmukaista. (Asplund 1985, 192)*

**M**odernin yksilön kokemana asia on näin; oma elämä tuntuu alimitoitetulta. Keski-ian kriisin ytimeksi ajatellaan oman ajan rajallisuuteen havahtuminen, josta oman ruumiin muutos ja omien vanhempien kuolemat muistuttavat. Keski-ian dramaattisimpia kokemuksia onkin aikakokemuksen muuttuminen. Se, 70–80 vuotta elämää, mikä lapsena näyttää käsittämättömän pitkältä, alkaa viidenkymmenen jälkeen näyttää silmänräpäykseltä. Moni muukin kuin runoilija kysyy *minne ne ovat kadonneet, kaikki minun vuoteni* (Mazzarella 1995). Usein tätä kuvaavat syyllisyudentuntoiset vanhemmat: miten lapset saattoivat kasvaakin niin nopeasti.

Sama koskee koko elämää. Eivät vain lapset pääse kasvamaan kuin varkain, koko elämässä on sama tuntu, ettei se oikein pääse alkamaan ennen kuin se on ohi. Modernia elämää ja aikaa – osana lineaarista aikakäsitystä – luonnehtii suuntautuminen tulevaisuuteen, odottava suhtautuminen. Se ei ole suuntautunut mihinkään tiettyyn asiaan, mutta kuitenkin alituisesti etsii ja odottaa jotain aivan kuin elämä olisi vielä edessä (Laermann

1975). Itse olen aikaisemmin (Julkunen 1996, 131) puhunut lineaarisen ajan ansasta ja omasta lankeamisesta siihen: on tehtävä nopeasti asioita alta pois päästäkseen tekemään vielä nopeammin jotain muuta alta pois päästäkseen lopulta jo elämään itse elämää eikä vain tekemään asioita alta pois. *Kaikki nuo päivät, jotka tulivat ja menivät. En minä tiennyt, että se oli elämä.* (Stig Johansson, sit. Mazzarella 1995). Ajattelen, että nuoruuden ja keski-ikäen raja kulkee siinä pisteessä, kun tajuaa, että juuri ne päivät olivat elämä ja lakkaa odottamasta, että joskus alkaisi "oikea elämä".

Moderni yksilö on paitsi ikä- myös aikatiетoinen, tai paremminkin tietoisuus iästä on yksi aikatiетoisuuden muoto (Julkunen 1989). Kellonaika on arkielämän koordinaatisto, ja kuten Jorma Pohjanen (2002) sanoo, moderni yksilö on se, jonka sisäinen ääni kysyy kelloa. Mutta aika on paljon muutakin. Barbara Adam (1995) pyysi ihmisiä kertomaan mitä aika merkitsee heille, ja vastauksissa hämmästytti niiden syvällisyys, vaihtelevuus ja ainutkertaisuus. Adamin tutkimushenkilöille aika oli kelloja ja kalentereita, määraaikoja ja aikatauluja, rytmejä ja rutiineja, menneisyyttä ja tulevaisuutta, syntymää ja kuolemaa, yötä ja päivää, työviikkoa ja viikonloppua, arkea ja juhlaa, organisaatiota, koordinaatiota, synkronisointia, ajoitusta, kestoja, tempoa, kiirettä, niukuutta, muistoja, pelkoja, toiveita.

Me kysyimme haastateltavilta, mitä aika heille merkitsee. Tämän haastattelun kontekstissa aika näyttäytyi juuri keski-ikäiselle ominaisen aikakokemuksen muuttumisena. Muutos on sekä arkista hidastumista että eksistentiaalista kokemusta ajan lyhyydestä ja elämän loppupuolesta, siitä, että *kesä on kääntynyt* (Mazzarella 2001). Omaa elämää piti *mieltiä aika tiukkaankin*.

N6 Kai sitä tietysti mieltii, että mihinkä se... mihinkä on mennyt se viisikymmentäkuusi vuotta, ... enhän voi olla vielä viisikymmentä vuotta, että mihin kummaan se aika livahtaa.

N11 Nämä päivät, vuodet, menee minusta paljon sukkelemmain kuin ennen.

AP Mistä te luulette, et se johtuu se tunne?

N11 Joo-o, siinäpä se, mistä se johtuu? Mä en oikein ymmärrä sitä, kun aina huomaa, että hyvä ihme... nyt on taas kohta vuodenvaihde, ja vasta vietettiin uutta vuotta...

... ja onko tässä sitte se, että niin kun huomaa, että nää, no omat lapset on, mutta nämä lapsenlapset, ni ne kasvaa ja ne on, niin kuin mejän pikkun N. täyttää 22, ja viime viikolla täytti toinen lapsenlapsi 19, niin hyväihme, voiko se elämä olla näin.

AP Joo, mitä tunteita se niin kun teissä herättää tommoset ajatukset?

M7 Kyllä se pienen semmosen ahdistuksen, että niin paljon on menny jo ja varmaan ei enää oo niin paljon läheskään jäljellä.

M2 ... kun ajattelee, että me on asuttu siinä nyt kohta 14 vuotta, niin sehän on kui henkäys, ihan tuommonen tupsaus se aika.

Aikakokemus muuttuu niin että elämä tuntuu sitä lyhyemmältä tupsaukselta ja henkäykseltä mitä vanhemmaksi elää. Silti ja siksi luulen, että eliniän piteneminen vaikka gerontologien kaavailemaan 150 vuoteen ei olisi ratkaisu. Ja pragmaattisemmin: jos pystymme tarjoamaan itsellemme ja toisillemme 20–30 vuotta eläkettä, niin ketä houkuttelisi ajatus jatkaa työssä 120–130 vuotiaaksi? Poistaisiko se ajan niukkuuden?

Aika ei tahdo riittää tarkoitti myös ihan tavallista päivittäistä aikaa. Käsillä oleva aika kulkee aina vain nopeammin. Moni oli miettinyt tätä mysteeriä, miettinyt onko se kokemuksellista vai hidastuvatko omat toiminnot niin, että ne todella vievät enemmän aikaa.

N5 ... kyllä niin voi varmaan sanoa, että aika kuluu nopeammin. Johtuisiko se siitä, että itse tekee asioita hitaammin...

AP Mitä aika teille merkitsee?

M8 No tuntuu että menee nopeemmin ku ennen (nauraa).

AP Ai jaa, et se kokemus siitä ajasta on muuttunu?



M8 Niin, tavallaan menee nopeemmin ku ennen, en mä tiä onks sekin vanhuuteen liittyyvä tämä asia, että niin kun tuntuu, ettei tavallaan kerkiä määrättyjä asioita tehdä niinkun joskus ennen on kerinny, lähtee johonkin, vai viivytteleekö siinä lähdössä, vai mitä tapahtuu...

Ja ajan tempo vain kiihtyy, sitten kun työ ei ole enää täyttämässä ja rytmittämässä aikaa.

N3 En mää tiä, kun tässä käy näitä eläkkeellä oleviakin, niin ne sanoo, että yksi viikko on kuin yksi päivä.

N1 Ja kun on ajatellut noita eläkeläisiä,... niin tuota niillä on hirvee kiire ja kuitenkin se kiire on semmosta, että tuota ennen ne on ehtiny se samat asiat tehdä työn ohessa ja nyt ei ennätä ei millään.

### Jatkuvuutta ja tyyneyttä

AP ... No tota, eli kun ajatellaan aikaa. Tämmönen yleisluontoinen kysymys, että mitä aika merkitsee teille?

...

M11 No sehän on se vanha totuus, että tuntuu, että vuodet vierii entistä nopeammin... en mä tiedä, onks yks selitys siihen, että sitä niinku pelkää tää elämä loppuu liiankin nopeasti.

AP Joo.

M11 .. et, et toi on tosi vaikee kysymys, vaikee kysymys. Sen mä oon huomannu kans kun... musta tuli isoisä niin se oli semmonen suuri ja helpottava kokemus, et sitä hyvin konkreettisesti tajusi, että okei, että tää on oma aika rajallinen. Se päättyy joskus. Mut tää on sitte, sitte ihmisiä, jotka jatkaa tavallaan kun elämä päättyy. Ja ja tämmönen sukupolvien ketju niinku omassa perheessä näyttäs jatkuvan.

Jos keski-ikä on yleisen ja nimeämättömän odotuksen tai nuoruuden euforisen psykologian väistymistä – odotuksesta luopumista – niin tilalle voi tulla tai tavallaan on pakko tuottaa jotain muuta, jotain uutta tyyneyttä. Voi hyväksyä ja tunnustaa paikkansa sukupolvien ketjussa

ja oppia nauttimaan uudella tavalla pienistä arkisista asioista. Edellä siteerattu mies jatkoi kertomalla, miten ikään-tyessä yhtäältä suuret linjat tulevat tärkeiksi, kun samalla oppii uudella tavalla nauttimaan pienistä asioista. Niille, joiden elämä on mennyt standardisoidun elämäntilanteen käsikirjoituksen mukaan, kuten tässä aineistossa naisten avioeron yleisyyttä lukuun ottamatta suurin piirtein on mennyt, myöhemmässä keski-ikässä työssä ollenkin on ns. kolmannen iän piirteitä.

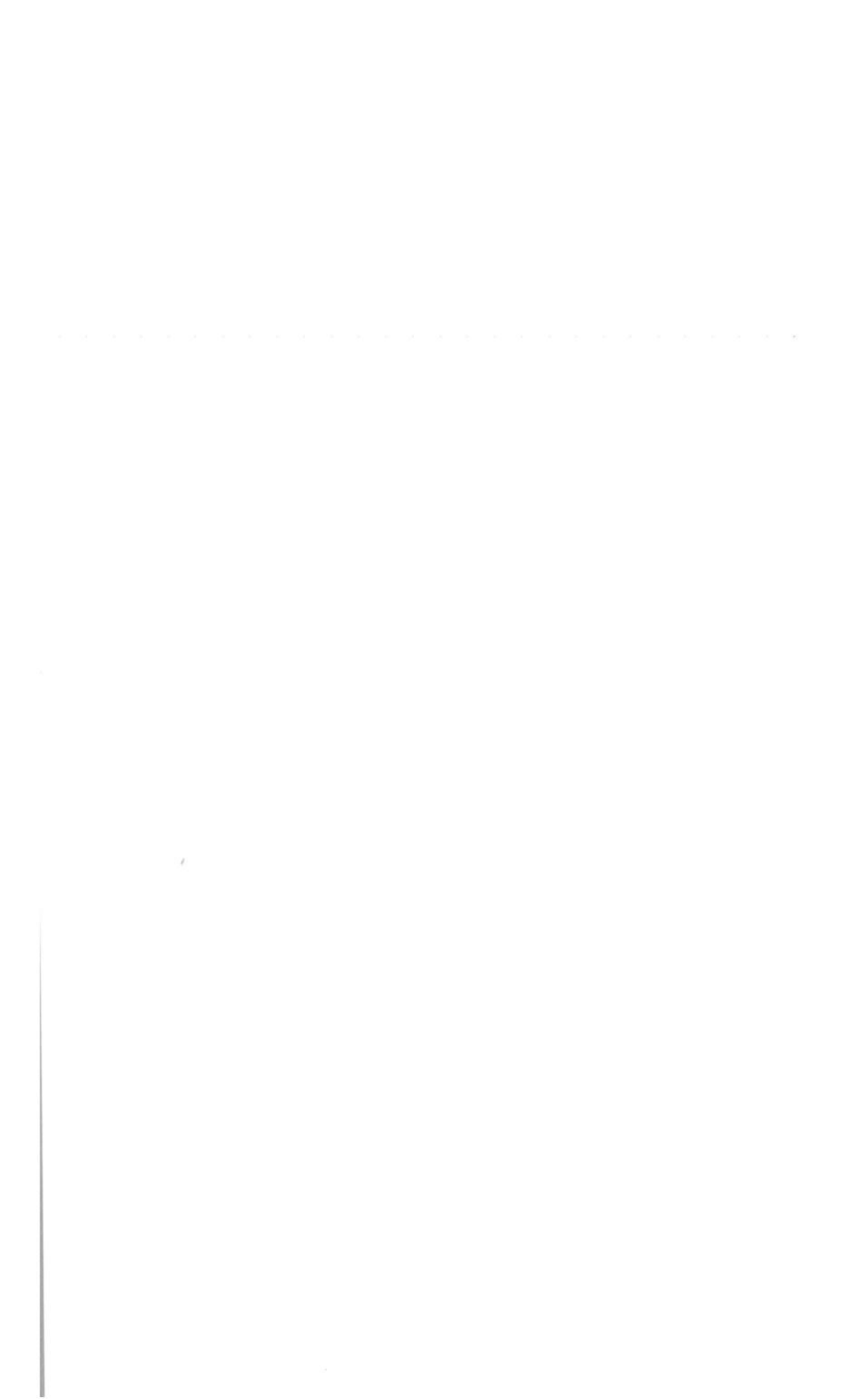
*M11 Sitte ikääntymisestä taas mitä on tullu niinkun myönteistä on se, että velat on maksettu... Elämä tuntuu toisaalta hirveen helpolta... Työ on helppoo, tai siis sillä lailla, että sen niinkun hallitsee. Ei oo rahaongelmia... ja tietysti vastuu lapsista on kevyempi kuin aikasemmin, kun ovat pois kotoo ja hoitavat omia asioitaan. Suhde lapsiin on muuttunut semmoseks, en nyt sanoisi kaveruus, mutta semmonen läheinen ystävyysuhde. On se tietysti itsen ja lasten välistä lämpöä... Kaikki tämmöset asiathan sitten taas niin auttaa jaksamaan fyysisesti ja henkisesti...*

*M11 ... sosiaaliset suhteet on niinku määrällisesti vähentyny, mutta sisällisesti syventyny  
... Keskittyy. Niinku mulle on lapset ja heiän perheet hyvin hyvin tärkeät ja vaimo on tullu uudella tavalla tärkeeks.*

Terveitä työssäkäyviä kuusikymmenvuotiaita luonnehti kiinnipitäminen ja periksiantamattomuus. Mutta jokin aktiivisuuden rajoittuminen ja kapeutuminen oli yleistä. Aika tuntuu karkaavan käsistä, eikä aikaa pysty käyttämään enää samalla tavalla tehokkaasti hyväkseen kuin ennen. Työ vie yhä suuremman osan energiasta, ja työpäivän jälkeen palautuminen vie enemmän aikaa. Sosiaaliset kontaktit pyrkivät rajoittumaan perheeseen, puoliso voi – niin kuin vähän fraseologisesti sanotaan – löytyä uudestaan. Jotain samanlaista koetaan niin työssä kuin sosiaalisissa suhteissa: kiinnostuksen alue rajoittuu mutta syvenee. Toisaalta vireyden ylläpito edellyttää sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä vähän kuin väkisin, *on kutsuttava vieraita vaikka ei niin mieli tekisikään* (M1).

# III

## IKÄ TYÖSSÄ



## 10

# ON SE RAAKAA – TYÖ TÄNÄÄN

## 10.1 MUUTTUVUUS TYÖELÄMÄSSÄ – KLISEE JA TOTTA

### *Lyhytjäteisyyttä ja epävarmuutta*

**M**ikään ei ole jokapäiväisempää kuin tarkastella työelämää muuttavana. Muutos ja murros ovat ne tavat, millä erityisesti modernisaatiososiologia ja sosiologinen aikalaiskuvaus katsovat ympärilleen. Itse asiassa työelämässä on paljon jatkuvuuksia. Esimerkiksi hierarkkiset suhteet, kontrolli ja sukupuoli-erot säilyvät tai uusiintuvat vähän eri asuissa. Myös työelämää sääntelevät instituutiot, siis lait ja asetukset, työmarkkinajärjestöt ja kollektiivinen sopiminen luovat jatkuvuutta. Radikaalit ja äkilliset muutokset työelämän sääntelyyn ja pelisääntöihin ovat harvinaisia ja vaativat erityisen tilanteen.

Joskus on kuitenkin sellaisia hektisiä hetkiä, jolloin muutos tuntuu erityisen nopealta. Gerhard Bosch (1999), Euroopan johtava työaikatutkija, kuvaa työaikatut-

kimuksen tekemistä:

Se oli kuin olisi ottanut pikakuvan liikkuvasta kohteesta. Jo muutamassa vuodessa nykyiset työaikarakenteet tulevat muuttumaan vain yhdeksi historialliseksi episodiksi. Tämän vuoksi aktuaalisen tilanteen lisäksi pyrittiin kuvaamaan myös muutostekijöitä.

Sosiologia kertoo muutosten kiihtyneen ja kiihtyvän. Modernisaatio on jotain, joka asettaa meidät jatkuvien *haasteiden* eteen. Haasteesta on tullut yhtä jokapäiväinen puhetapa kuin muuttuvastakin. Modernisaatio sisältää suuria riskejä, jotka suurimmillaan uhkaavat elämää maapallolla. Samalla moderni vain tuntuu olevan jotain sellaista, missä on pakko pysyä mukana, erityisesti taloudessa ja työelämässä, mutta muuallakin elämässä. Richard Sennett (1998) sanoo modernisaatiosta tai muutoksesta tulleen ikään kuin subjektin. Kaikki vain yrittävät pysyä siinä mukana, vastata haasteisiin, ilman että kukaan ottaa vastuuta.

Tämän päivän työelämästä voi piirtää erilaisia kuvia ja kertoa erilaisia versioita. Sen voi esittää uljaana tietoyhteiskunnan työelämänä, korostaa työn tietoisumista, osaamisvaatimusten kasvua ja joustavuutta. Bradley ym. (2000) sanovat, että työelämän tutkimus ja julkinen keskustelu piirtäessään kuvaa tietoyhteiskunnasta ja sen joustavasta työelämästä nojaavat yhä enemmän valtaa käyttävien versioihin ja käsitteisiin. Kriittiset työelämän tutkimuksen suuntaukset ja ruohonjuuritason kokemukseen nojaavat versiot ovat väistyneet.

Tämä ei ehkä pidä samassa määrin paikkansa Suomessa. Julkisuuteen piirtyvässä työelämän kokonaiskuvassa ovat esillä myös kehityksen riskit. Varsinkin 1990-luvulla suomalaisen työelämän diagnoosi sävyttyi aika kielteisesti: sitä leimasivat joukkotyöttömyys, epävarmuuden kasvu ja globaali työpaikkakilpailu. 2000-luvun alun ajankohtaiskuvaan kuuluvat edelleen korkea

työttömyys, työmarkkinoiden epätasapaino eli kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuus, työn kansainvälistyminen, tietoistuminen ja haasteellistuminen, osaamisvaatimusten kasvu, monitaitoisuus ja osaamisen entistä nopeampi vanheneminen, joustavoituminen, työsuhteiden epävakaisuus ja epätyypillisuus, pätkätyöt, työn voimaperäisyys ja työkiire, työaikojen venyminen, työn epävarmistuminen.

Sennett (1998) on piirtänyt kuvaa kärsimättömän pääoman organisoimasta joustokapitalismissa, missä ei ole enää ”pitkää aikaväliä”. Zygmunt Bauman (2002) on viljellyt äärimmilleen kuvan uudesta notkeasta modernista ja sen lyhytjänteisyyden kulttuurista, missä *(u)utta globaalia eliittää kiinnostavat löyhät organisaatiot, jotka voidaan koota, purkaa ja koota uudelleen lyhyellä varoitusajalla, ja missä pääoma päästyään eroon raskaista koneista ja suurista tehdastyöläisten joukoista ottaa nykyisin matkalle mukaansa vain käsimatkatavarat – salkun, kannettavan tietokoneen ja matkapuhelimen. Sillä, joka aloittaa uransa Microsoftilla, ei ole harmainta hajuakaan missä ura päättyy. Se, joka aloitti uransa Fordilla tai Renault’illa, saattoi olla jotakuinkin varma, että jäisi eläkkeelle samasta työpaikasta.*

Yhä tavallisempaa onkin kuvata uutta taloutta ja työelämää epävarmuudella. Tähän ei tarvitse olla Zygmunt Baumanin kaltainen postmodernin filosofi tai trendeihin tarttuva media. Valtiovarainministeriö (*Kestävä talous, hyvinvoinnin perusta*, 2002) puhuu kaikilta vaadittavasta jatkuvasta muutosvalmiudesta ja joustavuudesta. Voimavarat siirtyvät herkästi uusille ja nopeasti kasvaville aloille. Tämä merkitsee, että työpaikkoja yhtäältä syntyy ja toisaalta häviää nopeassa tahdissa. Ns. varmoja työpaikkoja ei enää juuri ole. Lindblom (2002) kuvaa epävarmuuden julistuksessaan sitä, miten tietotaloudessa kilpailukyky on herkkää ja dynaamista; se on ansaittava joka päivä uudestaan.

Epävarmuuden teema siis yhdistää erilaisia tulkintoja, ja näin puhe epävarmuudesta on sävyiltään erilaista. Se voi olla aikakauden kritiikkiä mutta myös käytäntö, jolla suostutellaan mukaan globaalitalouden vaatimukseen ja pyritään vähentämään politiikkaan kohdistuvia odotuksia, viestimään kansalaisille, ettei politiikalta voi odottaa entisenlaista turvallisuutta ja suojaa: epävarmuuden ja riskin kanssa on vain opittava elämään.

### *Raakaan bisnekseen*

Työelämän muutosta voi ymmärtää eri tavoin. Joku korostaa teknologiaa muutosvoimana, toinen globalisaatiota ja kansainvälisen kilpailun pakkoja, kolmas institutionaalisten pelisääntöjen vaihtamista. 1990-luvun talouskriisi oli Suomessa sellainen ”irrationaalinen rationalisoija”, joka siirsi meidät selvästi markkinaehtoisempaan ja sijoittajavetoisempaan talouteen. Ikäohjelman loppuraportti (2002, 23) puhuu työelämän muutoksen taustalla olevasta talouden ja yrityselämän rakennemuutoksesta, joka merkitsi

(t)uottavuuden ja tuottavuusvaatimusten rajua kasvua. Muutos oli niin voimakas, että voidaan perustellusti puhua yritysfilosofian muutoksesta. 1980-luvulla tuskin olisi tullut kysymykseen saneerata ja irtisanoa väkeä, kun yritys tekee hyvää tulosta. Nyt myös voitolliset, hyvää tulosta tekevät yritykset saneeraavat toimintaansa koko ajan.

Työvoimaa siirretään toisiin tehtäviin konsernin tai yrityksen sisällä, toimintoja ulkoistetaan ja väkeä myös irtisanoon ja lomautetaan. Kannattavuudesta huolehditaan hyvin tiukasti ja velkaantumista pyritään välttämättään. Tämä toimintafilosofia näyttää valuneen kansantalouden kaikille haaroille.

Kysymys ei ole sattumasta, vaan laajemmasta, globalisaation aiheuttamasta muutoksesta. Markkinatalouden periaatteet ovat tuskin koskaan olleet näin laajalle levinneitä. Yhtenä osoituksena tästä on ollut, että pääomatulojen osuus



bruttokansantuotteesta on kasvanut ja palkkatulojen vastaavasti pienentynyt.

1990-luvulla Suomi integroitiin entistä täydellisemmin entistä avoimempaan ja kilpailevampaan talouteen. Transformaatio lähti liikkeelle 1980-luvulla rahamarkkinoiden vapauttamisella korko- ja valuuttasääntelystä. Luottobuumin seurauksena ollut lama katalysoi monia muita muutoksia, myös yritys- ja työelämän tehostumista harppauksenomaisesti, vähän kannattavan yritystoiminnan eliminoitumista, uutta kannattavuusfilosofiaa ja tulonjaon muuttumista pääomatulojen hyväksi.

Työelämän pelisäännöt antoivat periksi suuremmalle joustavuudelle, vaikka keskeiset instituutiot, kuten kollektiiviset työehtosopimukset ja niiden neuvottelu työmarkkinajärjestöjen kesken säilyivät ja niillä on edelleen säätelevää ja suojelevaa merkitystä (Julkunen 2003c). Silti työelämästä piirtyvä kuva, kuten työsuhteiden tilapäisyys, työaikojen venyminen tai työn voimaeräistyminen, kertoo että kansallisten instituutioiden kyky säädellä työelämää on haurastunut. Työelämän pelisääntöjen muodostuminen onkin siirtynyt toisaalta globaalimmaksi, toisaalta lokaalimmaksi (paikallisemmaksi). Tätä kutsutaan myös (g)lokalisoitumiseksi.

Juha Siltala<sup>1</sup> sanoo, että yhteiskuntasopimus on muutettu omistajien ja sijoittajien hyväksi. Yksi haastateltu puhuu samasta asiasta. Nyt tuotetaan kyllä edelleen liikennettä, pankkipalveluja, ravintolapalveluja, koneita, elintarvikkeita, sanomalehtiä, vähittäiskauppaa, terveydenhuoltoa, opetusta, sosiaaliturvaa, mutta entistä selvemmin tuotetaan voittoa omistajille.

---

<sup>1</sup> Viittaan muutaman kerran Juha Siltalaan ilman korrekteja lähdeviitteitä. Olen saanut ajatukset mediasta, radiosta tai monenlaisesta lehdistöstä ilman, että olisin ottanut talteen ohjelmien tai lehtien päivämääriä.

AP No sitten, jos ajattelette tätä työtänne vaikka tätä nykystä tai sitten voitte ajatella koko työuraanne, niin onko siinä tapahtunut jotenkin teille merkityksellisiä muutoksia viime aikoina? M11 ... nyt kun mulla on kymmenen vuoden havainnot tästä, tästä meidän talosta ja kyllä, kyllä mä sanoisin että on tää aika kovaksi mennyt ja on varsin helppo osoittaa, tää nyt voi olla vähän hätänen arvio, mutta kyllä mä sanoisin, että... nää lamavuodet muutti radikaalisti työskentelykulttuuria, johtamiskulttuuria ja sitä kautta henkistä ilmapiiriä... ne vei sitä huonoon suuntaan, karsimaan väkee ja tuli semmonen pelon ja uhkailun ilmapiiri että kyllä varsinkin vanhempi väki, mutta huolestuttavaa on, että myöskin nuorempi väki alkoi pelätä, että miten oman työpaikan käy... ja vaikka nyt on taas eletty monta hirveen hyvää vuotta, että rahaakin tulee... niin ei kuitenkaan siitä lamavuosien henkisestä ilmapiiristä ole päästy niinku nousemaan ja sitten taas niin kun johtotasolla ei, ei jostain syystä haluta lisätä resursseja siinä määrin kuin olisi tarpeen ja... myöskin se muutos, että on tullut sellainen rahan tekemisen buumi, niin kun tiedät, että tuota osakkeitten ja optioitten ja osinkojen kautta niin ihmiset haluaa rikastua ja se tarkoittaa meidän talossa, niinkun muissakin osakeyhtiöissä sitä, että ne jotka omistaa osakkeet niin ne vaatii mahdollisimman paljon osinkoa eli voittoa niille osakkeilleen ja se taas tarkoittaa sitä, että (alan) on tuotettava mahdollisimman paljon voittoa mahdollisimman vähin resurssein, jotta se voittomarginaali on iso ja voittomarginaalista ei haluta niin kuin siirtää resurssipuolelle tarpeeksi.

Haastateltu jatkaa myöhemmin samaa teemaa ja ymmärtää sitä, että laman aikana kun rahaa tuli radikaalisti vähemmän, oli pakko tehdä jotain, mutta paljon vaikeempi on ymmärtää sitten sitä, että kun lama päättyi ja rahaa rupes taas tulemaan, niin miksei nyt sitten, sitten pyritä palaamaan sille aikaisemmalle tasolle, taikka ei välttämättä ihan samalle tasolle, mutta lähemmäs sitä, mutta sitä paluuta ei oo juurikaan yritetty tehdä...

Uusi eetos näkyy myös henkilöstössä jonkinlaisena uutena itsekkyytenä ja keskinäisenä kilpailuna, jossa on ajateltava juuri omaa työpaikkaa samoin väsymyksessä, siinä, miten kolmikymppisissäkin on pahoja rasituksen

merkkejä. Ja henkilö kuvaa omaa tapaansa irtautua totaalisesti tästä työelämän kateuden ja kilpailun ilmapiiristä.

Ja vielä myöhemmin hän palaa 1990-luvun tuottamaan siirtymään.

*Aivan selvä muutos yheksänkytluvulla... Tää on raakaa bisnestä ja tarkoitus on tuottaa mahdollisimman suuri voitto omistajille... siitä tuli hyvin äkkiä kovaa, kovaa bisnestä.*

Tietty tämä on raakaa bisnestä -tunne välittyi useammasta suusta, ei kauhisteltavana ja päiviteltävänä vaan tosiasiana. Samalla kun todettiin työn kiristyminen, yritysten uusia ehtoja myös ymmärrettiin.

*M3 No ehkä tuo kilpailu on niin kovasti kiristynyt yleensä maailmanmarkkinoilla, toisaalta sitä halutaan enemmän sitä katetta ja voittoa, nää yritykset haluaa. Ja sitten näkisin sen, että siitä ihmisestä kyllä saadaan puristettua sitä työtä vähän niin kun pakolla ja ei kukaan mene varottamaan ketään työntekijää, että älä nyt tapa ittees työllä, kyllä sen annetaan kuolla siihen työhön, jos se tuota... se on edullista.*

## 10.2 TEHOSTUMINEN, MUUTTUMINEN, TARKKAILU

Tietotyötä tutkineet Blom ym. (2001) sanovat, dramatisoiden, että työelämä on armottomampaa kuin koskaan. Tässäkin aineistossa, eri positioista, siis henkilöstöjohto, luottamushenkilöt ja keski-ikäiset, kerrotaan miten työelämän muutossykli on nopeutunut, vaatimukset ovat koventuneet, tulosvastuu ja valvonta kiristyneet ja tietotekniikka muuttanut työtä. Yhden henkilöstöpäällikön sanoin

*Työ vaatii jokaiselta enemmän ja enemmän panostusta, asiat muuttuvat ja kehittyvät niin nopeasti, ihmisen pitää sietää hyvin monenlaista puristusta enemmän kuin ennen, yksilöön koh-*

*distuu hyvin monelta puolelta sitä painetta, tee paremmin, tee tehokkaammin, opi uusia, muutu, muuta päätäs, niin ennen siinä ympärillä oli niin kuin enemmän sellainen turvakehä, niin se rakenne piti sitä puristusta vähän kauempana, se ei niinkuin osunut, mutta nyt se tärähtää suoraan henkilöön itseensä. Enää ei ole olemassa semmoista kasvotonta juttua, vaan jokaisella on oma vastuualueensa.*

Työn muuttuminen vaativammaksi, tulosta tuottavammaksi ja valvotummaksi tulee esille hyvin erilaisia ammatteja ja työpaikkoja yhdistävänä kokemuksena. Ehkä kaikkein vaativimpana yritys- ja työelämän esitivät henkilöstöpäälliköt. Tähän voi olla monta syytä. Esitimme heille erilaisia kysymyksiä kuin senioreille, ehkä heidän asemaansa kuuluu esittää oma yritys tai organisaatio tehokkaaksi, vaativaksi ja dynaamiseksi tai tällaista kuvaa piirtämällä he oikeuttivat pyrkimystä nuorentaa henkilökunnan ikärakennetta. Mahdollisesti myös heidän oma työnsä etenkin liike-elämässä on vaativaa, eräänlaisessa muutoksen silmässä.

Voisi ajatella, että etenkin 1990-luvulla keski-ikäiset haastateltavamme ovat kohdanneet epävarmuutta, saneerauksia, työtehtävien ja työolojen muutoksia ja jotkut myös saaneet tarjouksia varhaiseläkejärjestelyistä. He ovat kuitenkin niitä, jotka ovat selvinneet ja selvinneet jo siinäkin mielessä, että olivat pysyneet työssä. On syytä painottaa, että haastatellut eivät valittaneet. Liki järjestään he korostivat sitä, miten työ on heille tärkeää ja kiinnostavaa. Joku paheksui sitä, kun ikätoverit valittavat työn raskautta tai oireitaan. Pikemmin työelämän ja työolojen muutos kuvataan lakonisesti kuin jo loppuunpuhuttuna asiana. Se on tosiasia, mitä ei tule paisutella.

Kysyimme haastatteluissa mitä itsen kannalta merkittäviä muutoksia työssä on tapahtunut. Työpaikkojen ja ammattien kirjo aineistossamme on laaja. Silti hyvin erilaisissa organisaatioissa ja ammateissa löytyi yhteisiksi koettuja muutoksia. Tiivistän se seuraavassa kolmeen:

tehostumiseen, tarkkailuun sekä uusien taitojen ja ideologioiden (organisaation "vision", kulttuurin, organisaatio- ja asiakasfilosofian) oppimiseen.

### *Tehostuminen*

Työn tuottavuuden kasvu on kasvuhakuisen yhteiskunnan ja kilpailutalouden pysyvä piirre. Tuottavuuskasvu syntyy luonnollisesti monien tekijöiden tuloksena, mutta työssäkäyvät kokevat sen myös kiireen lisääntymisenä. Suomen taloudessa tapahtui 1990-luvulla tuottavuusharppaus. Se juontui ennen muuta rakenteellisista muutoksista, vähiten kannattavien alojen ja yritysten tuhoutumisesta (Böckerman 2002). Mutta yhtenä lähteenä on voinut olla myös suoritusvaatimusten kasvu. Esimerkiksi julkisella sektorilla saatiin vähemmällä henkilöstöllä enemmän suoritteita (esim. Järviö 1998). Ei ole mitään syytä epäillä, etteikö näin olisi tapahtunut myös ja nimenomaan yksityisellä sektorilla. Ikäohjelma (2002, 23) puhuu kaiken kaikkiaan "tuottavuuden ja tuottavuusvaatimusten rajusta kasvusta".

Yksi työssäkäyvien yleisimpiä kokemuksia on kiireen lisääntyminen työssä. Liki 30 prosenttia suomalaisista palkansaajista sanoo, että työaika ei riitä heille kuuluviin tehtävien tekemiseen (Järnefelt & Lehto 2002, 18). Tämä kokemus on EU-maissa yleisin Tanskassa, Suomessa ja Ruotsissa. "Liian vähän aikaa" johtaa joko kireään työtahtiin tai työajan venymiseen. Edellinen on tyyppillistä naisten, jälkimmäinen miesten töissä. Aikaisemmin teollisessa yhteiskunnassa työn tehostuminen kytkeytyi työajan lyhentämiseen. Kahdestatoista kymmeneen tai kahdeksaan tuntiin lyhentyvä työpäivä oli organisoitavissa rationaalisemmin ja tehtävissä tiheämmin. Nyt tendenssinä on *sekä* työn kiristyminen *että* työajan piteneminen. Täten työkiire ja työssä väsyminen on nyt hallitseva kokemus (myös Riikonen ym. 2002). Työssäkäyvät joutuvat laittamaan sen käsittelyyn

energiaa, tunteita ja aikaa. On myös hyvin mahdollista, että työkiireen kokemus leviää koko elämää leimaavaksi piirteeksi.

Haastattelut sisälsivät monia konkreettisia kuvauksia työn kiristymisestä, henkilöstön vähentämisestä ja toimenkuvien laajenemisesta (*hyvä että ei kohta jouduta siivoamaan lattiaa*). *Kyn kysyt, että minkä takia ei löydy tätä vanhempaa väkeä täältä, se rupee tässä löytymään syy, se että työvauhti on nelinkertaistunut, vastuut ovat kasvaneet, töitten monimuotoisuus lisääntynyt.* Bussinkuljettajien oli nyt ajettava ennen kahdessa tunnissa rahastajan kanssa ajettu reitti yhdessä tunnissa ja 40 minuutissa ja rahastettava samalla. Pankissa pankkikriisin jälkeen toimintatavat olivat muuttuneet. Luottoja valmisteltiin nyt paljon tarkemmin, ja se vaati monenlaista selvitys- ja kommunikaatiotyötä. Työt olivat enemmän johdoasemassa olevalla itsellään, eikä ollut oikein sellaista mitä voisi siirtää sihteerille. Nyt piti itse toimia tietotekniikan ja tietojärjestelmien avulla.

N2 *En minä sanois, että työ ois huonommaksi mennyt mutta se on vaan toisenlaista nyt.*

AP *Osaisitteko kuvailla, millä tavalla se on toisenlaista?*

N2 *Ennen kuunneltiin enemmän niin kuin ihan tavallista työntekijää... Että nyt tulee enemmän niin ku ylhäältä kaikki tämmöset... Ja koko ajan kiristyy, että väkeä vaan vähennetään niin eikä ne toiminnot sillä tavalla automatisoidu vielä kuin on suunniteltu, niin se on meidän jokaisen selkänahasta aina sitten.*

Ja julkisen hallinnon organisaatiossa:

M7 *Se on tullut tän kymmenen vuoden sisällä... kyllähän tietysti ennenkin jonkinlaista tilastoa piettiin, mutta se on nyt tullu niin räikeeks tai siis se on niin ku tämmönen... annetaan työnantajan puolelta ymmärtää, että ette koskaan oo riittäviä.*

AP *Aijaa, siitä tulee semmonen tunne?*

M7 *Semmonen tunne tulee, että aina pitäis enemmän ja enemmän saaha aikaan vaan...*

AP No onko se sitä työtahtia niin ku ihan oikeesti tehostanut tai kiristänyt?

M7 Kyllä on. Joo, kyllä ja siinä samalla kiristää vähän niitä työntekijöitäkin... kyl sen huomaa siis tuossa käyttäytymisessä ja siis olemisessa näistä työntekijöistä. Kyllä ne on pingottuneita ja tämmösiä, mutta kaikki yrittää kuitenkin kärsiä ja kestää sen.

Yrityksessä, missä henkilöstöpäällikkö katsoi, ettei kukaan voi jaksaa ja pärjätä alalla eläkeikään saakka, luottamushenkilö kertoi, että kun hän yritti keskustella johdon kanssa työn raskaudesta.. niin sanoi, että häntä ei kiinnosta ptkääkään, että kun työntekijä tekee päivän tehokkaasti työtä täällä, niin vaikka se kaatuis kotona kynnyksen yli, kun se vaan aamulla selviää taas virkeenä töihin, niin siinä kaikki, ei kiinnosta ptkääkään, pystyykö se elämään yksityiselämää ollenkaan.

Kireälle vedetyt resurssit vaativat uutta tapaa suhtautua työhön, vähemmän eettistä tai uudella tavalla tilivelvollista tapaa.

M3 ... joo työnantajallahan on se periaate, periaate teetättää mahdollisimman vähällä työvoimalla ja minusta ennen ei ajateltu tällä tavalla... Mutta tänä päivänä on niin vähän aikaa, et on sellanen tuntu, se on minulla ja sitä on puhunu moni moni muu, en ole oikeestaan nähnyt ketään, joka puhuis toisin, että ei pysty tekemään sitä työtä niin huolellisesti ja niin valmiiksi kuin haluais. Koko ajan on semmonen, että tässä nyt ollaan tekemässä jotain suurta suttu, että ei oikein ehditä ... työtä on yksinkertaisesti niin paljon.

En tiedä, olisiko liioiteltua sanoa, että työpaikoilla piilee eettisen kriisin aineksia. Jotenkin sen on ratkettava, ja uudenlainen tilivelvollisuus opetettava. Sellaista tulevaisuutta ei ole näkyvissä, jossa tehokkuusvaatimukset vähenisivät, työpaikkoja resurssoitaisiin runsaammalla henkilöstöllä tai jokin uusi teknologia helpottaisi työtä. Täten ulospääsyksi jää se, että tilan-

teeseen mukaudutaan tekemällä työtä uudella tavalla ja tasolla, jossain takaraivossa ainakin vanhemmilla ikäryhmillä tunne siitä, että syntyy sutta tai että potilas/asiakas saa huonon kohtelun. Yleisen muutoslogiikan mukaisesti jännitteet vaimenevat ja uudeksi koettuun vaatimustasoon sopeudutaan niin kuin työelämän muutoksiin ylipäänsä sopeudutaan. Samalla syntyy lisää tutkimusta, selvityksiä, apparaatteja, ammattilaisia ja ohjelmia hoitamaan tehokkuusvaatimusten kielteisiä seurauksia (vrt. Työssä jaksamisen ohjelma vuosiksi 2000–2003).

### *Muutu, muuta päätäs*

Työelämää siis hahmotetaan muuttuvana. Yksinkertaisimmillaan se tarkoittaa uusien tietojen ja taitojen oppimista. Tietoyhteiskunnan kehityksessä muutos usein kiteytetään yleiseen osaamiskumoukseen. Bradley ym. (2000) väittävät, että yleisen osaamiskumouksen sijaan tapahtuu ehkä pikemmin tiedon ja taidon polarisaatiota. Osaamisvaatimusten kehitys riippuu myös kansallisesta politiikasta. Suomessa ei matalapalkkaisen palvelutyön kasvua ole suosittu siten kuin Yhdysvalloissa ja Britanniassa eikä osaamisvaatimusten polarisaatiota ehkä ole päässyt tapahtumaan. Ja vaikka ei voiskaan puhua yleisestä osaamiskumouksesta syvällisen tiedon hallinnan mielessä, jonkinlaiset suoritusvaatimukset kuitenkin lisääntyvät, myös useampien työvaiheiden ja taitojen hallinta.

Kaksi–kolmekymmentä vuotta sitten työelämän tutkimuksessa kiisteltiin Harry Bravermanin teesistä, jonka mukaan töiden köyhtyminen ja ammattitaidon katoaminen on työelämää hallitseva kehityssuunta, ja pyrittiin tuottamaan sille vastakkaisia reseptejä kuten työn laajentamista ja rikastamista (Julkunen 1987). Tämä köyhtyminen ei ole pitänyt paikkaansa ainakaan missään yksinkertaisessa muodossa. Erikoistumisen ja



osittelun tilalla painottuu monitaitoisuus, vaatimus oppia uusia tehtäviä, liikkua ja joustaa. Samalla Bravermanin teesissä on perääkin. Työelämän muutossuunnissa on piirteitä, jotka voi kiteyttää ”jälkiammatillisuuteen” (Casey 1995; Julkunen 2001a). Töiden sisällöt tiivistyvät vähemmän mihinkään ammatilliseen ytimeen. Osaaminen on työyhteisöjen ominaisuus, ja monilla aloilla töitä organisoidaan vaihtuvina tiimeinä ja projekteina. Ammattien ja koulutuksen tutkimus on kiinnostunut kvalifikaatioista, ja listaa osaamisvaatimuksia. Eräässä sosiaali- ja terveystieteiden tulevaisuuden osaamisvaatimuksia koskevassa tutkimuksessa asiantuntijat listasivat 181 piirrettä tai kvalifikaatiovaatimusta ihmisten kohtaamisen osaamisesta projektityöosaamiseen (Metsämuuronen 2000; Julkunen 2001a). Useimmat piirteet ovat poikki-ammatillisia, kuvaavat yhtä hyvin sairaanhoitajan kuin insinöörin töitä, ja useissa (muuttumisosaaminen, tiedonhankintaosaaminen, aktiivisen muuttamisen osaaminen) on kysymys muutokseen mukautumisesta.

Uusi tieto tarkoittaa eri työpaikoissa eri asioita. Jatkuvan kouluttautumisen tarve on suuri esimerkiksi sairaalassa. Tämän taustalla on lääke- ja hoitotieteiden kehitys, uusi tieto sairauksista, niiden hoitamisesta ja lääkkeistä. Sairaanhoitajat katsoivat, että ennen saattoi vuosikausien äitiys- ja hoitajaksojen jälkeen tulla aika helposti takaisin. Nyt jo vuoden äitiysvapaa pudottaa ajan tasalta ja vaatii täydentävää koulutusta. Tai jos työmarkkinatukisäädöksiin tehtiin 1993–2000 23 muutosta, niin sosiaalitoimistojen, työvoimatoimistojen ja Kelan virkailijoiden on pitänyt oppia nämä ja niiden seuraukset asiakkaille ja kymmenet muut sosiaaliturvaan tehdyt muutokset ja vaikeasti työllistyville tarjolla olleet uudet työllistymisen ja koulutuksen tukimuodot. Ja liki koko työelämää yhdistää se, että keski-ikäisten ikäpolvi joutui 1990-luvulla oppimaan uuden tietotekniikan ilman peruskoulutuksen antamia valmiuksia, vaikka hammasta puren. Työ on ollut pakko oppia, toinen toistaan opettaen sellaisetkin *valkeat pylväät*, jotka tuntuvat vähän mystiseltä.

AP Onko tää sitten, ku mä kysyin näistä muutoksista, ni onko tää tietokone, taikka tää tietokoneistuminen, niin onko se ollut semmonen iso muutos siinä?

N10 No, on kyllä ollu niin.

AP ... Onko teijän pitänyt esimerkiksi kun nää tietokoneet on tullu opetella paljon uutta ja tällasta?

N10 No onhan siinä pitäny opetella ja sitten tuota sek in jääny vähän semmoseks, että yks on ollu vähän viisaampi, se on opettanut toista, ja toinen on oppinut paremmin, toinen huommin. Ja sitten meijän pitää joka päivä... käyvä tuota yhdelle tietokoneelle laittamassa vielä tuota kaikki häiriöt, silloin kun linja on seis, ni sinne tulee semmosia valkosia pylväitä ja ne pitää käyvä siellä sitten laittamassa, että mikä on ollut vikana. Että kyllä siellä niin hirveesti on tullut kaikenlaista sivuhommaa siihen.

Muuttuva työelämä on kuitenkin syvempää kuin uuden tiedon, informaation, uusien ohjeiden ja uusien työvälineiden oppimista, siis uutta osaamista. Usein se on toimenkuvien vaihtamista ja laajentamista, siis ammatillista joustavuutta (Kevätsalo 1999). Seuraavalla työpaikalla suunta vei kohti tehtäväkuvien laajentamista. Laajemman tehtäväalueen hoitaminen ei vaatinut uusien taitojen oppimista vaan asenteen muuttamista. Uuden asenteen oppiminen ei ollut helppoa.

M10 ... se oli jo koulutuksellinen asia, se oli jo sieltä lähtien taottu päähän joitakin asioita ja kyllä se on tuo, jos ihmiselle on tietty aika taottu jotakin asiaa päähän, niin se on siellä ja sen muuttaminen on paljon suuremman työn takana, ku takominen, et kyl tää on näin!

Muutos on myös koko ajattelun ja asioiden hahmottamisen muuttamista. Esimerkiksi sosiaalitoimessa, työhallinnossa ja Kelassa ei 1990-luvulla riittänyt se, että oppi työttömyysturvaan tulleet kymmenet muutokset ja työttömille tarjolla olevat vaihtoehdot. Sen lisäksi piti oppia ajattelemaan uudella tavalla sosiaali- ja työhallinnon asiakkaista, työttömyydestä ja työttömien

kohtelusta, samoin oli otettava vastaan tulosjohtaminen ja uudet sanastot, opittava uudenlainen tilivelvollisuus eli pitämään tärkeinä niitä asioita, joita tuloksen tai laadun mittarit koskevat. Uudet sanastot, kuten tulosohjaussanastot, ovat usein se kahva mistä ajattelun muutosta käännetään liikkeelle (Eräsaari 2002b).

Oli siis omaksuttava se, mitä organisaatio tarjoaa ajanmukaisena oppina ja ideologiana, *vaihdettava päätään*, kuten edellä siteerattu henkilöstöjohtaja sanoi. Jos ajatelu- ja toimintatapojen muutos vie itselle ideologisesti ja eettisesti vieraaseen suuntaan, tuloksena on henkilökohtaista eettistä painia (Filander 1999, 2000). Ne, joille muutossuunta on ideologisesti vastenmielinen, ovat tuomittuja – jos nyt eivät suorastaan kaivautumaan ”juoksuhautoihin” – kuitenkin irtisanomaan minäänsä muutoksesta.

Ajatus juoksuhautoihin kaivautuneista, jämähtäneistä ja muutosvastarintaisista keski-ikäisistä tuli pikemmin esille henkilöstöjohton kuin keski-ikäisten itsensä haastatteluissa, eikä se silloin kohdistunut juuri näihin henkilöihin vaan se oli yleisesti keski-ikäisiä koskeva narratiivi. Kuusikymppiset kyllä tiesivät, etteivät he enää innostu kaikesta mistä pitäisi. Samaten, kuten edellä kuvattiin, työelämän nähtiin 1990-luvulla muuttuneen raaemmaksi. Mutta työssäpysyneet kuusikymppiset eivät esittäneet itseään muutosvastarintaisiksi tai nostaneet esille ideologisia jännitteitä.

Seuraava haastateltava samasti nuorena pysymisen muutosvalmiuteen. Hänellä muutosvalmius ei koskenut työnkuvaa, työtapoja, organisaatioita tai palkkausta vaan – työn luonteen mukaisesti – sitä, mitä maailmasta yleisesti ottaen pitäisi ajatella.

*AP Eli tuntuuko teistä, että teidän pitäisi niinku työn takia, tai työssä, jotenkin pysyä nuorekkaana? Jollain lailla hallita sitä ikääntymistä?*

M11 *En mä oo sitä koskaan ajatellut niinku tolla tavalla, että pitäs pysyä nuorekkaana. Mä oon, taikka joo. Mä oon yrittäny vastustaa sitä kehitystä, että tulis kyyniseks ja että rupeis ajattelemaan asioista niinkun kauheen lukkiutuneesti.*

AP *Joo.*

M11 *Tai että ois hirveen varmat mielipiteet kaikista asioista.*

AP *Hmm.*

M11 *Että koittanu sillä tavalla olla avoin ja joustava ja altis myöskin uusille ajatuksille ja uudennlaiselle ajattelulle. Tää on musta ollu niinku välttämätöntä senkin takia, että meillä on niin hirvee muutos ollu yhdeksänkymmentäluvulla. Että...*

AP *Hmm.*

M11 *... En mä oo ajatellu niin kirjaimellisesti, että pitäs pysyä nuorekkaana, mut mä oon niinku nähny omalta kohdalta välttämättömäks pyrkiä olemaan niinku muutosaltis.*

Voisi kai ajatella, että muutosten hyväksyminen, jopa niistä innostuminenkin, on ollut työssä pysymisen edellytyksenä, ja jo siksi tässä keski-ikäisten ryhmässä ei voi odottaa itsensä irtisanomista siitä suunnasta, mihin yhteiskunta ja työelämä on mennyt. Lisäksi työelämän muutoksille, kuten muillekin, on ominaista, että ne näyttävät etukäteen suuremmilta kuin jälkikäteen. Opimme hyväksymään niitä asioita, jotka olemme joutuneet kohtaamaan. Jo kognitiiviset mekanismit pyrkivät kaventamaan kuilua realiteettien ja ajattelun väliltä. Missään tapauksessa en pystynyt lukemaan tästä aineistosta sitä ironista ihmistä, josta Sennett (1998) puhuu. Kuvatessaan läntisen luonteenrakenteen murenemistä Sennett ottaa avuksi Richard Rortyn lanseeraaman ironisen ihmisen. Se on mielentila, missä ihmiset eivät pysty ottamaan itseään kovin vakavasti, koska he tietävät, ettei ole mitään lopullisia sanastoja ja että he joutuvat vaihtamaan sen mihin uskovat, mitä pitävät oikeana ja hyvänä. Itsestäni löydän liiankin helposti ironisen ihmisen, ihmisen, joka hallitsee sujuvasti erilaiset sanastot, ymmärtää niitä kaikkia ja käytelee niitä tilanteen mukaan, eikä tiedä, kenen sanasto

on ”oikea”, niidenkö, jotka katsovat maailmaa huipulta, pohjalta vai sivusta ja ottaa siksi etäisyyttä kaikkiin. Miten minusta tuntuu, kuin nämä ihmiset olisivat otaneet vakavasti niin itsensä kuin työnsä.<sup>2</sup>

### *Tarkkailua*

Vaikka yritykset kysyvät entistä koulutetumpaa, yhteistyöhakuisempaa ja sitoutuneempaa henkilöstöä, ne pyrkivät kuten ennenkin, myös lisäämään kontrollia. Taustalla voi olla uusi pörssiyhtiön todellisuus, missä kannattavuudesta raportoidaan neljännesvuosittain ja osakkeenomistajat hakevat korkeaa tuottoa. Työprosessit on virtaviivaistettu, tuotannossa korostuu toimitusvarmuus ja lyhyet läpäisyajat, organisaatiot ovat läpinäkyvämpiä, työntekijät näkyviä ja haavoittuvia. Työtä lävistävät tiivistyvä valvonta, arviointi, monitorointi ja tili-velvollisuus (Bradley ym., 2000). Työtä voi pitää myös yhtenä esimerkkinä valvontayhteiskunnasta (Lyon 2001), mihin tietotekniikka antaa uusia teknisiä mahdollisuuksia. Käsivarren päästä tapahtuva valvonta käyttää hyväkseen yksilöllistämistä, kilpailua, tulost vastuuta, tilitys-velvollisuutta, itsemääräämisoikeutta; silti se *tärähtää suoremmin henkilöön itseensä*. Työ yksilöllistyy ja niin tekevät myös valvontatekniikat – enää ei ole *kasvotonta juttua* vaan jokaisella on vastuu-alueensa ja siihen liittyvät seurantatekniikat (myös Rose 1990 ja 1999).

Saimme eri aloilta kuvauksia siitä, mitä tuloksen teko ja sen valvonta tämän päivän työelämässä ovat. Olipa kysymyksessä tehdas, julkinen laitos tai palveluyritys, kaikkialla asetettiin osasto- ja henkilökohtaisia tulostavoitteita,

---

<sup>2</sup> Olen yrittänyt tarjoilla tulkintaa niillä erilaisilla kursseilla ja koulutustapahtumissa, missä olen puhunut muuttuvasta työelämästä. Ei se ole puhutellut sielläkään. Minusta tuntuu kuin kohtaisin ihmisiä, jotka ovat innoissaan koko siitä retoriikasta, jolla haasteista ja osaamisesta tänään puhutaan.

seurattiin tulosta ja pidettiin yllä pientä hälytysvalmiutta.

Hotelli/ravintolassa:

*Tänä päivänä tuloslaskelmat ja tulokset käsitellään kuukausittain, mitä on tapahtunut toimipaikoilla ja tuota, lähinnä osastokohtaisesti vielä ja onko saavutettu tavoite vai eikö oo saavutettu tavoite ja siellä osittain jopa joissakin asioissa kulkee päivittäinen seuranta, kun myyntibudjetit on laskettu, ne on purettu päivämyynteihin ja siellä kulkee sitten tää graafinen käyrä ja markkamäärät siellä seinällä, et tuota nyt ollaan tuossa tai tuossa.*

Pankissa:

*Sehän (työ, RJ) on mielenkiintoista ja vaihtelevaa ja aika itsenäistä voi sanoa. Ja onhan se tietysti ollut kauheassa myllerryksessä, että kun tulee koko ajan uusia toimintatapoja ja siinä mielessä se on myöskin aika vaativaa tänä päivänä. Eli se on mennyt vaativampaan suuntaan ja niin kuin tavoitteellisempaan, tuloksellisempaan suuntaan eli seuranta on niin kuin paljon tehokkaampaa. Kun mietin tätä pitkää jaksoa, kun olen ollut yli kolmekymmentä vuotta (työpaikka) niin tuloksia ihan selvästi seurataan ihan henkilökohtaisella tasolla eri lailla kuin ennen.*

Julkisen hallinnon organisaatiossa:

*Nykyäänhän on työpaikoilla, niin ku monessa muualla niin meillä (organisaation nimi) kauheet tavoitteet mitä vuoden aikana, siis tehdään budjetit ja tällöinen tavoitesuunnitelma ja sitten sitä toisia toimistoja verrataan toisiin, ja jos joku jää jälkeen, niin huomautetaan, että nyt on työtahti, että pitäis vähän kiristää taas ... Joo, tavoitteitahan on kauheesti...*

*AP Onko se niin kun jokaisella ihan henkilökohtaisesti?*

*— No, kyllä se on henkilökohtaistakin, mutta lähinnä se on toimistokohtaista..*

*....*

*— Kyllä se kiristyy jatkuvasti. Se ... kauheesti työnantaja pitää*

tilastoja.

AP Ahaa.

— Siis lasketaan tarkkaan mitä on tehty ja paljonko siihen on kulunut aikaa ja ... ja kaikki tilastoidaan ja tuota lasketaan ja kuinka paljon (suorite) kohti on kulunut aikaa.

## Kaupunginhallinnossa:

*Kyllähän nyt on hiostuskeinoja nykyään joka työyhteisössä... Että se vanha vitsi, että kaupungilla nojataan lapionvarteen, niin kyllä se on aikansa elänyt, ei sitä kukaan enää tosissaan usko sitä. Niillä on ihan samat painostuskeinot saada ihmiset liikkeelle kuin muuallakin. Pannaan tietokoneelle ihmisen tunnit ja katotaan kalvolta joka viikko, että miten se pärjää. Pannaan tavoitteet mitä on tehtävä ja vielä tuplatavoitteet...*

*... Joka hommalle, projektille on piikki ja siihen voi panna tunteja, mutta sitten on taas kontrollimies, joka kattoo, että kuinka paljon siihen voi käyttää. Että vaikka meillä nykyään (työn kuvaus) ja on pantu ulos paljon väkeä, niin sitten on vastaavasti niitä kontrollimestareita, ”vahtimestareita” lisätty.*

Tavaratalossa ja ravintolassa tarkkailua harjoitettiin myös siten, että anonyymit laaduntarkastajat tulivat yllättäen asiakkaiksi.<sup>3</sup> Näiden vuoksi tuli aina olla vähän varpailaan. Ravintolassa oli pääkonttorista tuleva manuaali, johon työntekijöiden tuli allekirjoittamalla sitoutua. Se sisälsi tarkkoja käyttäytymisohjeita, joiden koettiin menevän persoonaan asti. Näidenkin noudattamista valvottiin tarkastuksilla. Jos laaduntarkastuksista selvisi ”nollilla”, niin päälliköitä palkittiin ulkomaanmatkoilla.

*AP Puhuuko ihmiset ihan sillä tavalla, et he mieltäs, et ihan niinku mun persoonaan puututaan?*

---

<sup>3</sup> Tuttavani on tehnyt tarkkailukäyntejä erään firman piikkiin. Tarkkailun kohteisiin kuuluivat muun muassa työntekijöiden ulkoasu, pukeutuminen, hymy, tervehtiminen ja palvelun laatu.

M10 Kyllä, kyllä.

AP Mitä ne niinku sanoo?

M 10 Se, että onko minun pakko, pitääkö minun tällä lailla tehdä, kun mä en halua.

Kaikkialla olivat 1990-luvun aikana yleistyneet tavoitteiden asettelun, tuloskeskustelujen, tulosten tarkkailun ja palkitsemisen mekanismit. Valvonta tulee lähelle itseä ja oman itsensä myyjä pitää olla vakituisissakin työsuhteissa. Juha Siltala on painottanut, että ikäkään ei tuo enää pysähtymisen tilaisuutta, jossa voisi katsoa taakseen tyytyväisenä saavutuksiaan ja jossa työn opittuaan saisi tehdä tavallaan. Ikä ja kokemukseen eivät ehkä anna sellaista omaa reviiriä, itsellisyyttä tai tonttia, jonka tavoittelua Matti Kortteinen kymmenen vuotta sitten (1992) piti suomalaisen työelämän eetoksen ytimenä. Kortteinen paikansi jo tällöin keskeisen rakenteellisen ristiriidan kulttuurisen yksilöitymiskehityksen ja työelämän tihenevän kontrollin välille.

Tutkiessaan metallimiehiä ja pankin naisia Kortteinen löysi sukupuolieron tässä oman tontin tai reviirin puolustamisessa. Miehet, siis nimenomaan hänen tutkimansa metallin ammattimiehet, tekivät sitä asettumalla vastakkain, ”nokittamalla ja puskeamalla vastaan” siis eräänlaisella vastakulttuurilla, tutkitut pankkitoimihenkilönaiset taas toimivat vastuurationaalisesti ja nokittamisen sijasta hakivat yhteisymmärrystä.

Kortteinen teki tutkimuksensa kenttätyöt vuosina 1985–90. Kymmenessä-viidessätoista vuodessa kontrollin tekniikat ovat todennäköisesti tihentyneet sekä tietotekniikan laajenevan käyttöönoton että johtamistekniikoiden muutoksen myötä. Emme ole keränneet aineistojamme vastarintakulttuurin kannalta, joten seuraava on vähän arvelua. 2000-luvun työelämä antaa varmaankin vähemmän tilaa tuolle ”nokittamiselle” ja ”puskemiselle”. Oman olemassaolonsa oikeuttaminen työelämässä vaatii kooperatiivista asennetta. Jälkitekollisessa työelämässä



kamppailut mukaan lähtemisestä käydään yhä enemmän oman pään sisällä. Sen sijaan aineisto kyllä kertoi yhdestä miesten vastaan panemisen muodosta ja hyvin teollisesta tehtaan työkuultuurista (vrt. Julkunen 1988). Naisten kertomana miehet edelleen puolustivat reviiriään naisilta ja pitivät naiset ulkona omista vähän paremmin palkatuista ja mukavammista töistään.

### 10.3 IKÄKIELTEINEN?

Kuten Hytti (1998) sanoo, taloudellisesta tilanteesta riippumatta työvoimaa vähennetään yleensä ikääntyvistä aina silloin kun tuotannolliset ja organisatoriset syyt vaativat työvoiman vähentämistä. 1990-luvulla iän mukaisin saneerauksin lievitettiin sekä laman seurauksia että kasvatettiin tuottavuutta. Pääasiallisena keinona toimi työttömyysväylä, siis siirtyminen työttömäksi odottamaan työttömyyseläkettä.<sup>4</sup> Kun edellisellä vuosikymmenellä varhaiseläkepolitiikka tuki erityisesti kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen rakennemuutosta, niin 1990-luvun alussa sillä tuettiin myös julkisen sektorin uudelleenjärjestelyä ja avautumista kilpailulle. Talouden integroitumisen sekä EU- ja EMU-jäsenyyksien myötä koko talous onkin uudella tavalla avointa ja kilpailevaa (Väyrynen ym. 1999), suojattuja sektoreita ei enää ole. Viime vuosikymmen oli siinä mielessä kaksijakoinen, että vuosikymmenen alkupuo-

---

<sup>4</sup> Vuonna 1971 käyttöön otetun työttömyyseläkkeen ikäraja oli ensin 60, sitten sitä laskettiin 58 ja 55 vuoteen, kunnes se nostettiin takaisin 60 vuoteen. Ns. työttömyyseläkeputken pää on matalimmillaan ollut 53 vuotta. Nyt putken pää on 55 vuotta, joten eläkettä voi odottaa työttömyyspäivärahalla 5 vuotta. Ikääntyvien työttömien aktiivisuusvelvollisuuksia on kuitenkin lisätty.

len saneerausten jälkeen työnsä säilyttäneet pysyivät entistä pitempään työssä. Sen sijaan työttömäksi joutuneiden ikääntyneiden oli vaikea tai mahdoton työllistyä. Täten vanhempien asema polarisoitui työstä joko eläkkeelle tai työttömyyteen syrjäytettyyn vähemmistöön ja vakaassa työmarkkina-asemassa olevaan enemmistöön (Virjo & Aho 2002).

Yritysten kannalta ikä on monikerroksinen asia – sillä on ja sillä ei ole väliä. Laki ja hyvä tapa kieltävät ikäsyrjinnän, ja ikäpoliittinen käänne suostuttelee myös yrityksiä pidentämään työuria ja harjoittamaan myönteistä ikäjohtamista. Näitä haastatteluja tehtäessä kansallinen ikäohjelma oli pari-kolme vuotta pyrkinyt muuttamaan ikääntyneiden kohtelua. Yritystä tai organisaatiota edustava henkilöstöjohto puhuu ja puhui poliittisesti korrektilla tavalla ja haastatteluissa he varoivat sanomasta sellaista, mikä voidaan käsittää organisaation harjoittamaksi ikäsyrjinnäksi tai omaksi ikäsyrjiväksi mielipiteeksi. *Ei meillä ole mitään sellaista ikäkategoriasta, että viisikymppinen veks. Ei missään tapauksessa. Eikä kukaan voi löytää mitään näyttöä että niin olisi* – sanoo sama henkilöstöpäällikkö, jonka mukaan alalla kukaan ei voi jaksaa 65 ikävuoteen saakka. Jotkut tosin puhuivat ikään kuin kaksoiskirjanpidolla, sellaista, minkä saa sanoa, ja sellaista, mistä todetaan, että *älä sitten laita tätä mihinkään*. Jälkimmäiset saattoivat koskea niin organisaation käytäntöjä kuin omaa mielipidettä ikääntyneistä. Miespuoliset henkilöstöpäälliköt puhuivat suorasukaisemmin, naiset empaattisemmin, vaikka työelämän realiteetit olivat hyvin tiedossa heilläkin. Eräs (miespuolinen) henkilöstöpäällikkö katsoi, että *heilläkin on henkilöitä, jotka käyskennellen oleskellen teeskentelevät tekevänsä työtä* tarkoittaen nimenomaan eläkeikää lähestyviä. Ehkä jossain voi vielä löytyä jollekulle ikääntyvälle tällainen lokero, mutta ne käyvät harvinaisiksi, kun ”löysät puristetaan” ulos.

Vaikka iän mukaista syrjintää ei katsottu harjoitettavan, työelämä tuntui kuin itsestään muuttuvan suuntaan, joka kasvattaa kuilua ikääntyneisiin liitettyjen ominaisuuksien

ja työelämän välillä. Haastateltavat, myös henkilöstöjohto, suostuivat puhumaan yleisistä ikääntyviin liitettävistä ominaisuuksista. Ne ovat nuoriin liitettyjen ominaisuuksien kääntöpuoli. Niitä on sekä myönteisiä, kuten kokemus, osaaminen, viisaus, korkea työmoraali, että kielteisiä kuten yleinen haluttomuus, motivaation puute, eläkkeelle pääsyn odottelu, vanhanaikaisuus, haluttomuus oppia uutta, muutosenergian puuttuminen, koulutuksen puute ja fyysisen jaksamisen heikentyminen.

Ilman tietoista ikäsensitiivistä politiikkaa organisaatiot ja yritykset tuottavat ikääntyvien kannalta epäystävällisiä käytäntöjä ja vaatimuksia. Kuilu koskee sekä määrällisiä vaatimuksia, nopeutta ja paineensietokykyä että laadullisia vaatimuksia, esimerkiksi uuden tiedon hallitsemista ja motivoitumista. Enemmän puhetta kuin varsinaisista tiedoista ja taidoista aineistossa on jaksamisesta ja oikeasta asenteesta (minuudesta). Jaksaminen ja oikea asennekin leikkaavat toisiaan, sillä jaksamisessa on kysymys myös emotionaalisesta jaksamisesta, eli innostuksesta, halusta muuttua, pysyä ajan hermolla ja kehittää uutta (Tuuli 2001). Historiallisesti katsoen ikääntyneiden kohtelu vaihtelee sen mukaan, mikä merkitys kokemukselle kulloinkin annetaan. Nykyisen lyhytjänteisyyden ajan voisi olettaa suosivan nuoria, joilla on vähän vanhoja tapoja painolastinaan.

Toisaalta on syytä muistaa, että työelämän ”ikäkielisyys” ei ole ikääntyvien monopoli. Nuoret ovat suhdanteiden, rakennemuutosten ja epävarmuuden puskuja. Suhdanteiden heikkeneminen osuu ensinnä työmarkkinoille tulijoihin eli nuoriin, ja 1990-luvun kehitys muutti luultavasti enemmän nuorten kuin ikääntyvien työmarkkina-asemaa. Ja ainakaan 50–60-vuotiailla naisilla ei ole nuorten naisten haittaa, vaaraa äidiksi tulemisesta. Nimenomaan nuorten naisten työmarkkina-asema epävarmistui (Julkunen & Nätti 2002). Työelämän kielteiset kehityspiirteet kohdistuvat eri elämänvaiheissa oleviin erilaisin muodoin. Kun työelämän-

kulun alku- ja loppupäässä uudet riskit näyttäytyvät työmarkkina-aseman epävarmuutena, korkeana työttömyytenä tai syrjään joutumisena, keskellä ongelmana on työ- ja perhe-elämän intensiivisten vaiheiden päällekkäisyys ja krooninen ajan niukkuus.

### *Neljä versiota*

Ikäkielteisyys – sanan kapeassa, ikääntyviä koskevassa merkityksessä – on siis ensinnä sellaista modernisaatiota ja rakenteellista muutosta, jolla on iän mukaisia seurauksia. Sen ohella henkilöstöjohdon puheesta saattoi paikantaa neljä tarkempaa ikäkielteisyyden ja ikäpuheen versiota. Jossain tapauksessa ne voivat kääntyä myös ikääntyvien puolelle. Ne eivät ole toisiaan poissulkevia, mutta ne painottuvat eri tavoin eri aloilla. Ensimmäistä kuvaa käsitys, että *tällä alalla/ammatissa ei yksinkertaisesti voi pärjätä eläkeikään saakka*. Tällöin viitataan lähinnä koviin suoritusvaatimuksiin, ruumiillisesti kuormittavan työn ja kovan aikapaineen yhdistelmään. Rohkeasti yleistäen voisi väittää, että tuosta "ei voi pärjätä eläkeikään saakka" oli siitäkkin ollut tulossa kunnian kenttä, jolla oman alan vaativuutta saattoi kuvata. Mutta normia yritetään nyt kääntää, saada yritykset ja työpaikat ymmärtämään, että niiden tehtävä on pitää vanhenevat työntekijät mukana raa'assakin bisneksessä.

Edelliseen normiin kietoutuu toinen, *ikä on itsestä/ asenteesta kiinni*. Sen taustana on yleinen kulttuurinen uskomus ikääntymisen yksilöllisyydestä ja oman iän tuottamisesta. Tässä versiossa mahdollisuus pysyä pitkään työssä annetaan niille, jotka tuottavat itsensä työhön sopivaksi ja joilla on "oikea asenne" työhön. Tämä käsitys iästä ja työstä kuvaa kaikkia mutta erityisesti keskiluokkaista asiantuntija- ja tietotyötä. Tietotyössä kun ruumiinvoimat, kestävyys tai ketteryys eivät ole ratkaisevat, ja koulutettu keskiluokka pysyy myös ruumiil-

lista työtä tekevää työväestöä pitempään terveenä. Uhkana on pikemmin emotionaalinen väsymys, kyllästyminen, kyynistyminen ja jämähtäminen. Tämä kaikki on sellaista, minkä voi korjata ”oikealla asenteella”. Ainakin tätä käsitystä, että ikä on itsestä kiinni, pidetään yllä.

Kolmas versio, *oikea ikä oikeaan paikkaan* voi puhua paitsi nuorten myös keski-ikäisten puolesta. Oikea ikä oikeaan paikkaan pätee erityisesti asiakaspalvelussa, missä ikäsegmentaatio jaottelee sekä asiakkaat että henkilökunnan. Esimerkiksi ravintolassa tai kaupassa, missä ulkonäkö- ja imago vaatimukset yleisesti puhuvat nuorempien puolesta, on myös keski-ikäisten tai vanhojen asiakkaiden suosimia paikkoja, joihin keski-ikäinen henkilökuntakin sopii paremmin. Kuitenkin se, että haetaan vanhempia, tarkoittaa pikemmin 40- kuin 60-vuotiaita. Samoin kuin keski-ikäisten luokituksissa myös tässä ”vanhemman” raja on matalalla.

Neljäs versio on käytännöllinen, 1990-luvun synnyttämä. *Vinoutunut ikärakenne* pääsi syntymään, kun tiettyille aloille tai organisaatioihin ei juurikaan 1990-luvulla rekrytoitu uutta henkilökuntaa. Tilanne koskettaa erityisesti julkista sektoria. Tavoitteena on ”terve ikärakenne”, ja se oikeuttaa nuorten suosimista rekrytoinnissa. Osaamista pitäisi siirtää nuoremmille, kun suurten ikäluokkien eläkkeellesiirtyminen alkaa olla lähellä. Nuorten suosimiseen rekrytoinnissa voi olla muitakin syitä kuin terveen ikärakenteen tavoittelu. Jos työhön perehdyttäminen vie paljon aikaa, tuntuu kalliilta ja turhalta tehdä tätä satsausta enää 55-vuotiaaseen. Tässä argumentissa vanhassa ei kuitenkaan tarvitse olla muuta vikaa kuin se, että hän on vanha.

### *Muutosvalmius ja joustavuus*

Muutosvastarinta, hitaus tai haluttomuus ottaa vastaan muutosta on eräänlainen inhimillinen laki. Pantzar

(2000) on kuvannut teknologisten keksintöjen vastaanottamiseen liittyvää arjen hitautta. Yksityiselämässä ja kodissa meillä on tiettyä suvereenisuutta, mahdollisuutta kieltäytyä uutuuksista. Työelämässä uuden vastaanottaminen on pakotettua, ja muutosvalmius 2000-luvun työmarkkinoiden eräänlainen uusi peruskvalifikaatio.

*N9 Niinku jos aattelee tätä tietokoneasiaa. Niin mua ei sillälailla se kauheesti kiinnosta. Niin kyllä, sitte kun on ollut pakko sitä tuolla töissä opetella. Niin. Mää nyt sanon, että se on suorastaan ollu pakko... Mää oon sanonut tässä vähän aikaa sitten, että hitsi kun sähköposti on keksitty kun kaikki asiat nyt niinku lähetetään sähköpostin kautta ja sä saat niitä lappuja ja viestejä ja kaikkea. Ennen kun joku kirjoitti kirjeen, niin se oli sentään kriittisempi siihen.*

Ja henkilö jatkaa puhumalla informaatiotulvasta ja turhasta informaatiosta, jota sitten joutuu itse seulomaan ja valikoimaan.

Suomalaisessa työelämässä muutoksia puskuroivia suoja mekanismeja riisuttiin 1990-luvulla. Vielä 1980-luvulla teknologisten uudistusten käyttöönotosta neuvoteltiin ammattiosastojen kanssa, uusien teknologioiden käyttöönottoon vaadittiin ja saatiin kompensatioita. Tässä suhteessa talouskriisi oli käänne. Vaikka suomalaisen työelämän instituutioihin ei tullut suurta reformia tai murrosta, on arkinen joustavuus niin työmarkkinoilla ammattien ja asuinpaikkojen vaihtamisessa kuin organisaatioiden sisällä työajoissa, teknologioissa ja tehtävien yhdistelyssä ilmeisesti lisääntynyt ratkaisevasti. Tämän puolesta puhuvat myös Koistisen ja Sengenbergerin (2002) johtopäätökset: työvoiman joustavuus auttoi merkittävästi Suomen nousua lamasta ja 1990-luvun loppupuolen talousnousua.

Ikädynamiikan kannalta työelämän muutoksen toteuttamisessa on kaksi periaatteellista tapaa. Joko työelämässä mukana olevien on hylättävä jotain vakiintunutta ja

vaihdettava se uuteen tai sitten uudet tulokkaat ottavat käyttöön uutuudet. Pia Sevónin (2000) tutkimuksessa Postin muutoksesta ikä näyttäytyi juuri vanhan-aikaisuutena. ”Vanhaan” Postiin ja sen työtapoihin tul- leiden oli vaikeaa omaksua toisenlaista Postia, jossa myytiin ja markkinoitiin aggressiivisesti ja jossa asiak- kaiden palvelemisen sijasta tehtiin tulosta. Tämä edel- lytti paitsi oman työtavan muuttamista myös uuden markkinakeskeisen eetoksen hyväksymistä Postin ideo- logiaksi.

Jylhälehdon (1999) tutkimuksessa TYK-kuntoutuk- sessa olevista 48–60-vuotiaista muutoksen raskaus tuli esille aika vahvana: ... *jatkuva kehittämisrundi, mikä meil- läkin, kun on menty tujoon ja mennään nyt laatuprojektia ja muutetaan käytäntöjä, arvioidaan käytäntöjä ja tehdään toisella tavalla kuin ennen. Niin vanhemmalle työntekijäl- le on hirveän vaikea lähteä enää muuttamaan työtapojaan* (päiväkodin johtaja) *Sit tietysti se muutos, mikä on, se on niinkun pysyvä olotila... että ei niinkun tahdo pysyä mu- kana ja pelkää niinku itte sitä, että ei pysy mukana, var- sinkaan silloin kun on väsynyt ja, ja on niinkun loppu, niin mistäs sitä sitte ammentaa* (psykiatrisen yksikön osas- tonhoitaja) (Jylhälehto 1999, 14). Molemmat puhujat olivat alle 50-vuotiaita, kymmenen–viisitoista vuotta nuorempia kuin meidän keski-ikäisemme. Monet tut- kimukset (myös Blom ym. 2001) kuten myös subventoidun osa-aikatyön osa-aikaeläkkeen ja osa-ai- kalisän sekä vuorotteluvapaan käyttö (Julkunen & Nät- ti 1999) vihjaavat, että uuvuttavat kokemukset ovat eri- tyisen tavallisia hyvinvointipalvelujen ammattilaisilla. On vaikea ajatella, että yksityisen sektorin työ olisi ollut suojatumpaa 1980- ja 90-lukujen muutoksilta, mutta julkisten hyvinvointipalvelujen muutoksen kattavuus ja tiheys, hyvinvointivaltion eetoksen uudelleenajattelu, uudet ideologit ja opit, manageristinen vyörytys, tieto- tekniikka ja tietojärjestelmät, henkilöstöressurssien kar- sinta (Eräsaari 2002; Filander 1999, 2000; Julkunen

2001b), ovat monessa paikassa vieneet hoivaan ja palveluun suuntautuneen henkilöstön selviämisen rajalle. Juha Siltala kertoo eräässä kunta-alan seminaarissa ehdottaneensa, että julkiselle sektorille pitäisi antaa viiden vuoden rauhoitusaika kaikilta kehittämishankkeilta ja projekteilta ja saaneensa raikuvat aplodit.

Yksi tutkimuksemme lähtöhypoteesi oli, että työelämän modernisaatiota toteutetaan juuri sukupolvittaisen dynamiikan kautta, ikään kuin (ammatti-)identiteettinsä purkamisella ja uudelleenrakentamisella olisi rajansa. Muutossyklin kiihtyminen vaatii ”pään vaihtamista” entistä useammin. Zygmunt Bauman on kärjistänyt tämän toteamalla, että menestymisen jälkimodernissa maailmassa ratkaisee se nopeus millä pääsemme eroon vanhoista tottumuksista.

Nuorten etu on se, että heillä ei ole vanhoja painolasteja. Helsingin Sanomien reportaasissa (6.1.2002) taide-elämästä kuvataan sitä, miten ”ennen” asioita järjestettiin pysyvien, valtio- tai kuntavetoisten organisaatioiden sisällä. Nykyään asialla ovat itsenäiset yhtiöt, jotka ”kerjäävät rahansa joka vuosi erikseen”. Reportaasi jatkaa, että muutos on tuttu juttu, mutta nyt uusi tilanne on vakiintunut. *Alalla on paljon reipasta 25–30-vuotiasta väkeä, jolla ei ole mitään muistikuvaa noista menneistä ajoista. Samalla se voitotus on jäänyt pois.*

Keski-ikäisten silmin katsoen nuorilla on tuomisinaan työhön uutuuksia, uusia ajatuksia ja toimintatapoja, nopeutta oppimisessa ja hoksaamisessa sekä joustavuutta (myös Malkamäki 2001). Osa siitä voi olla sitä, että organisaation tulokas huomaa sen kummallisuudet, ei kannan organisaation muistia ja tarinaa siitä, miksi asiat ovat niin kuin ovat tai ei tiedä, miten aikaisemmat yritykset muuttaa asioita ovat päättäneet. Nuorista myös ajatellaan – myös tässä aineistossa – että he ovat vähemmän sitoutuneita, eikä heillä ole yhtä korkea työmoraali tai heidän moraalinsa on egoistisempi. Nuorilla on siis sellaista, mikä vastaa *tätä aikaa* ja nimenomaan tämän ajan työelämää, joka



sosiologisen aikalaisdiagnoosin mukaan tekee pitkäaikaiset lojaliteetit tarpeettomiksi ja mahdottomiksi.

On vähän uskaliaista verrata pienillä aineistoilla saatuja laadullisia tutkimuksia. Tällä varauksella tekee mieli päätellä, ettei muutos sinänsä mieltynyt tässä aineistossa sillä tavalla kuormittavaksi kuin esimerkiksi Jylhälehdon tutkimuksessa varhaiskuntoutukseen hakeutuneista. Mutta tämäkin aineisto vihjaa siitä, että muutoksen kuormittavuus ja jaksaminen kytkeytyvät yhteen. Se henkilö, joka antoi kuvan oman organisaation perusteellisesta muutoksesta, myös antoi kuvan yleisestä väsymisestä ja eläkehakuisuudesta. Tämä mies oli hakeutunut osa-aika-eläkkeelle ja lisää on lähdössä, kun vaan pääsevät (naurattaa). *Ne kokee (organisaation nimi) kaikki hyvin kuluttavaksi ja raskaaksi sen työn... Tehtävät on lisääntyneet kauheasti... Niin se on aina uuden tietämistä ja opiskelua ja sitten kaikki valittaa, että ei millään pysy perässä siinä.* Muutoksen sietäminen tai jopa siitä innostuminen on yksi avain pitkään työssä pysymiseen.

## PALJASTAAKO TYÖ IKÄMME?

### 11.1 OMA MUUTOS, TYÖELÄMÄN MUUTOS

**I**kä, työ ja sukupuoli -hanke syntyi ihmettelemään sitä paradoksia, että samalla kun vanhuutta lykätään kauemmas tai siirrytään suorastaan kohti yhdenikäisyyden illuusiota, työ määrittää meitä vanhoiksi yhä aikaisemmin. Jotenkin hätkähdyttävältä tuntuu näin kuuttakymmentä lähestyessäni kuin myös eläkkeellelähdön siirtämistä koskevien tavoitteiden valossa, että verrattaessa nuorempia ja vanhempia työssä ikäraja voidaan laittaa 35 vuoteen, kuten kirjan alussa referoimassani Arbetslivscentrumin tutkimuksessa oli tehty, tai että valtakunnallisen ikäohjelman tavoitteena oli parantaa yli 45-vuotiaiden mahdollisuuksia saada töitä ja jaksaa muuttuvassa työelämässä, tai että jo 30 vuotta täyttäneet alkavat epäillä olevansa liian vanhoja rekrytoitaviksi.

Työ- ja toimintakyvyn muutoksia koskeva tieto ei anna selvää vastausta työssä vanhenemiseen. Tyypilliset iän mukaiset muutokset ovat ristiriitaisia. Toiset vähentävät työkykyä ja tuottavuutta, toiset lisäävät ja niiden ajoittuminen on yksilöllistä. Työkyvyn puutteet aktualisoituvat eri tavoin eri ammateissa. Lisäksi ikä ja sen merkitys työelämässä on nähtävä pikemmin kontekstuaalisena, tiettyssä talouden ja työelämän

kontekstissa kuin yleispätevinä säännönmukaisuuksina.

Työnpsykologia ja -fysiologia analysoivat iän mukaisia muutoksia, jotka koskevat esimerkiksi aisteja, lihasvoimaa, liikeratoja, reaktionopeutta sekä kognitiivisia toimintoja kuten hahmottamista, oppimista ja muistamista. Seuraavassa tavoitellaan keski-ikäisten subjektiivista kokemusta. Saako juuri työ keski-ikäisen tuntemaan itsensä vanhaksi? Millaisia ovat ne tilanteet työssä, missä ikänsä tuntee? Miten ikä aktualisoituu työssä? Jo aikaisemmin on näytetty, miten kokemus omasta iästä horjuu ja riippuu siitä kulmasta ja kontekstista, mistä sitä katsoo. Ajatuksena seuraavassa on ikä *tilanteisena erona*, siis erona, joka aktualisoituu tietyissä tilanteissa. Siinä kysytään, onko juuri työ se toinen, joka paljastaa ikämme.

Heti alkuun on sanottava, että aineistossa oli harvinaisen sellainen ajatus, että *juuri työ* tekee vanhaksi. Yleisempää oli ajatella, kuten myöhemmin kuvaan, että työ pitää nuorena. Oikeastaan vain yksi osa-aikaeläkkeellä oleva haastateltava pohti sitä, miten juuri työ aiheutti väsymystä ja päänsärkyä, miten hän sen vuoksi tunsikin itsensä vanhaksi juuri työssä ja miten paljon mukavampi ja nuorempi olo hänellä oli osa-aikaeläkkeen avulla lisätyllä vapaa-ajalla.

*M7 Miten se ihminen kokee itsensä ikääntyneeks. Varmaan työssä oleva se kokee enemmän ... ainakin mä koen itseni ikääntyneemmäksi kuin jos mä olisin vapaana, ettei tarttis tehdä mitään. Niin mä luulen, että mä en kokis itteeni niin paljon ikääntyneeks... Se johtuu musta siitä työssä jaksamisesta .. Että kun on näin vapaa-aikana niin se on semmonen paljon mukavampi kuin työssä... Kyllä mä koen itteni ikääntyneeks jo työssä.*

Seuraavassakin tietynlainen tilanne työssä – ei pelkkä paine tai kiire, vaan tunne ettei saa asioita hoidettua ja sujumaan – saa ajattelemaan vanhaksi tulemista ja syyttämään sujumattomuudesta ikäänsä ja ehdottamaan tulkintaa: olisiko se vanhuuden syy, johtuisiko se siitä, että tulen tulossa vanhaksi.

AP Tunnetteko te itsenne jollakin tavalla ikääntyneeksi, koskaan?

N3 No tota, oon mä huomannut viime aikoina, kun asiat ei luista, niin mä aina sanon itselleni, että hitsi kun tulee vanhaksi. Elikkä sitä mielessään ajattelee, että oisko se vanhuuden syy, että sä et muista asioita, joskus et pysty keskittymään, sä oot hitaampi ehkä kömpelömpi ja näin. Niin sitä sitten itselleen sanoo, että hitsi kun sä tuut vanhaks... Työelämässä se tulee vastaan, että joskus ei luista se homma niin kuin haluais, ei minulla niin kuin yksityiselämässä ole kiire minnekään.

Vaikka työ itsessään synnytti vanhan kokemuksen harvoin, niin toki ikääntyminen aktualisoitui työssä. Usein se kuvataan näin: *en ole enää sama kuin 30–40 vuotta sitten*. Tähän liittyy metodinen ongelma, sillä työelämäkään ei ole enää sama kuin 30–40 vuotta sitten. Haastatelluilla on takanaan 30–40 vuoden työurat. Iän ja työn kohtaamisissa limittyvät siis oma ikääntyminen ja työelämän muutos. Joskus on vaikea sanoa, kummasta on kysymys, mutta keski-ikäisillä on taipumus laittaa työssä kokemiaan asioita ”iän piikkiin”, oman ikääntymisen seurauksiksi. Myös haastattelukysymykset – tuntuuko ikä missään, huomaako mistään ikääntymistään – ovat houkutteleet ja kutsuneet ikänarratiiviin. Silti haastatellutkin kyselivät samaa kuin tutkijakin, kummasta oikein on kysymys, omasta tai työelämän muutoksesta. *Onko se sitten liika työ vai onko se sitä vanhenemista, että on semmosta viikonloppu-uupumusta ... mitä ei niin kuin ennen ollut. Mää en tiä johtuuko se siitä, että tuo tietokone on intensiivistä, että se vie niin kun voimat vai onko iästä kiinni.*

Samanikäisydestäni seuraa, että jaan helposti näiden keski-ikäisten tulkinnan, jos he liittävätkin väsymisen, kylästyksen, muistamattomuuden, hitauden, asioiden sujumattomuuden tai luovuttamisen nimenomaan ikään ja pitävät niitä ikääntymismuutoksina. Sen sijaan projektimme nuoret tutkijat ovat kyseenalaistaneet ikätulkintoja. Hekin, vajaat kolmekymppiset, kokevat kiirettä, painetta ja uupumusta pitkien ja intensiivisten työ-

päivien jälkeen. He saattoivat jo haastattelutilanteissa ällistellä näiden keski-ikäisten energisyyttä. Ääriesimerkki oli mies, joka jatkoi virkatyöpäivää omassa yrityksessään ja saattoi laittaa seitsenpäiväisen työviikon ja ehkä 12–14-tuntisten työpäivien (hän ei mainitse tarkasti työtuntejaan) jälkeen lauantaina tarvitsemansa hengähdystauon iän syyksi: nuorempana ei tarvinnut. Myös kiirettä koskevat aineistot osoittavat, että kaikenikäiset kokevat tämän päivän työelämän kiireiseksi ja painaiseksi (Järnefelt & Lehto 2002; Ylöstalo 2002). On myös huomattava, että ”en ole sama kuin ennen” ei ole vain keski-ikäisen kokemus. Malkamäen (2001) tutkimus osoitti, että jo kolmekymppiset hoitoalan työntekijät puhuivat samalla tavalla, että ikä alkoi rajoittaa, etteivät he enää jaksaneet samaa kuin ennen eli kaksikymppisinä.

Keski-ikäisten kokemusten tulkinnassa on kaksi sudenkuoppaa. Yhtäältä ei saisi kieltää tai vähätellä materiaalista ikää, sen elämistä ja kokemista. Toisaalta tulisi varoa työelämän rakenteellisten piirteiden ja muutosten yksilöllistämistä ikääntymismuutoksiksi. Tilastokeskuksen kiiretutkimuksen haastattelut paikansivat tietyn käänteen neljäänkymmeneen vuoteen. Sitä nuoremmat puhuivat selkeästi siitä, että työ aiheuttaa väsymystä. Sitä vanhemmat työntekijät taas alkavat selittää väsymystään *iällä*, siis ikä painaa eikä työ (Charpentier & Järnefelt 2002). Tämä puhuisi sen ajatuksen puolesta, että neljänkymmenen ikä on jonkinlainen keski-ikäinen kynnyksen.

Seuraavassa keski-ikäisten kokemukset otetaan sellaisenaan, heidän kokeminaan kuvauksina siitä, missä ikä aktualisoituu työssä ja mitkä ovat ne tilanteet, joissa tuntee itsensä vanhaksi. Kuvauksella on jo aikaisemmin mainitsemani rajoitus. Aineisto on heterogeeninen ammattien, työtehtävien ja organisaatioiden suhteen. Lääkärin, opettajan, hallintovirkamiehen, myyjän, tarjoilijan ja koneenkäyttäjän tilanteistunut ikä on erilainen. Voidakseni käyttää haastateltujen puhetta ja suojellakseni

heidän nimettömyyttään seuraavassa ei liitetä sitaatteihin ammatteja ja vältetään ammatin paljastavia sitaatteja. Samasta syystä sitaateissa ei ole myöskään ikää, vaikka 56- ja 64-vuotiaalla on kahdeksan vuoden ikäero, jolla voi olla sekä biologista että sosiaalista merkitystä; enemmistö on kuitenkin 59–61-vuotiaita. Tämä merkitsee työelämän esittämistä kokonaisuutena. Se on siinä mielessä perusteltua, että jälkiteollista työelämää lävistävät monet yhteiset muutossuunnat, vaikka tässä perusteluna onkin tutkimusetiikka.

## 11.2 JAKSAMINEN, VÄSYMINEN JA TOIPUMINEN

Yleisin ja yhdistävin, ammatista ja työn luonteesta riippumattomin kokemus oli se, ettei ollut enää sama kuin nuorena ja ettei jaksanut enää samaa. Tietysti kokemuksessa oli eroja työn luonteen ja oman kunnnon mukaan. Raskaassa, seisaaltaan eli ”jaloillaan tehtäväsä”, yksitoikkoisessa ja sidotussa työssä väsyminen, jäsenien kolottaminen, pakottaminen ja särkeminen tulevat jo työpäivään, varsinkin silloin kun työpaineet ovat tavallista suuremmat.

*AP Huomaako mitään eroa?*

*N7 No, eihän sitä tietysti niin jaksaa ku nuorena jaksaa, tottakai se nyt sen verran tuntuu jos pitää painaa jatkuvasti hiki hatussa... Normaali-puitteissa vielä menee, mutta, jos sanotaan nyt pitäis jotain kauheeta rehkimistä pitää niin, eipä sitä nyt kauan jaksais.... Kun iltapäivä alkaa olla, niin tuntee, että alkaa väsyttää jalkoja ja pakottaa ja tuota pää on aika usein kipeä ja toivoo että voiku pääsis tästä jo, että tää loppuis jo... Nuorena ei ollut tällaista... sitä jaksoi ihan hyvin.*

Useimmilla väsyminen ja jaksamattomuus pysyi rajan takana. Aineistoa kaiken kaikkiaan kuvasi pärjäämi-

sen kokemus: pärjätään siinä missä nuoretkin. Omas-  
ta mielestä työhön annettiin normaali panos, siinä kuin  
nuoremmatkin, mutta väsymys siirtyi kotiin ja omaan  
elämään. Nuorena jaksettiin myös työn ulkopuolella.  
Nyt kotona pitää levätä, ottaa ruokaperäsiä tai vain olla,  
sohva vetää puoleensa ja palautuminen kestää kauem-  
min.

*AP Tuntuuko ikä missään? Huomaako ikää mistään?*

*N9 Kun tulen töistä kotia, niin mä meen ja otan pienet unet, ja  
sitte rupeen vasta sitä huushollia pitämään. Aikaisemmin en aja-  
tellutkaan semmoista, mutta nyt se on eittämättä sitä.*

*N2 Jos on kiirettä pitkään... jos joutuu painamaan niska limassa  
koko ajan niin se kyllä väsyttää sillä tavalla, että ei sitten koto-  
na jaksa tehdä mitään.*

*M2 Joo kyllä silla lailla, että kyllä joskus, kun töistä köpsii pois,  
niin huomaa että on erinomaisen väsynyt, että se... Että sitten  
miehellään pistää sängyn päälle selälleen ja pistää silmät kiinni ja  
ottaa pikku tirsat siinä, että sillä tavalla kyllä.*

*M1 Ja sitten on semmonen, jota mää en oo tunnustanut itselleni,  
on tämmönen työuupumus. Nyt kun mää istun intensiivisesti  
täällä näin kahdeksan tuntia ja jatkan kotonakin vielä hyvässä  
lykyssä saman verran, niin lauantaina on semmosta uupumusta,  
jota ei oo ennen ollut. Vähän niin kuin ois turvoksissa eikä osaa  
niin kuin tarttua asioihin... Sitten kun on päivän laiskotellut,  
niin sitten pyhänä on taas virkistynyt ja on niin kun maanantai-  
na vireessä. Onko se sitten liika työ vai onko se sitä vanhenemis-  
ta, että on semmosta viikonloppu-uupumusta.*

*AP Mitä ei niin kuin ennen ollut?*

*M1 Ennen ei ollut. Mää en tiä johtuuko se siitä, että tuo tietoko-  
ne on intensiivistä, että se vie niin kun voimat vai onko iästä  
kiinni.*

Elämä kapeutuu ja työ vie energiavarastoista yhä suurem-  
man osan. Työ on aktiivista, aktiivina ja aktiivisena

ikäntymistä. Työssä ikääntyminen on kuitenkin rajoitettua aktiivisuutta. Työ kahmaisee ajasta ja energiasta kasvavan osan, ja muu elämä kapeutuu.

N1 *Kun lapset oli pieniä, me rakennettiin omakotitalo. Ei minusta olisi sellaiseen hommaan enää. Että töitten jälkeen ruokit lapset, otat ne kainaloon ja lähdet sinne rakennustyömaalle, oot siinä muutaman tunnin, kahdeksan maissa menet viemään lapset nukkumaan, jätät ne vielä hetkeksi kotiin yksin ja palaat sinne rakennustyömaalle tekemään jonkun tunnin töitä, ei kiitos!*

*... ei todella jaksais sitä, sä et jaksais seuraava aamuna töihin enää ... kun haastattelukin alkaa loppua, niin alkaa ikääntyminenkin tuntua jo!”* sanoi haastateltava, jonka ensimmäinen vastaus, kuten melkein kaikkien, oli, ettei tunne itseään ikääntyväksi.

N8 *Työssä mä en huomannut, mutta vapaa-aikana tapahtu sitä, että mä en enää jaksanu niin... Että mun piti ihan levätä siinä puoli tuntia viiva tunti ennen kuin mä jaksoin lähteä sinne pellolle kitkemään porkkanoita ja mutta sellaista. .. Nyt mä en enää jaksanutkaan tehdä sitä heti, mun piti saaha sellanen tunti ainakin puhaltaa ja sitten vasta jaksoin lähteä sinne pellolle.*

M3 *Työtä kun painaa tuolla koko päivän niin ei enää näin arki-iltoina, ei jaksu tehhä niin paljon kotihommiakaan. Että vielähän kun viisikymppinen olin, niin tuota rakennettiin kesämökki tuonne pohjosiin Lapin perukoille ja viikonvaihteessa käytiin siellä rakentamassa, että kyllä se täytyy tunnustaa, että ei sitä, ei sitä ole enää, sitä on pakko niin kun säännöstellä sitä omaa voimankäyttöä. Ei, ei jaksu enää iltasin valvoa silleen kuin ennen. Täytyy käydä aikaisemmin nukkumaan. Ei tuu mieleenkään, että tuossa lähtis viikolla tuonne jonnekii rehottaa, että kyllä siinä niin ku ero on.*

Aineisto antaa kuvan, että ne, jotka pystyvät pitämään väsymyksen rajan takana eli kotona, kokevat jaksavansa ja selviävänsä, mutta jos väsymys siirtyy myös työhön, niin työlle kaivataan helpotusta. Väsymyksen tunkeutuminen työpäivään on ikääntyneen merkki.



AP Niin kenet te määrittelisitte ikääntyneeksi?

M5 Mä ainakin silloin kun sen huomaa, että rupee tuntemaan väsymystä, ei jaksa enää, siihen sen ikärajan voi oikeestaan laittaa... niin nyt on ollut semmoset viimeiset pari vuotta, voi sanoa, että oon huomannu, että nyt alkaa niinkun tuntumaan siltä, että jo lähtis, lopettas ja olen harkinnut semmosta osa-päivästä, kun se on aika tiukkaa jo tässä.

AP Siis otteeko te ikääntynyt?

M5 Kyllä mä myönnän sen, että olen, kyllä sen huomaa jo.

Jaksamisesta on tullut suomalaisen työelämän ykkösaihe. Voisi sanoa, että ”ylhäältä” tuleva ja virallinen puhe puhuu ennen kaikkea osaamisesta, mutta alhaalta päin tuleva kokemus uupumisesta ja jaksamisesta. Jaksamisessa on jotain kummallista suomalaista, jo se, että en tiedä miten sen voisi ilmaista englanniksi. Englanniksikin voi väsyä, uupua, kokea painetta, stressaantua, mutta entä niiden merkillinen vastakohta ja ei-vastakohta, uupumuksella ladattu selviäminen eteenpäin?

Tämä aineisto osoittaa, miten ikääntymisen ja jaksamisen kulttuuriset merkitykset ovat päällekkäisiä. Vanheneminen on sitä, ettei jaksa enää samaa kuin ennen, ja näin puhuvat myös kolmekymppiset. Jotenkin mieleeni tulee kuin murrosikäinen poikani olisi kieltäytynyt tekemästä pyytämiäni asioita vedoten siihen, että ”ei vanha jaksa”.

### 11.3 HIDASTUMINEN, KÖMPELOITYMINEN, MUISTAMINEN, OPPIMINEN

Ikään liittyy työkykyä heikentäviä kognitiivisia muutoksia, joiden neurologisesta perustasta, väistämättömyydestä ja ajoittumisesta gerontologia kiistelee. Turvallisinta on ehkä sanoa, että ne ovat yksilöllisiä ja että niitä ”oikein elämällä” voi siirtää ja lykätä. Tässäkin fyysisesti ja psyykkisesti vireässä ryhmässä näitä muutoksia koettiin.

## Hidastuminen

Oman hidastumisen kokemus oli aika yleinen. Nuoret näyttivät nopeammilta kaikessa, havainnoissaan, reaktioissaan ja oppimisessaan.

N1 *Onhan ne (nuoret) paljon nopeampia ja tuota, varmasti havainnoivat kaikkea nopeammin, että kyllä siinä mielessä ikä tekee tehtävänsä.*

AP *Tuota että miten ootteko huomannu, että ikääntyminen jotenkin vaikuttaa työntekoon?*

N3 *Tottakai se hidastaa, hiukan. Sehän on luonnollista!*

AP *Miten se niin ku hidastaa?*

N3 *No liikkeet tietenkin. Tottakai sitä hidastuu, sehän on ihan normaalia... niin kyllä huomaa, että kaikkeen tarvitsee enemmän aikaa kuin ennen.*

AP *Aha, millä tavalla, onks niiku sitä liian vähän sitä aikaa, niinkö?*

M10 *Joo, joo ja se on just sitä, että kun mä ennen tein homman tunnissa, tänä päivänä joutuu tekemään kolme tuntia sitä samaa työtä.*

M11 *No, siis näiden tulostavoitteiden ja vaatimusten kannalta niin niin tämmönen ikääntyvä työntekijä on monessa mielessä... Ja tuota, että talon johto voi katsoo, että nää on pikkusen vanhoja ja hitaita, et ne ei enää jaksa pysyä vauhdissa.*

AP *... onks se ikääntyminen etu vai haitta työelämässä, kumpaan te kallistutte?*

M9 *No kyllä se tämmösessä hommassa, missä minä oon, niin se on haitta, koska siinä varmaan huononee nämä käden taidot ja voi olla, ettei ihan niin helposti hoksaa joitain asioita, sitten joillekin tulee sellaisia sairauksia, jotka ratkaisevasti haittaa sitä käden työtä, ettei sitä pysty tekemään... Toisilla ei vaikuta heti, sanosko että kuuskymmppisenäkään, mutta toisilla voi olla, että viiskymmppisenä on jo samanlaiset haitat.*

Hitaus voi olla muutakin kuin havaintojen, reaktiionopeuden ja käsien liikkeiden hidastumista. Vauhdista putoaminen on moniulotteisempaa, se on myös ajasta putoamista. Mutta "vauhdista putoamisen" epäily laitettiin johdon piikkiin, ei omaksi kokemukseksi, eikä kukaan näistä pitkään työssä pysyneistä ajatellut itseään vauhdista tai ajasta pudonneeksi.

### *Oppiminen*

län ja oppimisen suhdetta on tutkittu viime aikoina paljon (esim. Tikkanen 1998). Tähän on kaksi selvää syytä. Vanhempien ikäluokkien koulutustaso on matalampi kuin nuorten. Kuilu nuorten ja vanhojen välillä on sitä suurempi, mitä enemmän painotetaan muodollista koulutusta. Nuorilla on tutkinnoin todistettavaa tietoa ja osaamista, vanhoilla kokemukseen perustuva hiljaista tietoa. Koulutusyhteiskunta korostaa muodollista koulutusta, ja vähän koulutettujen vanhojen ikäluokkien pitäminen mukana työelämässä edellyttää heidän kouluttamistaan. Toiseksi tietovaatimukset muuttuvat koko ajan, ja kaikilta vaaditaan uuden oppimista. Työssäpysyminen päivittää paitsi työmoraalia ja itseluottamusta myös tietoja ja taitoja. Täten suurimpana haasteena on työttöminä vanhenevien koulutus. Sevónin (2000 tutkimuksessa Postista viisikymppisten omat huolet selviämistään saattoi kiteyttää kolmeen: osaamiseen, oppimiseen ja jaksamiseen.

Oppimisen hidastuminen tai vaikeutuminen oli yleisimmin mainittuja iän ja työn kohtaustaikkoja. Oppimisen ongelmat käsitettiin yhtenä hidastumisen alalajina. Uuden oppiminen ja omaksuminen oli hyvinkin mahdollista, mutta se vaati enemmän aikaa ja ponnistusta kuin ennen.

*N1 Meikäläisen ikäiset työkaverit tarttee pikkusen enemmän kylä sitä aikaa opiskella uutta kuin se nuorempi pää, kyl se on totta.*

N2 *Oppiminen on tietysti vähän vaikeampaa. Se on kyllä ihan totta, että sitä joutuu enemmän tekemään töitä jonkun uuden asian opiskelussa kuin ennen.*

N3 *Niin epävarmuutta se (ikä, RJ) tuo, että vieläkö mää opin tuonkin ja opinkohan mä tuonkin ja tuoko taas muuttuu ja näin.*

N5 *Uuden oppiminen on vaikeutunut, jos se uuden oppiminen perustuu siihen, että ulkoa opitaan, sen sijaan uuden oppiminen siltä pohjalta että ymmärtää mistä on kysymys... (sujuu paremmin, RJ)*

N7 *No, kyllähän se oppimisessa tuntuu,... eihän se mene heti päähän. Niin kyllä se siinä tuntuu,... että kyllä sitä saa kymmenen kertaa sanoo, ennen kuin se menee tuonne kalloon... mutta sitten kun se sinne menee niin se pysyy siellä.*

N8 *... ihan tosiaan siinä oppimisessa, että nyt mun pitää olla hirmu tarkkaavainen, että kun mää kuuntelen mitä toinen puhuu, mulla pitää olla kynä kädessä että saan jonkun sanan laittaa ylös .. kyllä siinä on tapahtunu sellaista, että mun tarttee saada toistoja ja kirjoittaa ylös..*

Nämäkin haastateltavat kertovat oppimistutkimuksissa havaittuja asioita. Ulkoa oppiminen on vaikeaa, mutta kontekstoituva, ymmärretty tieto jää paremmin mieleen. Kuuntelemalla vastaanottaminen on vaikeampaa kuin nuorilla: asiat pitää nähdä kirjoitettuina. Mutta vain harvat kertoivat epävarmuudesta sen suhteen, vieläkö he voivat oppia tai osaavatko he riittävästi. Työssäpysyneiden yleinen kokemus oli, että he osasivat ja oppivat riittävästi. Erilaisten työtehtävien vaatimukset uuden oppimisen suhteen tietysti vaihtelevat. Jos käytän esimerkkinä aineistoja, niin yhtä hyvin pankissa kuin julkisessa hallinnossa ovat kovalla vauhdilla muuttuneet niin organisaatiot, tietojärjestelmät ja tietotekniikka kuin itse palvelujen sisältö, pankeissa luotot, talletukset ja sijoitukset ja sosiaali- ja työhallinnossa hoidetut etuudet ja niiden ehdot.

## Muistaminen

Kun itselleni suurin ongelma on ollut muisti, olin ylättynyt miten vähän muisti ja muistaminen tulivat esille tässä aineistossa. Vain yksi ikäiseni nainen puki sanoiksi kuin omaa kokemustani.

*N3 Tai kyllä sen vielä varmaan oppiikin, mutta sitten se, että tuota just se että muisti, mieleen palauttaminen ja asioiden mielessä pitäminen on heikentynyt, se tuo sitä epävarmuutta. Kun multa kysytään, että muistaksako tällaista juttua tai asiakkaan kanssa käydään läpi ja sitten jos et muistakaan, niin se harmittaa hirveesti.*

*... että sä et pysty painamaan mieleen asioita niin kuin ennen, pysty tuota muistamaan asioita niin kuin ennen... Muistijuttu on mulle semmonen, joka on selvästi heikentynyt ja mää tota aina sanon, että mistä muistia vois ostaa*

*... sää et pysty painamaan mieleen asioita niin kuin ennen, pysty tuota muistamaan asioita niin kuin ennen... ja sitten ikä tuo osin unettomuutta, ja sitten kun on univajetta, keskittymiskyky on heikompi.*

*... et kun me ollaan semmonen ikäluokka, jotka on opeteltu kirjasta lukemaan ja alleviivaamaan asioita... ja nyt oletettaisiin, että luetaan vaan päätteeltä, koska se voi jo huomenna olla muuttunut se tieto, niin se ei tahdo onnistua meiltä. Et me ei hahmota sitä sillä lailla ja niin me aina tulostetaan kaikki ja sitten me otetaan keltakynä ja sitten me viivataan se ja sitten säilytetään ohje ja sitten me ei tiedetä, missä se ohje on... mutta kun se ei mene tänne kaaliin tuosta ruudulta... määkin tulostan niitä ja vien kotiin ja alleviivaan keltakynällä*

Hidastunut oppiminen ja muistaminen myös venyttää työpäiviä. Jos uudet ohjeet, ohjelmat, asiakirjat, muistiot, esityslistat ja pöytäkirjat tajuaisi nopeasti päätteeltä, niitä ei tarvitsisi samassa määrin kantaa kotiin ja ponnistella niiden painamiseksi päähän.

## 11.4 TIETOTEKNIikka JA KIELITAITO

Tietotekniikan käyttöönotto viimeisen 10–20 vuoden aikana yhdistää mitä erilaisimpia ammatteja ja työpaikkoja. Vuonna 2001 tietotekniikkaa työssään käyttämättömistä ”perinteisistä työntekijöistä” oli tullut vähemmistö. Heidän osuutensa palkansaajista oli pudonnut vuoden 1988 72 prosentista vuoden 2000 31 prosenttiin (Blom ym. 2001). Keski-ikäisten sukupolvi on joutunut ottamaan uuden tekniikan vastaan ilman pohjakoulutuksen antamaa valmiutta, oppimalla työssä tai työn ohessa. Jälkikäteen katsoen välttämättömän taidon oppiminen on ollut yksinkertaisempaa kuin etukäteen oletti. Välttämätön taito tarkoitti tässä aineistossa eri asioita. Toisille riitti tekstinkäsittelyn ja sähköpostin hallinta, toisten työ oli siirtynyt kokonaisvaltaisesti elektronisten tietojärjestelmien varaan.

*AP ... kun te harrastatte niin paljon liikuntaa, että siinä taitaa sitten tulla sivussa tällainen työkyvyn ylläpito?*

*M4 Joo, no työkyvyn ylläpito on myös sitä, että munhan on treenattava tietotekniikkaa. Mähän kävin tuota Windows-kursilla ja muuta, ni kylhän tietenkä, ilman muuta,... mullahan on ollu ... tietokone kotona..., niin onhan siitä ilman muuta selkeesti työkykyyn ja tähän työssä suoriutumiseen etua... Pystyn kuitenkin semmoset peruskirjelmät tekemään ja muut tällaiset, jotka tuntui kymmenen vuotta sitten, että voi se on tulossa tuokin juttu, että siitä ei tuu mitään, että mä en enää rupea, huomaa, että mä en rupee enää mukamas, mutta se tuli sitten ihan luontevasti,... semmonen perusvalmius on, joka on työkyvyn ylläpitäjuttu nykyaikana.*

Mutta tietojärjestelmien, ohjelmien ja koneiden ns. käyttäjäystävällisyydessä on ollut paljon puutteita. Oppiminenkin jätettiin paljolti työntekijöiden tai työyhteisöjen omalle vastuulle. Tämä on ollut erityisen kuormittavaa silloin kun asiakastyön ehtona olevat tiedot

on siirretty elektronisiin tietojärjestelmiin, kun samanaikaisesti piti palvella asiakkaita näiden silmien alla ja opetella uutta tekniikkaa ja tietojärjestelmiä.

*Aina muuttu ohjelmat ja niiden kanssa sai taistella ja sitte se stressi, kun asiakas on siinä vieressä tai asiakas langalla ja se pitäs tapahtuu ja omaksua kaikki ne uudet... monta kertaa hammasta purin, että kyllä mä tään opin, ettei se oo konetta kummosempi. (Sari Charpentierin aineisto)*

Tämäkin aineisto kertoo muutoksen kattavuudesta. Tietotekniikka oli muuttanut kaikkia töitä, toisia vähemmän, toisia hyvinkin perusteellisesti. Tietotekniikan omaksumisessa suku- ja ikäpolvikuilu koettiin suureksi. Tietotekniikan hallitsemattomuus tuli useimmiten esille omana puutteena, suvereenisti koneiden kanssa räplääviä nuoria ja itseä erottavana tekijänä. Vaikka kaikki nuoretkaan eivät hallitse tietotekniikkaa, niin nuoret vähän myyttisestäikin näyttäytyvät ryhmänä, joka *in corpore* hallitsi uuden tieto- ja kommunikaatiotekniikan. Itse asiassa lasten ja nuorten kesken on jo huomattava sukupuoliero tietotekniikan hallitsemisessä. Tässäkin aineistossa pojille ja nuorille miehille tavallisempi kulttuuri ja osaaminen siirrettiin nuorten yleiseksi ominaisuudeksi.

Välttämätön oli opittu hammastakin purren, mutta koneiden ja ohjelmien kanssa ei oltu oikein sinuja. Niiden toiminta – tai pikemmin toimimattomuus – aiheutti pientä epävarmuutta. Varmuutta antava hallinnan tunne puuttui. Asiakaspalvelussa tietotekniikkaa käyttävä pelkäsi, että *kone menee ”jumiin” tai ”juntturaan”*. Kun et oikein hallitse laitteita ja ohjelmia, sä jäät *jostain aina kiinni* ja kun ei osaa järkeillä sitä juttua, niin se menee jumiin. Koko ajan oli sellaisessa pienessä epävarmuudessa, että *tuleeko se asiakas siihen ja sitten mä en löydäkään ja pääsekään eteenpäin ja asiakaskin sen huomaa, että se nyt se ei osaa tuota*.

Koneet ja järjestelmät saattoivat olla tavallaan hallinnassa.

N4 *Mä en ollut koskaan käyttäny kassakonetta ja mä olin yli viiskymppinen, kun mä tulin taloon... Niin tota pitkältikin yli viiskymppinen, niin se oli mulle uutta ja outoo, mut mä sen äkkiä opin, ja sitten tuli nää Masit ja mitä kaikkeaa näitä koneita on. Et kyllähän mä niitä käytän, mutta vähimmässä määrin, et en oo mikään mestari niissä hommissa... Kyllä ne on hallinnassa tavallaan, joo.*

Teollisuusyrityksessä osa tuotannonsuunnittelijoista piti kaksoiskirjanpitoa, päätteen rinnalla ”mustakantista vihkoa”.

M2 ... ja sitten tässä virkailijakunnassakin niin kyllä meillä on sellaisia, jotka selvästi pelkäävät näitä tietokonekuvioita.

AP Ahaa.

M2 *Ja tällä puolella nuoret, joilla on koulutus, jotka on lapsesta lähtien oppinu pelaamaan noitten koneitten kanssa, niin nehän on, nehän kyllä pesee ja huuhtelee meijät vanhat parrat mennessä tullen. Että siinä suhteessa niin, siinä suhteessa pitäs nuoria tänne saaha, koska heillä on erilainen valmius...*

AP Käyttää näitä?

M2 Käyttää näitä tietokoneita, kyllä.

AP Sanoitte, että joillakin on ehkä näillä vanhemmilla tämmönen tietokonepelko.

M2 *On on ihan selvästi. Ja sitten kun on oppinu tekemään jollakin vanhalla tavalla, joka oli silloin, kun tietokoneita ei ollut, niin ne pitää sinnikkäästi kiinni niistä työtavoista, jotka oli silloin ennen.*

AP Miten se voi olla mahdollista ees?

M2 *Hyvä kysymys. Pidetään, ainakin yritetään pitää jopa aivan rinnakkaisia järjestelmiä. Pöytälaatikossa on se vanha systeemi, johon luotetaan ja sitten pakosti pelataan sitten sen pöydällä olevan koneen kanssa.*

AP *Joo, mut siihen ei luoteta niin paljon, että jätettäis se..*

M2 *Ei, ei siihen luoteta, kun siihen näpytellään se tieto, mutta siihen mustakantiseen vihkoon kirjoitetaan se sama asia, koska siellä se ainakin pysyy ja on siinä muodossa, jonka ymmärtää*



..

AP *Mutta teillä ei oo ikinä ollu mitään?*

M2 *Ei, en oo ikinä pitänyt rinnakkaisia järjestelmiä. Ei, ei se... (naurahtaa) ei siinä oo mitään järkeä*

Niitäkin oli, jotka olivat todella sinuja tietotekniikan kanssa. Mukana oli työpaikkansa atk-asioiden hoitajaksi ja kouluttajaksi muutama vuosi sitten siirtynyt nainen. Mukana oli myös uusimmista koneista ja ohjelmista voisi sanoa intohimoisesti innostunut mies. Hän käytti niitä virkatyön ulkopuolella myös omassa yrityksessään, ja hän halusi pysyä virassaan mahdollisimman pitkään pysyäkseen paremmin ajan tasalla laitteiden ja ohjelmien suhteen. Uusin tieto oli työn mukanaan tuoma etu.

### *Sukupolviuilu*

Kaksi asiaa tuntui erottavan omanikäiset nuorista tai siis näillä kahdella asialla ikäeroa erityisesti tehtiin: toinen oli nuorten nopeus, myös uusien asioiden omaksumisessa, toinen tietotekniikka. Alalla kuin alalla ja ammatissa kuin ammatissa nuoret hakkasivat ”vanhat parrat” juuri siinä helppoudessa millä he työskentelivät tietotekniikan kanssa ja oppivat uusia niksejä. Tämä saattoi laajentua tietynlaiseksi it-sektori-mystiikaksi. Yleensä tutkittujen oli vaikea osoittaa jokin työ, joka ei sopisi heidän ikäisilleen. Mutta it-sektoriin, tietotekniikkaan ja internetiin saattoi liittyä kunnioittavaa mystiikkaa.

*M4 No en mä muuta osaa sanoa, mutta kyllä kai nää tietokonealat voi olla mun ikäiselle,... niin oiskohan liian kova haaste lähteä nolilta lähelle kuuskymppisenä esimerkiksi tämmösen jonkin Nokian hommiin.*

Uudet tieto- ja kommunikaatioteknologiat konkretisoivat putoamista ajan tasalta. Tämä koski niitä ”perintei-

siä työntekijöitä”, joiden oma työ ei sisältänyt tietotekniikan käyttöä. Kuten Blom ym. (2001) huomauttavat, kansalaiset ovat eriarvoisessa asemassa tietoyhteiskunnan laitteiden ja taitojen oppimisen suhteen. Ne, jotka ovat jo työnsä vuoksi joutuneet ottamaan askeleen, ovat etuoikeutetussa asemassa. Vaikka tieto- ja viestintäteknikkoja on joutunut opettelemaan hammasta purren ja omalla ajalla, niin tämä on pitänyt mukana ajassa ja karsinut tietoyhteiskunnan mystiikkaa. Työn mukana saatava PC, faksi ja nettiyhteys ovat yhä tärkeämpiä työsuhde-etuja ja niiden ulkopuolelle jäävät ovat herkemmin myös tietoyhteiskunnan ulkopuolella.

*AP No kuka tai mikä saa teidät tuntemaan sillä lailla että sitä ikääntymistä pitäis jotenkin hallita?*

*M5 Joo, jos sattuu itteensä parempaan seuraan jossakin.*

*AP Niinku, mikä on tää parempi seura?*

*M5 No.. semmoseen, missä on semmonen vähän valveutunut tai hauska porukka, niin silloin siinä toivos kyllä, että pysyis mukana itte, että ei puhus niitä vanhan papan juttuja siellä.*

*AP Et pysyis niiku ajan hermolla?*

*M5 .. nuoremmat, ne puhuu nykyään sitte asioista, joista meikäläinen ei tiedä mitään, niin siinä vaiheessa huomaa, että ei kuulu oikein,..*

*AP Et ennen niinku ties?*

*M5 Joo, ennen ties, oli niinku ajan tasalla, mut ajatellaan tää, nykyaikaan tietokoneet ja kaikki, ku puhutaan internetistä ja kaikista puhutaan, ni meikäläinen ei pysy niissä mukana, ku en mä käytännössä tarvi niitä missään, mä en pysty ees keskustelemaan niistä, justiin tää on sitä nykyaikaa, mikä menee ohite kaikki sitten, nää tietokoneet ja muut tämmöset soittimet ja välineet. Mulla on esimerkiks tuo poika, ni se niitten kanssa pelaa jatkuvasti, mä en ees pysy mukana niissä...*

Jonkinlainen sukupolvikuilu saattoi ilmestyä myös ammattikunnan sisälle. Lääkäri kuvasi orientaation muutosta vanhemman ikäpolven eräänlaisesta paikallisesta käsityömaisyydestä nuorten globaaliin netti aikaan.

AP *No tota huomaatteko että työpaikalla niinku nuoremmissa ja vanhemmissa ois jotain eroja, niinkun vaikka siinä tavassa tehdä töitä?*

M9 *No siinä tuota, minun mielestä, nää jotka on saanu perinteisen vanhan koulutuksen, ni ne niinku periaatteessa tekee työtä siellä osastolla enemmän. Sitten nämä nuoremmat, niin niillä on aika paljon sitä, sanotaan tämmöstä kirjallista asiaa ja sitten ne, ei nyt voi sanoa, että seikkailee netissä, mutta ne hakee sieltä julkaisutietoja, jotka ei aina oo kieltämättä sovellettavissa niin paikallisiin oloihin, niillä niinku menee enemmän tieteelliselle linjalle.*

Pitkälle koulutetut tietysti aikaisemminkin seurasivat alaansa, ammattilehtiä ja kirjoja. He olivat kuitenkin kehittyneet ammatissaan tekemällä operaatioita osastolla, nuoret hakemalla uusimpia julkaisuja ja tieteellistä tietoa netistä. *Haetaan tietoa josta tulee varmaan oikeaakin tietoa paljon, ni tuota muualta, kun nyt on maailmanlaajuiset kirjallisuusverkot käytössä.*

Haastateltava palasi siihen, miten aikaisemmin tärkeä seniori-juniori -suhde, missä kokenut kirurgi opastaa ja opettaa nuorempaa, ei toimi enää. Nuoret eivät osoita enää sellaista kiitollisuutta tai arvostusta, jota käsityömaisemmässä ja henkilökohtaisemmassa taitojen siirtämisessä osoitettiin. Muissa ammateissa tämä sama seniori-noviisi-suhteen murtuminen ei tullut esiin. Kuitenkin voisi ajatella, että työpaikan tulokkaiden suvereeni pääsy uuteen tietoon tavalla, jota seniorit eivät hallitse tai eivät ole tottuneet käyttämään, muuttaa seniori-noviisi- ja yleisemmin ikäryhmien suhteita.

### *Kielitaito ja koulutus*

Kielitaito on tietotekniikan ohella toinen valmius, johon kohdistuvat vaatimukset ovat nopeasti kasvaneet talouden kansainvälistymisen myötä. Tutkituilla oli varsin hyvä koulutustaso, mutta mukana aineistossa oli myös kansakoulun käyneitä tai kansakoulupohjalta vanhan teknikkokoulutuksen saaneita. Koulutuksen

mataluus ei tässä aineistossa noussut sillä tavalla esille kuin se on esillä ikääntyvien heikkouksia koskevassa yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa. Kuitenkin jotkut kansakoulupohjalta ammattikoulutetut tunsivat oman tai yleensä ikääntyvien koulutustason puutteena. Puutteellisuus konkretisoitui kielitaidossa ja nimenomaan nopeasti kansainvälistyneessä yrityksessä. Neuvottelu asiakkaiden kanssa, koneiden asennukset ulkomaille ja ulkomaankomennukset alkoivat kuulua tavanomaiseen toimenkuvaan. Vähemmän koulutettuja olikin yrityksessä laitettu eläkeputkeen ja uusilta tilalle tulleilta edellytettiin korkeakoulututkinto. Samalla syntyi uusi luokkaraja, kun nuoret insinöörit kuuluivat vanhan teknikkopolven kanssa eri ammattiliittoonkin.

AP ... onks työssä sitten joku muu tällöinen erottava tekijä?

M3 ... tänä päivänä se saattaa olla ehkä koulutustaso, niin tuossa minullahan ei ole kuin teknillinen koulu takana... Nämähän ne on lähteny eläkeputkeen, jotka on ollut teknikkoja koulutukseltaan ja nytkin kun tähän haetaan tälläkin hetkellä... ne ovat vähintään insinöörejä tai diplomi-insinöörejä. Me ollaan niin ku eri liitossa... ja meillä on erilaiset tuota työsopimukset, vaikka meillä on samat toimenkuvat...

... tuo koulutustaso on yks, ja se, minkä minä oon huomannu niinku Akilleen kantapääks itelleni niin on tuota melko huono kielitaito, se mikä nuoremmilla on, niin hehän on koulusta tulleita, opiskelleet eri tavalla kuin minä aikanaan. Vaikka mä nyt näitä tietokoneita ihan yhdenvertaisesti pystyn käyttämään ... mutta tuo kielitaito, ei jaksä siihen keskittyä... hyvin huonosti pärjään näissä neuvotteluissa, mitä käyvää näitä projektineuvotteluja näiden asiakkaiden kanssa.

Tässä esimerkissä konkretisoitui paitsi kielitaidon puute myös 1990-luvulla tapahtunut koulutusvaatimusten nousu. Tiettyyn tehtävään alettiin rekrytoida yhtä tai kahta koulutusastetta korkeamman koulutuksen saaneita. Näin työmarkkinoilla ja yrityksissä varmistettiin paitsi riittävää osaamista myös oikeaa asennetta. Koulutus ja tutkinnot viestivät paitsi tietoa ja taitoja myös haettua elämänotetta; se

on jonkinlainen varmistus tottumuksesta suorittamiseen ja ponnisteluun.

## 11.5 LUOVUTTAMINEN, INNOSTUMINEN JA IÄN HYVÄSIKÄYTTÖ

### *Luovuttaminen, etäisyydenotto*

*N5 ... kyllä semmoinen tietty luopumisen tunne on, siis sellanen, että totakaan mun ei enää tarte tehdä tai osata...*

Gerontologisessa perinteessä vanhuus on luovuttamista ja irtaantumista. Jossain vaiheessa se on nähty luonnollisena kehityskulkuna, kunnes aktiivisen ja onnistuneen vanhenemisen oppi on alkanut suorastaan velvoittaa kiinnipitämiseen. Myös tässä aineistossa ikääntyminen määrittyy luovuttamisena, periksiantamisena ja ei-jaksamisena, ikääntymisen vastustaminen periksiantamattomuutena. Työ on tämän kiikkulaudan keskeinen areena. Ikääntyneisiin liitetään vähenevä motivaatio, kyynistyminen, emotionaalinen väsymys, innostuksen sammuminen, haluttomuus muuttua, muutosenergian vähäisyys, iän käyttäminen alibina ja eläkkeen odottelu. Tällaisia yleisiä mielikuvia nousi esiin meidänkin haastateluissamme. Niitä esittivät lähinnä henkilöstöjohto tai sitten keski-ikäiset itse, eivät niinkään itsestään, vaan joistakin toisista tai ilmassa leijuvina ajatuksina.

Yritimme tavoittaa tätä teemaa eri kulmista. Haastateluissa kysyttiin, mitä työ merkitsee, millaisia tunteita se herättää, herättääkö se ehkä intohimoa, vieläkö odottaa työltä jotain uutta, ovatko nuoret toisenlaisia.

*N3 Motivaatiossa on varmaankin eroa.... Muillakin tämän ikäisillä on samoja ongelmia... elikä me ei koeta, että meillä ois riittävä*

motivaatio. Että nuoremmilla varmaan on parempi.

... Nuoret jaksavat ja nuorilla on myöskin sellaista ennakkoluulotomuutta, idearikkautta ja tällaista uutta näkökulmaa. Kokemus on hyvä ja auttaa, mutta tuota ei jaksu aina niin kuin enää innostua sellaisista asioista joista pitäisi innostua, kun on ollut liian pitkään ja jo tään ikänen

... Mä teen tämän työni hyvin... mutta se ei enää niin kuin sytytä. Ei sytytä enää sillä lailla että mä odottaisin jotakin vielä... Että jotenkin mä niin kuin huomaan, että mä oon jäämässä pikku hiljaa sivuun... On siinä työssä vielä iloa mutta ei intohimoa.

N5 Tunteet työtä kohtaan ovat tasaantuneet, että kyllä varmaan tuommonen innostus ja joku tuota, intohimokin on voinut joskus olla, mutta en minä enää sellaista tunne työtä kohtaan. Tietysti tunteet muutenkin tasaantuvat tässä iässä.

Kumpikin näistä naisista oli kuvannut työn keskeistä merkitystä koko elämälleen, sen antamaa mieltä, päiväjärjestystä, turvallisuutta, voimakasta tyydytyksen tunnetta. Mutta silti tapahtui vähittäistä luisumista sivuun. 30–40 vuoden työuran jälkeen tunsu ikään kuin oikeudekseen valikoida sitä, mistä enää jaksaa innostua ja mihin itsensä laittaa.

N9 ... että mä en oo enää innostunut lähtemään laivaseminaareihin... Mua ei niin kauheasti kiehdota nää tän, tän tyyppiset koulutukset ja muut... Onko se sitä, ettei jaksu vai ei viitsi ihan kaikkia asioita. Onko sitä vähän kriittisempi ja sellainen, olet kokenut jo monet asiat... Että joku, joku kokee uutena.

... Mutta ehkä se on siinä, että siihen voi vedota tähän ikääntymiseen ja ikään, jos ei jostain asiasta kauheesti innostu.

M4 ... mä oon aikanaan ja ikäisenään ollut suuna ja päänä kaikessa, järjestänyt ... niin mä oon kokenut sen luontevaksi, että semmoset väsä, joilla on sitä, sanotaanko, energiaa ja sykettä niin paljon,... mä oon kokenut, että kukin ajallaan tekee..."

AP Kysyin, että onko ikääntymisessä ollu jotain positiivista tai ootteko voinut käyttää ikää hyväksenne työssä? Onko siitä etua vai haittaa työelämässä ja missä mielessä?

M1 *No, kyllä ne naureskelee, että kun on joku tylsä homma, niin mä sanon, että en minä... kun pitää lähteä johonkin ryypypäjäisiin, niin minä en vanhemmiten voi lähteä. Silloin mä oon vanha kun mulle sopii.*

M5 *Nyt huomaan, että kun on kuusikymppinen, niin ei ihan lähe, lähe joka kissanristiäisiin, joka on... Niistä laistaa.*

Tämän mukaan irtautuminen ei ala sellaisesta mikä käsitetään oman työn ytimeksi. Se tehdään kokemuksella ja vastuuntunnolla. Irtautuminen alkaa kahdesta paikasta, ensinnäkin eräänlaisesta oheistyöstä, mitä kuuluu useisiin keskiluokkaisiin ammatteihin. Työhön liittyvästä seurustelusta ja edustamisesta valikoidaan ainakin ”kissanristiäiset” pois. Opettajan työ on tässä aineistossa esimerkki työstä, mitä voi tehdä eri tavoin, huolehtia omasta opetuksestaan tai organisoida ”suuna ja päänä” kaikenlaista ylimääräistä. Luopuminen saattoi alkaa juuri tällaisesta tapahtumien organisoinnin kaltaisesta oheistyöstä.

Toiseksi irtaantuminen alkoi uusien asioiden oppimisesta, uutuusien vastaanottamisesta ja koulutuksesta. Työyhteisöissä on tietynlainen ”harmaa vyöhyke” sellaisia asioita, joihin jonkun olisi tartuttava, jonkun opetettava ja otettava omakseen, mutta ei ole selvää, kenelle ne kuuluvat. Nämä voivat olla esimerkiksi erilaisia kehittämishankkeita tai ideoita. Ilmassa voi kellua erilaisia ”olisi hyvä jos” -asioita. Työyhteisö tai organisaatio ei romahda siihen, jos kukaan ei ota niitä omakseen. Näyttää kuin eläkeiän ollessa nurkan takana, myös ilmassa odottavat tarttumiset ja uutuudet sysätään nuoremmille. Monet ideat voivat myös tuntua uudelleenkeksityille – mehän yritimme tuota jo 25 vuotta sitten. Monet uutuudet – opit, järjestelyt – tuntuivat jo kierrätetyiltä, aikaisemminkin keksityiltä.

Ikääntymisen mukana aikaisempaa psykologista sopimusta tai kontrahtia yksipuolisestikin uudelleen-

kirjoitetaan, ts. otetaan oman käden tai mielen oikeus rajoittaa mukanaoloa ja yritetään suojella itsellisyyttä, omaa reviiriä. Eila Karjalainen (2002) paikansi keski-ikäisillä pankkitoimihenkilöillä seitsemän eri puhereper-tuaaria, yhtenä niistä itsemääräämisen. Haastatellut otti-vat oikeutta määritellä työelämään käytettävien voima-varojen määrän ja laadun. Karjalainen sanoo, että tämä puhuja on ”omia sisäisiä pyrkimyksiä toteuttava ja suojaava subjekti”, jolla on ”reviirin suojelijan identi-teetti”.

## 11.6 SENIORI

*M4 ... X jäi vuosi sitten eläkkeelle... Hän oli semmonen kunnian-arvoisa opettaja, jolla oli mielipiteitä ja hän oli myös harras kristitty... Niin häntä kohtaan oli semmonen niinkuin kunnioit-tava suhde, ja häntä ei haluttu loukata ja sovittelevasti yritettiin sanoa, vaikka oltiin eri mieltä.*

Nykyinen ikädiskurssi pyrkii kääntämään ikääntyneisiin liitetyt kielteiset stereotypiat myönteisiksi, korkeaksi moraaliksi, henkiseksi kasvuksi, hiljaiseksi tiedoksi. Keski-ikään liittyy myös kokemusta oman minän vahvistumisesta. Samalla kun ruumis alkaa viestiä vanhenemisestä, oma minuus tuntuu vahvistuvan. Kukaan keski-ikäisistämme ei mainostanut henkistä kasvuaan, mutta ikään ja senioriasemaan liittyi paljon positiivisia kokemuksia, sekä siihen mitä itse tunsii osaavansa että toisten taholta saatuun kohteluun. Äärimmillään voi saavuttaa aseman ”kunnianarvoisana” henkilönä, jota ei haluta loukata ja jolle puhutaan sovittelevasti, vaikka ajateltaisiinkin tämän jääneen ajasta. Joskus, tai oikeas-taan useastikin, minusta tuntuu kuin ympärilläni leijuisi tuo kunnianarvoisan vanhemman naisen kehä, vaikka kaikista vähiten sellaista kaipasin, eivätkä sitä (onnek-



si) kannattelekaan läheiset työtoverit vaan puhelimes-  
sa tai sähköpostissa esitelmiä pyytävät vieraammat ih-  
miset. Tämäkin aineisto vihjaa, etteivät keski-ikäiset  
niinkään kaippaa nuorten kunnioitusta kuin vertaisena  
pitämistä.

N6 *On muutamat ihmiset... siis näistä iltatyöistä, oppilaista,  
nuorista, niin he ovat, he huomaavat. Mä en tarkoita, että  
kunnoittaa, vaan he ovat hirveen mukavia... he ottaa meikäläi-  
sen iäkkäämmän ihan samalla tavalla kuin muutkin.*

### *Kokemusta, taitoa, luotettavuutta*

Ikä voi antaa monia koettuja vahvuuksia työhön. Käsityö-  
mäisessä työssä kertyy tietynlaista hiljaista tietoa. Konei-  
den käyntiinkin tulee sellaista silmää ja korvaa. Siellä kuu-  
lee sen koneiden käynnistäkin jo milloin ne toimii kunnol-  
la... kuuluu jo koneen äänestäkin, että nyt tuolla on hätä.  
Nyt sinne pitää rientää...

Aineiston lääkäri mietti suorastaan testamentin kir-  
joittamista kokemuksestaan.

M9 *... kun on määrättyjä asioita, jotka niinku on tavallaan ollu  
melkein yhden, eliikkä sanosko minun varassa, jotkut määrätyt  
hommat, että niistä pitäisi tai varmaan odotetaan, että tekisin  
niinku tavallaan semmosen testamentin taikka kirjan, ohjeen,  
että miten ne tehdään sitten kun joku muu rupee tekemään.*

Työtoverit ja työnantaja käyttivät hyväkseen kokemus-  
ta ja osoittivat luottamusta.

M7 *.. nää nuoremmat .. niin kyllähän ne tietysti aina kysyy, että  
miten tämä on ja mitä tehdään nyt..*

M3 *... työnantaja käyttää hyväks tätä kokemusta ja  
ammattitaitoo...*

M2 *... niin melkein semmonen isähahmo kyllä oon, oon ollut.*

Haastateltava kuvaa iän mukana kasvavaa varmuutta, hilitympää käyttäytymistä ja vähäisempää huomion tarvetta ("viisaat istuvat varjossa"). Tämä mies välittyy haastattelussakin viisaana ja harkitsevana. Ei tunnu yllättävältä, että hän on nuoremmille isähahmo ja hänen odotetaan tietävän asian kuin asian niin kotona kuin työssä.

*Syvyyttä, kokonaisuuksia, arviointikykyä, kanttia,  
tilannehallintaa*

Ikä toi monenlaista varmuutta:

N5 Tämönen tietty senioriasema, joka nyt sitä mukaan tulee kun ikää kertyy, niin ihmiset luottaa ja todella voi niin kuin vapauttaa tämmösestä pikkutarkkuudesta, katsoa kokonaisuuksia,  
... syvyyttä ja kykyä arvioida asioita.

M2 Uskaltaa seistä omien ajatustensa takana.

N6 Ikä on tuonut tiettyä oikeutta arvioida itse, ottaa kantaa niin, että siihen on kanttia.

N1 Sitä tulee tiettyä varmuutta ja oppii esiintymään.

M9 Kun aika pitkä kokemus on, niin sitä pystyy sillai hyödyntämään, että ei ensimmäisenä hätkähdä jostain asiasta

N6 Eli ikä tuo sitä varmuutta ja tuota olet oppinut käsittelemään vaikeita asioita, sä oot käsitellyt niitä siis tän 32 vuoden aikana niin sulla on ollut vaikka mitä, eli sitä selviää melkein tilanteesta kuin tilanteesta, jos ei nyt oteta tätä tietokonetta, mutta siis tarkoitan tilannehallintaa, että ei tule enää sellaisia tilanteita, joissa joutuu miettimään, että miten kähän tästä selviää. Se vanha kokemus auttaa hirveesti.

## Asiakkaiden luottamus

Tavaratalon vaateosastolla myyjä kuvasi, ettei hän voisi enää myydä nuorisovaatteita, mutta *kyllä vanhempi ihminen hakee vanhemman myyjän... niin ne tulee automaattisesti, vaikka nuoret myyjät ovat vapaana, ne tulee kysymään multa, että kun te vapaudutte, niin rouva saanko mä palvelua.*

Ja ravintolassa käy anhojakin asiakkaita.. *moni asiakas sanoo siitä, että on vain nuoria. Minusta on tärkeää, että kun on eri ikäisiä asiakkaita, on eri ikäistä henkilökuntaakin.*

Iän mukana nuoruuteen liittyvä epäuskottavuus kariesee itsestään. Naisten uskottavuus miehisissä asiantuntija-ammateissa kasvoi osin oman ikääntymisen myötä, osin ehkä siksi, että naisista tuli tavallisempia myös asiantuntija- ja johtoasemissa.

*N6 Mä oon nekin ajat kokenut, kun mä oon ollut nuori tyttö ja mä aattelin, että herranjestas kuka voi ottaa mua vakavasti, ei asiakkaat eivätkä tuota työkaverit, niin tämän on nyt poistunut kokonaan.*

Erityisesti sairaalassa, missä on paljon vanhoja potilaita, ikä, kokemus ja kokemuksen kartuttama hiljainen tieto näyttää olevan etu (myös Malkamäki 2001). Aikaisemmasta kokemusvarastosta löytyy ratkaisuja kiperissäkin paikoissa, ja potilaatkin luottavat paremmin. Varsinkin nuoria naislääkäreitä epäillään, *että tietääköhän se yhtään mitään tosin myös nuoria miehiä, että tietääköhän se poika yhtään mitään, että missä ne kokeneemmat on.*

## Korkea moraalii

*M2 ... semmonen käsitys mulla on, että mitä vanhempi on, niin sen hartaampi suhtautuminen tuohon työntekoon on. Että kyllä nuoriso, nuorimmat ottaa sen homman paljon kevyemmin ja joskus tuntuu, että siinä ei ole kovin paljon muita arvoja kuin se*

*fyrkka mikä siitä tulee... kyllähän se varmasti kaikilla on kun-  
nia-asia tehdä se työ sillä tavalla, että siitä ei tule sanomista,  
mutta sitten on vielä semmonen ylimääräinen puristus sen työn  
laadun eteen, niin mieli tekis kyllä sanoo, että kyllä vanhemmat  
suhtautuu vakavasti siihen lopputulokseen. Toivottavasti olen  
väärässä.*

Toimintakyvyn rajoituksia, vähäisempää innostumista tai oppimisen rajoituksia korvasi tunnollisuus ja korkea työ-  
moraali. Liki kaikki tekivät tällä tavoin eron nuorempiin.  
Myös Malkamäen (2001) tutkimuksessa ajatus keski-  
ikäisten korkeammasta työmoraalista oli yhteinen niin itse  
keski-ikäisille kuin nuorillekin. Karjalainen (2002) taas  
kuvasi tätä työteliäisyytenä, mutta yhtä kaikki, silläkin kes-  
ki-ikäiset tekivät eroa nuorempaan ikäpolveen. En voi olla  
ajattelematta, että aikuissukupolvella on ikuinen taipu-  
mus ajatella nuoret jotenkin ongelmana. En ole varma,  
mutta luulen tämän kuuluvan siihen ”jo muinaiset kreik-  
kalaiset” -luokkaan.

## 12

# IKÄSYRJINTÄÄ?

## 12.1 REKRYTOINTI JA SANEERAUS

*AP Onko ikä etu vai haitta työelämässä?*

*N1 Onhan se tietysti haitta, haittahan ikä on nykypäivänä sikäli, että jos sinut potkitaan pois meikäläisen ikäisenä, vähän nuorempanakin, niin et tahdo saada töitä, mutta etuhan se on sikäli, että sulla on, jos olet samassa työpaikassakin tai vaihdat työpaikkaa, niin sulla on elämäkokemusta ja tietotaitoo.*

Lainsäädäntö, perustuslaista rikoslakiin ja työsopimuslakiin, kieltää ikäsyrijinnän työssä, myös iän käyttämisen irtisanomisen tai rekrytoinnin perusteena ilman painavaa syytä. Kuitenkin ikää käytetään perusteena sekä rekrytoinnissa että irtisanomisissa.

Painavia syitä tahi ei, keski-ikäisten on vaikea päästä sisään, keski-ikäisten työttömien liki mahdotonta. Aineistomme pitkään työssä pysyneiden koostumus vastasi yleistä tilannetta. Yhtä lukuun ottamatta kaikilla oli pitkä ura samassa työpaikassa; työssäpysymisen ensimmäinen ehto näytti olevan pysyminen sisäisillä työmarkkinoilla.

Rekrytointitutkimuksissa (Kurtén 2000; Vaahtio 2002) voi havaita ristiriidan. Yhtäältä työnantajat ja työhönottajat painottavat, ettei ikä ole tärkeä tai ratkaiseva, vaan kaikki riippuu ”henkilöstä”, onko tämä oikea tai hyvä tyyppi. Samalla yrityksissä on kuitenkin

ihanneikä, 30–40 vuotta. Ja vaikka iällä ei suoraan myönnetä olevan merkitystä, sitä käytetään signaalina halutuista ominaisuuksista, joustavuudesta, ripeydestä ja uudesta tiedosta.

Kurténin (2000) tutkimuksessa, jossa kohteena olivat ylemmät toimihenkilöt, työttömät itse näkivät kynnysiän keskimäärin 43 vuodessa, työnantajat 48 vuodessa. Moderni kaupunkihuhu/yleinen käsitys on samaten asettanut ikärajan noin neljäkymmenen paikkeille, joskus matalammalle. Kuitenkin 1990-luvun lopussa ikäasenteet näyttivät muuttuneen vanhemmille myönteiseen suuntaan. Silti työttömät tai työmarkkinoiden ulkopuoliset viisi- tai kuusikymmentävuotiaat eivät työllistyneet sen helpommin.

Oman aineistomme henkilöstöjohdon haastatteluissa tuli vahvasti esille koettu ikärakenteen vinous etenkin julkisen sektorin organisaatioissa. Ikääntyneisiin ei välttämättä liitetty muuta vikaa kuin se että he olivat ikääntyneitä. ”Vinoutuneen ikärakenteen korjaamisesta” oli tullut legitimi peruste tai puhetapa, millä nuorten rekrytointi oikeutettiin.

Haastateltavat keski-ikäiset tiesivät hyvin, että viisikymppisiä syrjitään työhönotossa, mutta nuorten rekrytointi ymmärrettiin työyhteisön kannalta. Oli jotenkin selvää, että rekrytoinnissa suosittiin nuoria, ”ei ainakaan yli viisikymppisiä”, jos ei muuten niin ikärakenteen korjaamiseksi, osaamisen ja yhteisön jatkuvuuden varmistamiseksi. Toisaalta ikähaitari koettiin rikkautena ja tällä puolustettiin myös vanhojen pysymistä työssä. Olettaisiin keski-ikäisten yleisen suhtautumisen nuorten suosimiseen rekrytoinneissa kaksijakoiseksi ja riippuvan asian kehystämisestä. Yhtäältä vanhempien syrjintää työhönotossa paheksutaan. Samalla kuitenkin nuorten työllisyyden turvaaminen on keski-ikäisten yhteinen intressi, ja tärkeimpiä perusteluja varhaiselle eläkkeellesiirtymiselle on tilan tekeminen nuorille (Gould 2001).

Vaikka tilan tekeminen nuorille on ollut jonkinlainen yhteinen intressi, ikäsyrjivä rekrytointi tai saneeraus koetaan myös loukkaavana. Eräs mies (Sari Charpentierin aineistossa) kertoi vaimostaan, joka oltuaan kotirouvana

pyrki työmarkkinoille yli 50-vuotiaana. Hän onnistui joskus pääsemään työpaikkahaastatteluun saakka, kun miehen mukaan eivät tulleet katsoneeksi *sotua sieltä pape-reista*. Kun vaimo astui sisään, *ne oli ihan älläkässä ja yhdessäkin paikassa, missä ovi jäi auki, ja hän oli pane-massa vaatteita päälleen, hän kuuli sinne, kun se kaveri oli nostanut hirveän mökän, että kuka perkele niitä pape-reita oikein kattoi, että eiks kukaan kattonu ton akan ikää*.

Ikäperusteisten saneerausten on ajateltu palvelevan kummankin osapuolen, yrityksen ja työn jättävän yhteistä etua, silloin kun työkyvyttömyyseläke, yksilöllinen varhaiseläke tai työttömyyseläkeputki ovat tarjonneet toimeentulon. Hakola & Uusitalo (2001) puhuvat implisiittisestä sopimuksesta osapuolten kesken. Siinä työntekijä siirretään eläkkeelle tai putkeen tavalla, jossa maksimituu sekä yrityksen kannattavuus (ja voitto) että työntekijän saama tulo. Maksumiehenä on julkinen talous. Monissa tapauksessa tämä implisiittinen sopimus on myös neuvoteltu eksplisiittiseksi yritysten ja työntekijöiden edustajien välillä. Silti ikäperusteisiin saneerauksiin liittyy organisaatiossa myös ristiriitoja. Irtisanomisten suuntaminen vanhimpiin tuntui vähiten oikeutetulta silloin kun työttömyyseläkkeeseen johtava ”putki” ei ollut vielä auki.

Haastatelluissamme oli yksi henkilö, joka kuului keski-ikäisten otokseemme ja oli samalla luottamushenkilö. Omalla työpaikallaan hän oli 60-vuotiaana poikkeus. Seuraavaksi vanhimmat olivat noin viidenkymmenen, *kun siitä vanhemmasta päästä on sitten tän ikärasismän pohjalta viskattu ulos täältä väkee*. Luottamusmiesasema oli estänyt hänen irtisanomisensa. Vaikka hän siis kuului keski-ikäisten ryhmäämme, hänen asemansa luottamushenkilönä näkyi toisenlaisena perspektiivinä ja kriittisempänä katseena. Kysymys oli alasta, missä on saneerattu voimakkaasti ja missä ikäsegmentaatio on vallitseva käytäntö.

AP Te ootte niinku poikkeus siellä, no sanoitte, että ikärasismir myötä laitettu pois, niin mitä te sillä tarkoitatte?

M10 Sitä, että kun on ollut aihetta (vähentää henkilökuntaa, RJ), niin on löytynyt taloudellinen tai tuotannollinen syy ja työvoiman vähentämiseen ja on lähetty sillon vanhimmasta päästä aina.

AP Millä tavalla niinkun on vähennetty, onko ihmiset lähtenyt työttömyyseläkeputkeen, ihan pois, irtisanottu?

M10 Ei, ei, ne sanotaan irti, mutta kun tää on, että ne ei vielä pääse edes työttömyyseläkeputkeen...

...

AP No tota, mikä oli näitten lähteneiden, tällaisia vanhempia, mitä he niinku ajatteli tästä, miten he sen koki?

M10 Loukkaavana ja nimenomaan sen takia, et tota, monella-kin oli takana parhaimmillaan tommonen 25 vuoden työhistoria ja sitten heidät ulos, ammattitaito kova, viimesen päälle, eikä työkykykään niillä vielä juu, et ei voi sanoa, et olis ollut huono.

AP Lähtikö kukaan mielellään pois?

M10 Ei oo tähän mennessä, mutta nyt tässä vaiheessa, kun eletään, nyt on ollut tätä erilaista puristusta nyt muutama vuosi, niin... mutta nyt... joo tällä hetkellä on mentaliteetti, että jos vaan löydän työpaikan, niin mä lähen heti.

Aina työttömyyseläkkeen esikartano, työttömyyspäiväraha, ei tarjonnut odotettua vapautta. Yrityksessä, missä oli 1990-luvulla saneerattu reippaasti, löytyi myös traagisia tapauksia. Vaikka ketään ei velvoitettu lähtemään, niin ilmassa oli odotus siitä, että tilaisuuteen tartutaan. Seuraava tarinan henkilö oli jäänyt työstä 55-vuotiaana.

M2 ... jäi eläkkeelle. Ja hänhän ei kestänyt sitä eläkkeelle jäämistä, vaan tuota... lähti tästä maailmasta oma-aloitteisesti ... sitten.

AP Oi, olen hyvin pahoillani.

M2 Hän oli hyvä esimerkki siitä, että hän lähti ensin ihan noin päällisin puolin vapaaehtoisesti ja mielellään...

AP Hän siis lähti tähän työttömyyseläkeputkeen?

M2 Joo, joo ja hyvin äkkiä, ei siinä mennyt, ei menny kuukautta, niin se meni ihan... sitten se alko se tuskittelu ja se, että kyllä sitä



teki pöljän tempun, kun meni tämmöstä tekemään. Se nyt oli ääriesimerkki, mutta ei ainoa (toimipaikassa).

AP Eli se työn jättäminen on kuitenkin ollut sitten hirveän kova paikka?

M2 Se on erittäin kova paikka ja tuota se on kuitenkin monella ihmisellä lähes ainoa elämän sisältö. Että sitäkin kautta, mutta kyllä siinä on myöskin sitä, että joutuu niin sanotusta luukulle menemään, vaikka ei nyt kirjaimellisesti sinne kuuluisalle sosiaaliluukulle menekään, mutta kuitenkin ei sitten itse hanki sitä leipälaukkuansa, vaan se tulee jostakin tuolta...

AP Se on vähän niin kuin semmonen kunnian kysymys, niinkö?

M2 Kyllä siinä on tämä evankelis-luterilainen ”joka ei työtä tee, sen ei syömäkän pidä”.

## 12.2 IKÄSYRJINTÄÄ: EI, EI, EI, EI, EI, EI, EI

### — VAI SITTENKIN?

AP Ootteko ikinä havainnut mitään ikäsyryntää?

N7 Ei, ei, ei, ei, ei, ei, ei ole.

Jos kuusikymmentävuotiaan on mahdoton (Suomessa)<sup>1</sup> tulla rekrytoiduksi, niin sisäisillä työmarkkinoilla pysyttäessä ikäsyryntää ei koeta. Kysymys ikäsyrynnästä kiellettiin jopa edellä siteeratun topakasti. Edellä käsitellyt iän mukainen rekrytointi tai saneeraus eivät siis tuntuneet ikäsyrynnältä tai tulleet mieleen syryntää kysyttäessä. Ikäsyryntä assosioitui enemmän eri ikäryhmien suhteisiin, siihen, miten nuoret työtoverit tai esimiehet kohtelevat keski-ikäisiä. Kieltäessään ikäsyryntää useammatkin perustelivat sen sillä, että hei-

---

<sup>1</sup> Lehdissä (26.7.2002) kerrotaan, miten miljoonat jo eläkkeelle siirtyneet amerikkalaiset ovat palanneet työhön, kun heidän eläkesäästönsä ja työnantajien eläkerahastot ovat menettäneet arvonsa pörssikurssien mukana. En tarkoita, että ihailisin aivan tällaistakaan työelämää ja eläkejärjestelmää.

dät pyydetään mukaan poikien tai tyttöjen porukoihin ja kaljalle eli pidetään nuorten yhteisössä.

*AP No ootteko huomannut minkäänlaista tämmöistä ikäsyryntää joko työssä tai sitten muualla?*

*M4 En oo, esimerkiksi nytkin, jos ne on mennyt... kaljalle, niin aina on kaikkialle pyydetty mukaan, että ei oo porukat mihinkään lähtenyt, ettei ois mulle maininnut... että ei oo mulle ker- taakaan tapahtunu sillä tavalla, että ai te ootte ollut siellä ja mulle ei oo puhuttu mitään,... että hyvin mä oon näiden nuorten kanssa, siellähän on kolmasosa semmoisia, jotka on mun pojan ikäisiä, että nehän niinku mun lapsia vois olla.*

*AP Ootteko ikinä havainnu mitään ikäsyryntää?*

*N4 Ei.. Ei ainakaan niin, että mä oisin huomannut...*

*AP Eikä oo mitään omakohtaisia kokemuksia?*

*N4 Ei ei. Et tosiaan nää nuoretkin tytöt, kun niillä on jotain kotihippoja, niin kyllä ne meikäläisenkin kutsuu mukaan vaikka mä oon tosiaan melkein kolkytä vuotta vanhempi...*

Vastaavasti se ainoa nainen, joka koki itseään syrjittävän iän vuoksi, puhui siitä, miten iältään puolet nuorempi esimies sivuuttaa hänet, ei huomaa häntä, ei juttele hänen kanssaan, laittaa ikääntyneet marginaaliin ja tuntui vain toivovan, että nämä lähtisivät. Myös Virtasen ym. (2002) tutkimuksessa pitkään työssä pysyneet pitivät yhteistyötä nuorten työtoverien kanssa tärkeänä. Suhteet nuorempiin toimivat yleensä hyvin joitakin nuorempia esimiehiä lukuun ottamatta.

Vaikka sellaista, mitä olisi haluttu kutsua ikäsyrynnäksi, ei esiintynyt, silti ilmassa saattoi olla sellainen viesti, että yli 60-vuotiaan olisi hyvä jo lähteä, ainakin silloin kun eläkemahdollisuuksia oli tarjolla.

*AP No tuntuuko teistä siltä, että jossain olisi sellainen viesti, että teidän pitäisi jo jäädä eläkkeelle?*

*M1 Onhan se ilmassa täällä virastossa koko ajan. Sanotaan, että millos sä jätät, etkö sä jo jää...*

... Tuntuu, että ne nuoret kehtaa sanoo sen selvemmin, ei niinkään viiskymppiset. Kyllä se niinku niiltä nuorilta tulee... Nuoremmat helpommin sanoo... Ne kokee sen sillä lailla, että eikö sulla oo muuta tekemistä.

### *Nuorten silmin – mitä noikin vielä täällä tekee*

Ikäsyryjännän kokeminen aineistossa oli harvinaista. Ikäsuhteet koettiin ja kerrottiin korrekteiksi. Myös nuorten koettiin pääasiassa kohtelevan vanhempia asiallisesti ja mukavasti, luottavan vanhempien kokemukseen ja kysyvän neuvoakin. Mutta nämä samat keski-ikäiset, jotka kielsivät olevansa ikääntyneitä ja kokivat itsensä 10 vuotta ikäistään nuoremmiksi, tunsivat itsensä vanhoiksi katsoessaan itseään nuorten silmin. Koska he ovat entisiä nuoria, he tietävät, miltä he näyttävät nuorten silmissä. Monet seuraavanlaisista huomioista esitettiin niin sanotusti puolileikillään tai naurahdusten säestämänä, kuin huumorina.

AP Joo. No, mitä arvellette nuorempien työntekijöiden ajattelevan teistä vanhemmista?

N1 Nuorempien... No voihan ne ajatella, että mitäs toikin täti täällä, mitä se vielä täällä tekee (Naurua)

.. (opettaessaan nuoria käyttämään tietojärjestelmiä ja uusia ohjelmia)... siinä mä kyllä monta kertaa ajattelen, että mitähän noikin nuoret tytöt ajattelee tosta, täti opettaa, mahtaa-ko se edes tietää, mitä opettaa.

Tällaiset ajatukset tulivat mielen, vaikka kukaan ei sanonut mitään poikkipuolista, vaikka työyhteisö luotti hänen osaamiseensa ja nuoretkin tulivat nikottelematta pyytämään apua. Mutta sellainen ajatus, että *mitä noikin vielä täällä tekee* tai *etkö ole vielä älynnyt lähteä*, että kuusikymppiset voisivat jo tehdä tilaa nuoremmille, tuntui leijuvan ilmassa. Tai ainakin kuusikymppiset kokivat asian niin.

AP Mitä arvelette nuorempien ajattelevan vanhemmista?

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

M1 Että ennen kuin saadaan asioihin muutosta niin sukupolvenvaihdos täytyy tapahtua. Ne kalkkikset siellä! ... ja voi tietysti olla niinkin, että nuori ajattelee omaa urakiertoonsa ja miettii, että mitä tuo tuossa enää tekee...

N6 Kai ne ajattelee, että noi on noita höppänoita vanhoja .. Kyllähän väheksytään. Kyllähän nuoret väheksyy monta kertaa, kyllä se täytyy sanoa, että joissakin tilanteissa tulee kyllä ilmi, että mitä tuokin vanha tuossa ... No ei sitä koskaan tiedä, yks kaunis päivä niin tykkää, että tuo on jo niin vanha ja homekorva menköön pois kotiin.

M11 Et en mä osaa sanoa, mutta vois arvella, että ne näkee, että me ollaan vähän jarruna täällä ja vanhemmat pomot estää modernin (ala) tekemisen

— ... ja sitte on tietysti on semmosta, että joskus kolahtaa vanhemman korvaan kahvipöydässä, kun joku nuorempi (ammatti) sanoo, että eihän tästä (ala) mitään tuu, ku nää pomot on kaikki yli viiskymppiä.

N9 Voihan sitä joku ajatella, että on tietynlainen jarru ja semmonen. Semmonen niinkun kriittisten kysymysten esittäjä.

## Huumorin avulla

Ikääntyminen tuntui olevan asia, jota käsitellään huumorin avulla. Useimmiten *etkö jo älyä lähteä* -viesti pukeutui huumoriksi ja huulenheitoksi. Monet kertoivat ikään liittyvästä huulenheitosta, jonka he tulkitsivat hyväntahtoiseksi.

M2 Sillä tavalla ihan huulenheittona, että sinä et oo vieläkään älynny lähteä, lähteä pois. Mutta se on semmosta kepeetä. Ei se siis ole tarkotettu vakavaksi.

N5 *Yleensä tää juttelu iästä on enemmän sellaista huumorin sävyttämää kuin että me oltaisiin ihan vakavissamme.*

Keski-ikäiset osallistuvat tähän itsekkin tai sitten he nimenomaan itse pitävät yllä omaan ikäänsä tai ikäryhmien suhteisiin liittyvää vitsailua. Huumorilla oli myös työpaikkakohtaisia piirteitä. Sairaalassa oli "dementiaklubi", johon pääsystä aina vitsailtiin kun joku unohti jotain.

Nuoremmille "heittely" kuuluu maskuliiniseen työkuulttuuriin ja aiheet liittyvät naisiin ja seksiin. Tämä muistuttaa kovasti kansanperinteessäkin näyttyäytyvää miesten ikäryhmien suhteita (Vakimo 2001).

M5 *Kyllä me noille nuoremmille tossa vähän kiusaa heitetään... tosin meil on niin hyvä huumori, et siel ei suutu kukaan, sitä ne naureskelee, ja paukauttaa meitä vastaan sitte.*

AP *No mitä ne paukauttaa?*

M5 *Joskus sanoo, että älkää papat höpöttäkö (nauraa).*

Huumori tai huulenheitto kertoo kuitenkin iän tiedostamisesta ja ikäsuhteiden läsnäolosta; ikä ei ole yhden-tekävä, neutraali tai helposti unohtuva asia työyhteisöissä.

## KIINNIPITÄVÄ TYÖ

### 13.1 ONNEA, TAHTOA, TYYDYTYSTÄ, REILUUTTA

**I** 990-luvun olosuhteissa sisäisillä työmarkkinoilla eli samassa organisaatiossa ja työtehtävissä pysyminen oli pitkän työuran ehto. Virtasen ym. selvityksessä (2002) näytti siltä, että pitkässä työsuhteessa voi selviytyä eläkkeelle saakka, vaikka työkyky olisi alentunutkin. Mutta ”sisällä pysyminen” ei ollut itsestäänselvyys. Kuu-denkymmenen vuoden ylittämistä työssä alkoi tulla poikkeus, ja työssä pysyminen oli monien tekijöiden summa. Se riippui suhdanteista, alasta, yrityksen tarpeista ja strategioista, henkilön ammattitaidosta, terveydestä, työkyvystä ja valinnoista. Pysymisessä kombinoituivat rakenteelliset, yritysstrategiset ja yksilölliset tekijät.

Kaikki keski-ikäisemme olivat ohittaneet ainakin työtömyyseläkeputken pään ja osa-aikaeläkkeen ikärajan, monet muitakin iänmukaisia työnjättopaikkoja. Pyrimme hahmottamaan pitkään työssä pysyneiden oman tulokinnan työssä pysymisestään, samoin sen, pyrkivätkö he tietoisesti hallitsemaan ikääntymistään ja tuottamaan itseään työhön kelpaavaksi. Haastattelussa kysyttiin useita toisiaan sivuavia kysymyksiä:

- miten olette onnistunut pysymään työssä kun niin monet ikäisenne jo ovat lähteneet?
- koetteko, että teidän pitäisi jotenkin hallita ikääntymistä?
- tuntuuko teistä, että teidän pitää työn vuoksi pysyä nuorekkaana?
- pyrittekö pitämään työkykyä yllä?

Nämä kysymykset houkuttelevat katsomaan työssä pysymistä pikemmin omana tekona kuin rakenteiden ja yritysten valintojen tuloksena. Mutta näinkin kysytynä työssä pysyminen näyttäytyi monien asioiden summalta persoonallisuustyyppistä kokemukseen. Yhtä perusehtoa samassa työpaikassa pysymisen lisäksi kannattaa korostaa, ja se on terveys. Sama kävi ilmi Virtasen ym. tutkimuksessa (2002), joka kohdistui 65 vuoden eläkeikään saakka työssä pysyneisiin. Terveys nousi listan kärkeen, mutta hyvin monenlaisilla työhön ja itseensä (omaan moraaliin ja velvollisuudentuntoon) liittyvillä tekijöillä koettiin olleen merkitystä.

*AP Tuota miten te olette mielestänne onnistunut olemaan vielä töissä, kun siinä on sellainen lasku, että viidenkymmenenviiden vuoden jälkeen työssäolijoiden määrä alkaa laskea.*

*N1 ... luonteeltani olen varmaan semmonen elämänmyönteinen, haasteisiin tarttuva, yhteistyökykyinen*

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

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

*... ja se, että esimiehet hyväksyy ja se, että terveys on pysynyt hyvänä ja omasta kunnosta huolehtiminen on yksi asia, joka vaikuttaa kanssa. Kyllähän sairauksia saa itseensä jos haluaa*

*... Koko ajanhan työ on täynnä haasteita... kun on pakko pysyä ajan tasalla ja kerätä tietoa ja muuta semmoista. Et niin kuin hetkeksikään ei saa helittää.*

N6 *Mä oon itse niin todella hyvävointinen ja semmonen terve, että mulla ei oo mitään sairauksia... Et moni minua nuorempi on huonompikuntonen.*

N2 *Kyllä pelko on ollut koko ajan mullakin ... että tuota pois joutuu, .. mutta mulla on kuitenkin niin monipuolinen kokemus, että sillä voi olla merkitystä.*

Vaikuttavien tekijöiden moninaisuuden tiivistää seuraaviksi neljäksi. Työssä pysyminen oli

- *onnekkuutta*: on saanut olla terve, on yrityksen tarvitsemia taitoja ja kokemusta,
- *omaa ansiota*: periksiantamattomuutta ja ikääntymisen hallintaa pitämällä yllä kuntoa, työkykyä, nuorekkuutta, ammattitaitoa ja työmoraalia,
- *identiteettiä*: on tietynlainen luonne,
- *työn vetovoimaa*: työ kiinnostaa ja palkitsee edelleen.

Osa tekijöistä on oman tahdon ulkopuolella, onnekkua. Vaikka omaa terveyttään voi tehdä, niin se on myös sitä, että on ”saanut olla terveenä”. Luonteitakin on erilaisia, mutta ikäänsä vastaan voi taistella.

### *Työn antama tyydytys*

Eläkehakuisuutta tarkastellaan tavallisesti työn työntönnön ja eläkkeen vedon avulla. Monet tekijät työntävät pois työstä: liialliset vaatimukset suhteessa tekijään, epävarmuus omasta asemasta, koettu vähättely ja riittämättömyyden tunne. Mutta työssä on myös kiinnipitäviä voimia. On arveltu, että korkea työelämän laatu ja kehittynyt yrityskulttuuri voivat pitää työssä (Forss 2001). Virtasen ym. tutkimuksessa johtamistapaa tai yrityskulttuuria tärkeämpiä olivat työyhteisö ja työ itse, sen kiinnipitävyys. Työntekijäasemissa painottuivat työ-



toverit ja työyhteisön hyvä henki, toimihenkilöillä ja yrittäjillä työ itse, sen mielekkyys ja mielenkiintoisuus. Näinhän sen työelämä tutkimuksen ja motivaatioteorioiden valossa kuuluu ollakin. Samalla tulos puhuu ”vanhan”, ei enää niin muodikkaan ”työ itse” -teorian ja työn mielekkään muotoilun puolesta ainakin kyseisen ikä- ja sukupolven elämän merkityksellistäjänä (Julkunen 1987).

Tässä aineistossa työssä kiinnipitävien asioiden kirjo on yhtä laaja kuin se on työmotivaatioita koskevissa teorioissakin ja em. tutkimuksessa. Kuten niissäkin tässäkin aineistossa tulevat esille työyhteisö ja työkaverit, työn kiinnostavuus, suoriutumisen, onnistumisen ja saavuttamisen tunteet, reilu ja oikeudenmukainen kohtelu, uudet haasteet. Ammattien ja työpaikkojen kirjo on laaja, ja eri tyyppisissä ammateissa korostuvat vähän erilaiset asiat.

*AP Mikä teitä on niin kuin pitänyt työssä näin pitkään?*

*N5 ...hyvä koulutus, työkin on mielenkiintoista, hyvä tunne siitä, että voi vaikuttaa asioihin, palkka, työn antama mielihyvä.*

Tätä voisi kutsua perustyytyväisyydeksi tai työn antamaksi tyydytykseksi. Perustyytyväisyyden pohjalta erottuu vielä erityisiä innostavia hetkiä. Vaikka eläkeikää lähestyvät jo osin irtaannuttivat itseään työstä, oli heillä innostusta, kiinnostusta tai motivaatiota säilyttäviä hyviä hetkiä. Nämä tulivat esille kun haastattelussa kysyttiin esimerkiksi sitä, miten henkilö on pysynyt työssä näinkin pitkään, pyydettiin kuvaamaan omaa työtä tai kysyttiin, millaisia tunteita työ herättää. Hyviä hetkiä ja myönteisiä tunteita voi antaa *aikaansaaminen, saavuttaminen ja onnistuminen*. Seuraava mies kuvaa tiukalle vedettyjä resursseja ja tilanteita, missä toimituksia ei pysty hoitamaan niin hyvin kuin toivoisi, kun työtä on suut ja silmät täynnä.

*M2 Mutta kyllä sitten, kun se homma sujuu ja kun meillä on*

tuossa viikottainen semmonen palaveritilaisuus,... ja sitten kun on sellainen tilanne, että ei ole yhtään (tuotteen nimi) toimittamatta, että kaikki on lähtenyt ajallaan, mikä on pitänyt...

AP Niin sitten tulee...

M2 Sitten tulee semmonen arrgghh, ollaakin kovia poikia ja tyttöjä. Semmosta onnistumisen iloa siitä.

AP Millaisia tunteita työ herättää teissä?

M9 No monenlaisia, välillä on ihan tyhmää niin sanotusti (nauraa) ja sitte on tietysti toisaalta semmosia, sanosko hyviä hetkiä, että tuota homma menee sanotaanko paremmin kuin on luultu, ja sitten jotkut näistä asiakkaistakin on välillä oikein kiittäviä, kun ne lähtee kotia. Siinä on niin monenlaista, siinä on sitä pettymystä välillä, mut enempi on melkein tätä toisen puolen asiaa.

A No tuleeks siinä mitään sellaisia tunteita niinkun sanotaan nyt ihan tämmöstä intohimoa siihen työhön tai jotain kunniantuntoa tai innostusta tai tällasta?

M9 No kyllähän, siis sanotaan kun jotain tämmöisiä erityisprojekteja on tehty, jotka kestää niinku muutaman kuukauden, niin semmoseenhan saattaa välillä innostua, kun tuota siinä on sanotaan on se määrätty sama ryhmä joka tekee sitä ja määrätty tavoite.

Vähemmän koulutettujen työläisasemissa tai naisilla naistapaisesti korostuivat enemmän työyhteisöllisyys ja ihmiskontaktit, joita työ tarjosi työtovereihin ja asiakkaisiin, ja täten myös nuoriin ihmisiin.

AP No miten te kuvailisitte tätä työtä?

N11 Mä sanon, että minä tykkään hirveästi, minusta se on mukavaa, se on semmosta ku saa olla ihmisten kanssa ja puhua ja auttaa..

AP Joo, onks se niinkun nää asiakkaat sen työn paras puoli?

N11 Henkilökunta.

AP Aha, kivat työkaverit, niinkö?

N11 On, mahtavat... aina on, että siellä on ne ystävät, että sinne on kiva mennä... työpaikka on kuin toinen koti.

Seuraavassa tekemisen ilo ja innostuminen liitettiin siihen, että keski-ikäiselle annetaan ikään sopiva tai henkilölle räätälöity työtehtävä.

AP Jos ajattelette muita ikääntyneitä täällä työelämässä, niin millaisia he ovat?

M11 (huokaa) Siis kyllä ihan selvää motivaation puutetta on nähtävissä ja sitten tämmöstä kyynisyyttä, joka ylimalkaan on (oman alan) ammattitauti...

... Et sitä on nähtävissä. Mutta sitte on nähtävissä myöskin toisessa niinku erittäin kovaa tekemisen iloa ja innostusta ja nimenomaan niissä, joille on voitu tai haluttu osoittaa sitte joku tähän ikään sopiva työtehtävä.

Ehkä ongelmallisin ja ambivalentein asia on haaste – mitä se sitten onkin. Uuden oppimista? Itsensä ylittämistä? Vaikean asian ratkaisemista? Haaste on sitä, mistä mielellään iän mukana luopuisi, kun se – ainakin oikean kokoisena – samalla on juuri sitä, joka voi pitää kiinni työssä.

N6 Työ merkitsee mulle paljon. Inspiroi justiin kun mulle annetaan vielä haasteita... ”

N1 ... Koko ajanhan työ on täynnä haasteita... kun on pakko pysyä ajan tasalla ja kerätä tietoa ja muuta semmoista. Et niin kuin hetkeksikään ei saa hellittää.

Seuraava sitaatti kertoo aika erityisen tapauksen siitä, miten työstä oli kadonnut kiinnostavuus, suorastaan seikkailu. Tässä tapauksessa ulkomaille suuntautuneet seuramatkat olivat merkinneet bussinkuljettajalle vaihtelua ja seikkailua. Kun puoliso ei ollut näistä seikkailuista pitänyt, tilalle oli tullut yksitotinen kaupunkiajo.

AP Tuntuuko teistä, että teidän pitäisi olla eläkkeellä?

M5 No ei aikaisemmin, mutta nyt.

AP Miks nyt tuntuu siltä?

M5 Olen huomannut... että vauhti on hiljentynyt ja se on rauhottunut ja tasaantunut, ei enää hae semmosta jännitystä... Et mää pääsin maailmaa näkemään... niin silloin se oli hauskaa

*jännitystä... Mutta sitten kotiolot voitti, ku siitä tuli sanomista, nyt ku ei oikeastaan tapahdu kuin tuo sama kuvio aamusta iltaan, ei oikeastaan oo mitään uutta enää, siihen on jotenkin täyttynyt se mitta siinä.*

### *Reiluus ja oikeudenmukaisuus*

Suomalaiset pitävät tärkeänä, että työssä kohdellaan reilusti. Juutin (1996) tutkimuksessa oikeudenmukainen kohtelu oli kymmenen työhön liittyvän odotuksen listassa ensimmäisellä sijalla työntekijöillä ja toimihenkilöillä, toisella sijalla asiantuntijoilla. Oletan, että iän mukana oikeudenmukainen vaihto ja kohtelu korostuvat ja epäoikeudenmukaiseksi koetun kohtelun sietäminen on pitkän työuran tehneelle vaikeampi paikka kuin tulokkaalle. Silloin näet, toisin kuin työuran alussa, voi ajatella, että tänäkö saan palkakseni 30 tai 40 vuoden uskollisuudesta. Vastareaktio on psyykkisen sopimuksen muuttaminen, oman minän irrottaminen ja etäisyyden otto, ehkä myös iän tarjoamien pakokeinojen hakeminen. Oletan, että eläkehaaveissa on usein kysymys siitä, ettei tule kohdelluksi niin kuin itse pitää oikeana ja oikeudenmukaisena.

*AP Jos ajattelette tätä työpaikkaa, niin... millaisia on nämä vanhimmat työntekijät työpaikalla?*

*M10 Kaikki ovat erittäin ammattitaitoisia, mutta nyt sitten just tän puristuksen kautta, joka tekee sen, niin alkavat kyynistyä, tulee just siihen, että tuota minun työpanos ei riitä, sitä ei tarvita, ku minun työaikaa vähennetään, osa-aikaistetaan ja irtisanoetaan, se tulee tätä kautta sieltä.*

Ehkä on oireellista, että aineiston kaksi korkeimmin koulutettua asiantuntijaa olivat kumpikin harkinneet eläkkeelle jäämistä reaktiona epäoikeudenmukaiseksi kokemaansa kohteluun, siihen että heidän työkunniaan- ja autonomiaansa, oikeutta määritellä oma työnsä,

oli loukattu ja ettei heitä mielestään kohdeltu niin kuin heidänlaisiaan pitkän työuran tehneitä asiantuntijoita olisi pitänyt kohdella.

Korkeasti koulutettu ammattilainen oli miettinyt sekä työpaikan vaihtoa että eläkkeelle lähtöä aina kun jokin ikäraja oli tullut vastaan – osa-aikaeläke, varhais- ja varhennettu eläke – reaktiona työn luonteen muuttumiseen ja nimenomaan siihen, että hän koki muutoksia tehdyn häntä kuulematta. Autonomian menetykselle, jonka työtä on totuttu pitämään itsenäisenä ja arvostettuna, on ehkä tavallista kovempi paikka. Nyt haastateltu oli siirtymässä työpisteeseen ja projektiin, jossa voi paremmin päättää itse työrytmistään ja jossa tähänastiset skismat jäävät pois. Mutta kyseinen projekti oli väliaikainen ja sen jälkeen oli taas mietittävä jatkaa vai jättäkö varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

*M9 ... jos aatellaan näitä työn muutoksia, niin siinähan on välillä ollut tämmöisiä sanoisko erilaisia vaiheita, jolloin on miettinyt vaihtaa työpaikkaa ja miettiny, jääkö pois.*

*AP Kokonaan?*

*M9 Niin, kun on, sanotaan että vaihdettu työpisteestä toiseen, vähän niinkuin ennakoimatta... tavallaan se masentuu se kohde siitä, että ei ole ennakolta käsitelty asiaa, vaan ne tulee niinku yllätyksenä.*

*AP Niin että toiset vähän hallinnoi?*

*M9 Niin, sehän on tietysti, että pomohan se päättää, tai pomot päättää asiat, mutta tuota, varsinkin niinkun sanot että tällä niinkun kokeneemmalla iällä, ni enempi niinku ois odottanut välillä, että ois niinku edes keskusteltu asioista*

*...*

*... semmosia piirteitä on tässä parin vuoden kuluessa ollut, niin siinä tämmönen joka on tottunut aika itselliseen hommaan ja on halunnut niinku itse ratkasta mitä tekee, että joku muu niinkun päättää puolesta.*

Haastateltu jatkaa, että kysymys on johtamistaidosta eikä muutoksista sinänsä. Kyseiset asiat voisi hoitaa

niinkin, etteivät ne loukkaa.

Toinen pitkälle koulutettu asiantuntija kertoo tapahtumaketjun, jossa hän oli jo ehtinyt järjestää paperitkin valmiiksi osa-aikaeläkkeen hakemista varten, mutta perunut sitten. Henkilölle oli organisaatiossa räätälöity tohtorintutkintoa, asiantuntemusta, kokemusta ja toiveita vastaava tehtäväkuva. Mutta (s)itten tuota, mä oon täällä (työpaikassa) käyny semmosta, semmosta henkistä vääntöä tuota talon johdon kanssa niin... ja sitten, mä en niinku tykänny täällä... et tääl on välillä ollut ahdistavaa... Siinä vaiheessa kun mä tulin, mulle laadittiin ihan hyvä toimenkuva. No sitten kun täältä lähti väkee pois, eikä otettu uusia tilalle, niin mulle työnnettiin muutamia sellasia tehtäviä, joista mä katsoin, että ne ei mulle kuulu. Et tuota, mä kuitenkin jouduin niitä tekemään ja parisen vuotta teinkin... No siinä vaiheessa mä sitten,... mä jouduin tekemään töitä, jotka ei mua motivoinu ja jotka vei multa aikaa sitten näistä töistä ja jotka tähän mun asiantuntijarooliin

AP Hmmm.

M11 ...ei sopinu. Ja samalla mulla alko niinku motivaatio laskea ja mä mietin, että mä tässä nyt pikkuhiljaa vähentelen töitäni ja mulla oli erittäin vakavasti vaihtoehtona se, että mä lähden osa-aikaeläkkeelle.

AP Aha.

M11 Ja ja tuota, mä ehdin sitte jo puhua talon johdollekin ja ne oli kauhean innostunu, että joo, lähde vaan, että sehän on hyvä, että talo säästää ja sä tienaat melkein yhtä paljon eikä sun tarte käydä kuin joka toinen päivä töissä tai joka toinen viikko.

AP Joo.

M11 Sit mua rupes niinku piruuttaan tää, että miten se noin suurta innostusta herättää (naurahtaa).

A Joo.

M11 ... että mä olisin täällä vaan puolipäiväsenä töissä. No sit mä rupesin miettimään uudestaan...

... niin siis,... en tiä onko tää nyt erityisen kypsää käyttäytymistä, mutta siinä tuli vähän semmonen olo, että jos tässä nyt noin

*iloitaan, niin täytyy nyt katsoa tätä vielä uudemman kerran ja sitten mä tulin siihen tulokseen, että mun osaamistani tämä talo kyllä tarvitsee. Niin.*

Tässä välissä keskustellaan eläkkeelle jäämisestä yhtä aikaa vaimon kanssa, jolla on jäljellä enemmän työvuosia.

..  
AP Niin... mikä, oliko se niinku se ratkasevin tekijä vai oliko lähinnä se, että te aloitte täällä työelämässä niinku motivoitua uudelleen, kun saitte järjestettyä näitä työasioita uudelleen?

M11 Joo, kyllä siis tää jälkimmäinen oli se ratkaseva... kaikki näyttää nyt menevän hyvään suuntaan.

Tässä tapauksessa osa-aikaeläke olisi ollut periksi antamista väännössä kunniaista ja autonomiasta, eikä tätä voittoa voinut antaa toiselle osapuolelle. Oli koottava itsensä, luotettava itseensä ja ammattitaitoonsa. Tätä tuki se, ettei elämä tai edes työ ollut tämän yhden kortin varassa. Henkilöllä oli muitakin virityksiä kuten omia kirjahankkeita, ja hän oli saanut myös muita työtarjouksia tai yhteydenottoja. Ne olivat parantaneet neuvotteluasemaa, antaneet tunteen henkisestä vapaudesta ja omasta tilasta. Etäisyydenoton ja vapauden tunteen mahdollistaa tieto siitä, että on muitakin mahdollisuuksia eikä ole sidottu yhteen työpaikkaan (Casey 1995).

M11 ... hetkinen,... niin mulla oli ikää silloin jo, silloin jo viisikymmentä vuotta tai jotakii, niin rupes tulemaan yllättäviä työtarjouksia.

... ne tarjoo mulle niinkun tämmösen henkisen pelivaran.

Haastateltu kertoo myös kokemastaan yleisestä muutoksesta ikäänntyviä kohtaan.

M11 ... Niin se tuntu, joka oli vielä muutama vuosi sitten oli se tuntu itselläniikin, että meitä ollaan työntämässä pois. Että ihmiset on sitä mieltä, että on hyvä jos ton ikäiset lähtis työstä pois.  
AP Joo.

M11 Se on muuttunut. Että mä oon sitä mieltä, että se on muuttunu totaalisesti kaikkienkin osalta, ettei enää oo tunnetta, että me oomme ei-toivottuja. Ja sitte tietysti mulle henkilökohtaisesti kun tuli nää kolme työtarjousta.

AP Hmm.

M11 Niin se aiheutti sen, että jukupliuta, tässähan on vielä tarpeen.

Haastateltu kuvaa myös sitä, miten hänen kuuttakymmentä lähestyvää vaimoaan on alettu yhä enemmän pyytää alustamaan valtakunnallisiin seminaareihin ja kirjoittamaan ammattilehtiin. Niin ei niitä pyydetä, samassa ammatissa toimii kolkyt- kolkytviisvuotiaitakin. Mutta ei niitä pyydetä sen ikäisiä. Ei tässä on, tässä on varmaan tämmönen yleinen ilmapiirin muutos tapahtunut.

AP Hmhm.

M11 Ja ja mä luulen, että sen pitäis olla, sen pitäis toimia samalla tavalla yleisemminkin, kun se on toiminu mun kohdalla, että, et niinku rupee ikääntyneet ihmiset niinku miettimään, et hei, voisinko mä vielä antaa kuitenkin tärkeitä, ja oisko mulla annettavaa...

AP Hmhm.

M11 Annettavaa työyhteisölle.

Reilun kohtelun ohella katkelma kertoo myös toisesta asiasta, joka nousi listan kärkipaikoille Virtasenkin ym. tutkimuksessa: itsensä tarpeelliseksi kokeminen ja siitä saatu näyttö.



## 13.2 TYÖ NUORJUUSTEKNIKKANA

*AP Tuntuuko teistä, että teidän pitäis työn takia pysyä jotenkin nuorekkaana, jollain lailla hallita sitä ikääntymistä?*

*N5 No, ehkä mä enemminkin ajattelen niin, että se työ pitää nuorekkaana, että kun on työssä, se hallitsee sitä ikääntymistä.*

Kun olin ajatellut, että työn vuoksi on pysyttävä nuorena, hallittava ikääntymistä, niin moni käänsi ajatuksen päälle. Vaikka työ, kuten edellä osoitettiin, paljastaa ikämme, se myös pitää nuorena. Työ on puskuri ikääntymistä vastaan. Niin kauan kuin pitää kiinni työstä, pysyy elämässä ja ajassa. Vaikka ikä tuntuu, työ pitää sen ajattelemisen taka-alalla. Kun eläke on elämän loppumisen odotushuone, niin työssä oleva ei ole vielä siirtynyt odotushuoneeseen. Työ on merkki ja signaali siitä, ettei ole vanha.

*N6 Mä olen työelämässä vielä kiinni ja elämässä.*

Työ pitää kiinni yhteiskunnallisissa ja sosiaalisissa suhteissa, työn asettamat vaatimukset pakottamat ottamaan mittaa itsestään, pakottavat pitämään huolta osaamisestaan, kunnostaan ja ulkonäöstään. Työ antaa säännöllisyyttä elämään ja kontakteja nuoriin. Työ itsessään on aktiivisena ikääntymistä.

*N5 Jos ihminen menee säännönmukaisesti työhön ja tekee tietyn työpäivän, niin kyllä se edesauttaa hänen nuorekkuuttaan ja vastustaa ikääntymistä, sen sijaan että hän aamulla rupeis vaan lukemaan lehtiä ja juomaan kahvia.*

*N1 Se on varmaan just tää työ... et tota niinku ajassa mukana koko ajan...*

*... se on se työ, mä huomaan että mä tosiaan pysyn niin kun ajan tasalla ja virkeempänä... mä tykkään sen takia pysyä töissä, että mä saan sieltä aina kaikkee vihjettä ja vinkkiä... mä tyk-*

kään olla siellä missä tapahtuu, niin se on yks syy, miks mä haluan olla töissä.

N7 Kyllähän se työ pitää kunnon korkeella. Niin, sitä pitäs (jos jää eläkkeelle, Rj) kunto jostain muualta hakee sitten.

Työpaikkoja ja työyhteisöjä on monenlaisia. Seuraavan tapauksessa ravintolaympäristö oli erityisen nuorekas ja elämänmakuinen.

AP Tuntuuko teistä, että pitäs työn vuoksi pysyä nuorena, niin ku jotenkin hallita sitä ikääntymistä?

N11 Minusta se työ pitää nuorena.

AP Se työ?

N11 ... jotenkin elää kumminkin siellä nuorten parissa, niin sitä ei huomaa, että vanhenis, että tulis tämä vanhuus...

... tunnen niinku saavani siitä työstä mielihyvää ittelleni ja iloa ja jotain semmosta energiaa, en mää tiää, mitä se oikein on

... kun lähtee töihin, se on kuin menisi toiseen maailmaan,... täällä on hiljanen rauhallisuus, siellä sitte se kauhia semmonen meteli ja iloisuus

... jotenkin niin kuin muuttuu kun menee sinne, siellä on nämä ihmiset, jotka on tulleet pitämään hauskaa...

Jotkut olivat nähneet, miten eläkkeelle siirtyminen ei ehkä ollutkaan merkinnyt odotettua uutta alkua, vaan ihan päällepäin näkyvää repsahtamista ja periksi antamista.

AP Tuntuuko, että teidän työn takia pitäisi pysyä nuorekkaana, hallita sitä ikääntymistä?

M1 Että pitäiskö?

AP Niin.

M1 Pakkohan se on pysyä, ei näitä hommia pysty tekemään, jos ei ... Mutta sit mää kyllä oon huomannut, että heti kun työ-kaverit jää eläkkeelle, niin kuvittelee, että niiltähän jää niin sanottu stressi ja muut ja sitten niiden pitäs nuorentua, mutta käykin päinvastoin. Ne räpsähtää, ne lamaantuu... Ne ei huolehdi enää itsestään. Varsinkin ne, joilla ei oo muuta sisältöä kuin työyhteisö. Ne kokee ittensä turhaksi ja sairastuu ja kuolee

*pois. Harva on voinut paremmin.*

Nuorena haluttiin pysyä itsen vuoksi, mutta työ oli tämän kannalta sopiva minuus- ja ruumistekniikka. Työ velvoittaa pitämään itseään tsemmissä, estää luovuttamasta ja repsahtamasta.

AP *Tuntuuko teistä, että teidän pitäisi niin kuin työn takia pysyä nuorekkaana?*

N6 *No, tottakai! Herranjestas! Kun on tommonen muotiala. No, tottakai sitä haluaa, että pysyy nuorekkaana, sehän on selvä asia.*

*... en ainakaan halua antaa periksi.*

*... se on ittestä kiinni, omasta asenteesta kiinni.*

AP *No tuntuuko teistä, että pitäisi jotenkin työn takia pysyä nuorekkaana?*

M5 *Tottakai (painokkaasti).*

AP *No missä se niinku tulee esiin, millä tavalla?*

M5 *No ettei rupee valittamaan ja laahustelemaan ja ilmoittamaan aina, että mä oon niin vanha, etten jaksa enää.*

### *Kontaktit nuoriin*

Yksi työn antama etu nuorena pysymisessä on se, että se antaa kontakteja nuoriin. Keski-ikäisillä pyrkii olemaan herkät korvat, jotka kuulevat *mitä se tuokin vielä täällä tekee tai mitä se tuo täältä hakee*. Kontaktit nuoriin, pärjääminen nuorten kanssa ja rohkeus mennä nuorten seuraan tulivat esiin kysyttäessä ikääntymisen hallintaa ja työssä pysymistä.

M1 *Lähetään siitä, että mä pärjään noitten nuorten joukossa ja se taitaa olla syy, että mä vielä mukana oon.*

M10 *Niin, pystyy olemaan menossa mukana, eikä sitte anna ympäristön rajoitusten eikä ihmisten ajatusten vaikuttaa siihen, että voi mennä niinku nuorten porukkaan ja sanoo, et tässä mä tulin.*

Tätä rohkeutta olla kontaktissa nuorten kanssa voivat ylläpitää myös suhde ja kontakti omiin lapsiin, olipa se sitten kotona asuva murrosikäinen ja tämän nuorisomusiikki tai sitten jo aikuistunut lapsi. Pysyminen näiden sosiaalisessa maailmassa ja yhdessä tekeminen lasten kanssa piti yllä omaakin nuoruutta.

AP *Mutta ette kuitenkaan varsinaisesti tunne itseänne ikäänntyneeksi?*

M11 *No en! Ja mä luulen, että yks selitys on siinä, että mä tykkään käydä opettamassa ja tapaan niinku nuoria ihmisiä ja heidän kanssaan juttelen.*

AP *Joo.*

M11 *Ja jotenkin tulee semmonen olo, että se niinku se nuoruudentunto ja energia tarttuu sieltä ja tuota, sama tuota lasten kautta, omien lasten kautta, et meillä on yhteisiä harastuksia. Että niinku kerroin, että tytär... ja lähes päivittäin ollaan yhteydessä, että hän kysyy aina jotain... Nää on niinku hirveen tärkeitä juttuja... Ja viime talvena kun olin tyttären kanssa laskettelemassa niin tytär sano, että kuule faija, vaikka sä oot kohta kuuskymppinen niin ei sua tuolla rinteessä tartte hävetä (naurua). Että ihan, mutta tiedät varmaan hyvin, että tyttärehän on tämmösissä asioissa hirveen fiksuja.*

AP *Hmm.*

M11 *Niin kyllä mää tuota sen verran ymmärrän, että tyttärelläkin on tarkoitus kannustaa faijaa.*

Miesten lapset olivat yleensä nuorempia kuin naisten, ja miehillä siis oli kouluikäisiä kotona asuvia lapsia. Naisten enemmistö oli yksineläviä, eronneita (ja yksi naimaton), ja naisten lapset olivat vanhempia. Jotkut naiset kertoivat hyvistä ja kiinteistä suhteista kotoa pois muuttaneisiin tyttäriin ja siitä, miten tyärten kanssa hassuteltiin ja miten tyttäret tekivät "äidin nuorenapitämistyötä".

N11 *Meijän kakarat ne sanoo, että äiti on yhtä hölmö ku 10-kesäsenäkin, että ne vaan sanoo, että tiität, että sinä et ruppee vanheneen, että oot samanlainen.*

Lapset lähettivät äidille joka syntymäpäivä 19-kortin – siis sellaisen, jossa onnitteltiin 19. syntymäpäivän johdosta.

### 13.3 AKTIIVISET RUUMIIT

Kysymys ikääntymisen hallinnasta ja nimenomaan sen hallinnasta työn vuoksi herätti ristivetoa. Joidenkin mielestä ikä tulee, vuosi kerrallaan, eikä siinä ole sen kummempaa ”hallitsemista”.

*AP No tota, tuntuuko teistä, että teidän pitäis jollakin lailla hallita ikääntymistä?*

*M9 Jaa-a, en minä siihen osaa sanoa oikeestaan, niinku tässä on huomannu, ettei sitä niinku pysty, varmaan pysty mitenkään hallitsemaan, taikka se tapahtuu, mikä tapahtuu.*

*A Eli niinku ei oo sellaista tarvetta niinku yrittää pysyä nuorekkaana?*

*M9 Niin, jos ei siis niinku nykyellä elämisellä pysy, niin en mä sillä lailla niinku, että pitäis jotain erikoista ruveta tekemään.*

Toisten mielestä ikääntymistä pitää hallita, niin kuin ylipäänsä elämää. Nuorekkaana pysymistä tai ikääntymisen hallintaa ei kuitenkaan tarvita vain työn vuoksi vaan yleensä oman itsen vuoksi.

*AP No tota, tuntuuko teistä, että teidän pitäis jollain lailla niinku hallita ikääntymistä? Siis ihan tietoisesti... Vaikka peittää ikääntymisen merkkejä tai jollakin tavalla vaikka fyysistä kuntoa niinku..*

*M 11 Tuota, joo siis... kyllä mä sanosin... Kyllä ilman muuta ikääntymistä pitää voida hallita niinkun kaikkee muutakin. Lapsuutta, nuoruutta pitää hallita. Elämää pitää ylimalkaan.*

*AP No jos ajattelitte tällasta ikääntymisen hallintaa tai sellasta. Sanotaan vaikka halua pysyä nuorekkaana. Ei nyt nuorena, mutta nuorekkaana. Niin mitä etua siitä niinkun on?*

M11 Siis hetkinen, mistä on etua?

AP Niin tämmösestä niinkun ikääntymisen hallinnasta.

M11 Hallinnasta... Niin, kyl mun mielestä siitä on. Siis ensinnäkin, sä oot työpaikalla parempi, jos sää hallitset sitä omaa ikääntymistä ja omaa ikää. Sä teet sen eteen töitä, että se ei liiaks rasita. Niin, sitten onhan siitä etua ihmissuhteissa, että on todennäköisesti myös niinku mukavampi, avoimempi, sosiaalisesti vahvempi ja myöskin seksuaalisesti parempi. Jos sulla on se ikä hallinnassa, niin.

AP Joo.

M11 Niin, tai sä teet kohtuullisesti töitä sen eteen, estääkses nyt niinku turhan nopeeta vanhemista.

Ikääntymisen hallinta tarkoittaa sitä samaa kiinnipitämistä, luovuttamattomuutta ja periksiantamattomuutta, joka tulee esille eri yhteyksissä. Se on pysymistä kiinni elämässä, työssä ja sosiaalisissa suhteissa. Se on sitä samaa, minkä nojalla raja ei-ikääntyneen ja ikääntyneen, ei-vanhan ja vanhan välille vedetään, ja sitä, että itse pyrkii pysymään rajan tällä puolella.

AP No tuntuuko teistä, että teidän pitäisi jotenkin hallita ikääntymistä

M1 Tottakai sitä yrittää parhaansa mukaan, mutta en minä sitä niin keskeisenä ongelmana koe, kuin tässä haastattelussa nyt tuntuu, kun sen ympärillä pyöritään...

AP No, se ei oo ehkä...

M1 Miten sitä nyt sen kummemmin hallita kuin tuota.. yrittää kuntoilla ja koittaa hoitaa ihmissuhteensakin ja käydä jossain kylässä ja pyytää niitä kylään, vaikka ei välittäiskään enää niin hirveesti.

AP Tuntuuko teistä sitten, että teidän pitäis jotenkin niinku yrittää hallita sitä ikääntymistä, yrittää hidastaa sitä, pysyä nuorekkaana?

M10 (kuvailee terveyttä ja fyysistä kuntoa)... mutta sitten loppuosa on korvien välillä ja tuota, jos sen päästää pilalle, ni silloin on huono paikka, silloin se rupee haittaamaan

AP Mitä se tarkoittais, että jos henkisesti tavallaan päästäs

*ikääntymään, mitä se niinku tarkoittaa se semmonen päästäminen?*

*M10 Siinä menee sillon vireys, kontaktien haku, keskustelutaitoa häviää siinä pikkuhiljaa, sitä rupee niinku tavallaan kähertymään kovin pieniin ympyröihin.*

Käytännöllisesti orientoitunut gerontologia on asettunut aktiivisen ikääntymisen puhemieheksi. Hyvä vanheneminen on aktiivista vanhenemista, pitämistä kiinni toiminnallisuudesta ja sosiaalisista suhteista. Se on ei-luovuttamista. Stephen Katz (1995, 2000) on kuvannut tätä aktiivisuuskonseptiä *busy body* ilmaisulla, koska sen mukaan aktiivista on vain sellainen toiminta, joka näkyy ulospäinkin toimintana, nimenomaan ruumiin liikkumisena.

Myös tässä aineistossa aktiivinen, ahkera ja liikunnallinen ruumis on se resepti ja se perusta, jonka avulla työkykyä ylläpidetään, ikääntymistä hallitaan, vanhan rajan ylittämistä siirretään ja pysytään tämän päivän työelämän vauhdissa. Samalla tavalla voi lukea Virtasen ym. tutkimuksessa (2002) tuloksia, missä erityisesti haastatteluissa korostettiin oman kunnon ylläpitämistä pitkän työuran ehtona.

*AP Kun teillä on ollut näitä kollegoita, jotka nyt jäi pois työelämästä, ja jotka on sanoneet etteivät he jaksaneet, niin mistä luulette, että se johtui etteivät he jaksaneet?*

*M4 En mä tiedä, mutta nyt kun sä kysyit tätä, niin mä luulisin, että se saattas olla hyvinkin sitä, että tää on kuitenkin ollut tämä nykyajan vauhti niin kovaa ja tuli nämä tietokoneet ja kaikki nää muut jutut... Mutta hän (eräs eläkeputkeen lähtenyt, RJ) oli ihan hyytynyt, että onko osalla kollegoista sillä tavalla, lähellä kuuttakymmentä, niillä jotka eivät ole esimerkiksi liikunnallisia... Mä oon aina vannonut tämän liikunnan nimeen itse henkilökohtaisesti, henkilötasolla. Että ehkä se kun kanttikin kestää paremmin, kun mä tuota oon fyysisesti niin hyvässä kunnossa...*

Seuraava 60-vuotias nainen suunnitteli menevänsä elämänsä ensimmäiselle maratonille ja juoksevana New Yorkin maratonin.

*N9 Harrastan sitä liikuntaa sen verran... Koen, että kun ihminen on fyysisesti terve...*

*... oon mä pyrkinyt pysymään sillai ajan tasalla. Lukemalla... ja sitten siitä fyysisestä kunnosta olen pitänyt huolta.*

Ja aineiston vanhimpiin kuuluva 64-vuotias: sauva-kävelyllä, mutta käyn niinku nämä kaikki kuntotapahtumat, tämmöset naisten kympit ja likkojen lenkit ja sitten oon uinu näitä kuntotapahtumia... niissä oon parhaiten uinu semmosta kolmea kilometriä yhtäkyytiä... nyt on uinti vähän jäänyt, kun olen käynyt kuntosalilla... siis kuntosalilla käymisen ja kuntoilun tarkoitus on, että fyysinen kuntoni pysyy kunnossa, tottakai, mutta ei se tavoite sinänsä ole, että pysyn työssä, vaikka tietysti ne ovat sidoksissa toisiinsa.

Liikunnallisuus ja aktiivisuus palvelivat kokonaisvaltaisesti ikääntymisen lykkäämistä ja omaa hyvää oloa, ei vain työssä pysymistä. Liikunta ei ollut ainoa aktiivisen ja ahkeran ruumiin harjoitus. Haastatteluissa välittyi tietty monipuolisen aktiivisuuden ihanne. Mutta liikunta oli ikään kuin se kivijalka, jonka päälle muuta aktiivisuutta rakennettiin. Aineistoissa ei ollut ketään sellaista, joka olisi puhunut monipuolisesta aktiivisuudesta ilman, että siihen olisi kuulunut myös liikunta.

*AP No, ootteko jollakin lailla pyrkinyt pitämään työkykyä yllä?  
N6 No kaikilla, lailla, justinsa, että tuota, mä yritän muistiakin (harjoittaa), käyn jumpalla, uimassa ja kaikki tämmöset ja sitten käyn teatterissa, konserteissa, kyllä mä yritän kaikilla tällä lailla, että mää pysyn mukana, ja luen lehtiä ja Hesarit luen aina aamukahvilla kannesta kanteen .. kuule täytyy mun sielläkin pysyä mukana.*

Haastatteluissa ei siis kysytty, mitä kaikkia tärkeitä asi-



oita, tekemistä tai satsauksia tutkituilla oli. Lähestyimme aihetta itsensä nuoreksi tuntemisen ja työkyvyn ylläpidon kannalta. Liikunnan ja kunnon ylläpidon lisäksi muut maininnat olivat satunnaisempia. Ne vaihtelivat perheestä ja nuorisomusiikista tietotekniikan perusvalmiuksien hankkimiseen. Tieto- ja kommunikaatiotekniikoiden hallinta on paitsi välttämätöntä työkykyä myös merkki ajassa pysymisestä.

Virkamiesnainen, jonka mies myös oli hyvässä asemassa, kuvasi yhteisiä harrastuksia – purjehtimista, matkoja, kulttuuria – ja sanoi, että olisi odottanut meidän lähestyvän aihetta monipuolisemmin. Hänelle keskiluokkaisen aktiivisuuden koko kirjolla oli suuri merkitys elämässä kiinnipysymisen ja työkyvyn kannalta.

## 13.4 POSITIIVINEN SYRJINTÄ

### *Ikä vai yksilö?*

Ikääntyvien pitämiseksi työssä on vaadittu ikäjohtamista, ikääntyvien työkyvyn luonteen ja tarpeet paremmin huomioon ottavaa töiden järjestämistä (Juuti 2001; Ilmarinen 1999 a ja b). Ikäjohtamiseen kuuluu johdon ja esimiesten oman ikäasenteen selvittäminen, valmius ikää ja elämäntilannetta koskeviin keskusteluihin, töiden sisällön ja vaatimusten yksilöllinen suunnittelu työntekijöiden muuttuvien voimavarojen mukaan sekä avoin ja varhainen tiedonvälitys tulevista muutoksista.

Tämän tutkimuksen keski-ikäiset kyllä kokivat muuttuneensa iän mukana. Kuten aikaisemmin on kuvattu, kuusikymppiset tunsivat jaksavansa vähemmän, hidastuvansa yleisesti ja oppivansa hitaammin. Toisaalta he kokivat, että heillä on arvokasta kokemusta, tilanne-

hallintaa, kokonaisuuksien tajua ja hyvä työmoraali. Haastatteluissamme kysyttiin myös keski-ikäisten käsitystä siitä, oliko joitakin töitä tai tehtäviä, jotka eivät sopineet ikääntyville samoin kuin sitä, pitäisikö heidän mielestään ikääntyneet ottaa jotenkin erityisesti huomioon työssä. Teoreettisessa kirjallisuudessa tätä suosimista (esimerkiksi naisten, värillisten, vammaisten tai vanhojen) kutsutaan positiiviseksi syrjinnäksi tai affirmatiiviseksi toimiksi.

Yleisin reaktio oli, etteivät haastatellut halunneet itseään tai ylipäänsä vanhempia työntekijöitä käsiteltävän iänmukaisena erityisryhmänä. Useimmat ajattelivat, ettei iällä ollut väliä, vaan kaikki työt sopivat niin nuorille kuin vanhoille. Oli vaikea esittää mitään toivomuksia siitä, miten ikää pitäisi ottaa huomioon työelämässä. Poikkeuksia ei ollut paljon, mutta joitakin.

*M2 Tuotantopuolella on semmosia hommia, joissa joutuu kiipeämään suhteellisen paljon ja joka vaatii sellaista perusketteryyttä. ... mihin sopii nuoret kyllä paremmin*  
... Siellä on semmosia tehtäviä, joissa ihminen on parhaimmillaan jossakin kolmen–neljänkymmenen vuoden tietämissä. Se on raakaa hommaa, raskasta hommaa, mutta ei tuossa minun työssäni, ei siinä ole semmosta.

Mielellään korostettiin omaa pärjäämistä siinä missä nuoremmatkin. Yksi haastateltava kertoi paradoksaalisen esimerkin ”ikähyvityksestä”. Tehtaan järjestämässä kunto-testissä annettiin ikähyvitystä, siis pistemäärää laskettaessa ikä otettiin huomioon.

*N10 ... että se on kyllä veikee, kun tuota ei tarvii (testissä pystyä samaan, RJ), mutta työelämässä vaajitaan ainakin se sama kuin niiltä kaksikymppisiltä ja kaksvitosilta, ni ei siellä katota, että nyt sulle annetaan hyvitystä. Päinvastoin monikin ajattelee, että kun sinä oot ollut niin kauan, niin vielä sitä vas-tuuta työnnetään enempi.*

Yksittäisiä mainintoja tuli siitä, että ikääntyneet tarvitsevat oppimiseen enemmän aikaa tai että työnantaja voisi tukea fyysisen kunnon ylläpitämistä. Sairaalan kolmivuorotyö ja lääkärien laaja päivystysvelvollisuus koettiin sellaisiksi, jotka eivät sovi enää kuuttakymmentä lähestyville. Sairaalassa näyttikin olevan sopimus, jonka mukaan 55 ikävuoden jälkeen voi vetäytyä päivystyksistä ja valvomisesta.

Monet korostivat pikemmin terveyden ja työkyvyn yksilöllistä huomioonottamista kuin iän sinänsä, siis pikemmin yksilöllisiä kuin iänmukaisia ratkaisuja. Ikääntyminen nähtiin yksilölliseksi, henkilökohtainen työkyky, terveys ja oma asenne nähtiin kronologista ikää tärkeämmäksi. Aineiston perusteella uskaltaa väittää, että partikulaaria kohtelua – positiivista huomioonottamista iän perusteella – vierastettiin.

Iän suhteen sensitiivisimmät (yksi henkilöstöpäällikkö, luottamushenkilöt, harvat keski-ikäiset) peräsivät yritysten vastuuta. Tässä aineistossa piti olla jotenkin erityinen positio, luottamushenkilö tai ammattinsa vuoksi ikääntymiskysymysten asiantuntija, että osasi vaatia yritykseltä tai organisaatiolta enemmän. Yritykseltä odotetusta vastuusta oli kolme versiota. Yrityksen odotettiin joko ylipyhänsä muotoilevan työolot inhimillisiksi, muotoilevan niitä ikääntyville sopiviksi tai suorastaan räätälöivän ikääntyneille näiden toiveita ja tarpeita vastaavan toimenkuvan.

Keski-ikäisten aineiston se haastateltava, joka oli samalla luottamushenkilö, korosti, että työolojen pitäisi olla hyvät kaikille.

*AP No entäs sitten ikääntyneistä, pitäisikö teidän mielestä ne ikääntyneet jotenkin siellä työyhteisössänne ottaa erityisesti huomioon?*

*M10 Ei siinä, ei se kaipaa, kun työsuojelumääräykset, työn vauhti ja kaikki muu asetellaan normaaliin järjestykseen, ni se on kaikille ihan sama, et tauotus, nuori kaipaa sen tauotuksen sa-*

*malla tavalla kuin vanhempi tai varttuneempi. Siitä tulee hyvin nopeesti se varttuneempi, jos ei saa nuorempana pitää sitä riittävästi elpymistäukoo.*

Tämä esimerkki koskee tarjoilutyötä, ja saman voisi yleistää muuhunkin sellaiseen ulko-ohjautuvaan ruumiilliseen työhön, jossa työsuojelumääräysten tauoilla on merkitystä. Toisessa yhteydessä, kysyttäessä omaa työssäpysymistä, työsuojelumääräysten noudattaminen sai lisää vahvistusta.

*AP...miten olette onnistunu olemaan työssä kuusikymppiseksi?*

*M10 Se on korvien välissä.*

*AP Aha.*

*M10 Ja toinen, et kun on kasvattunu tietoo oikeuksistaan ja pyrkii olemaan esimerkkinä siitä, että minkälaiset ihmisen oikeudet työelämässä on, ni se on paljon helpompi.*

Tämä mies yritti pitää esimerkiksi kiinni työpäivän rajoista vaikka se ei luottamushenkilönä onnistunut. Hän oli sydämistynyt ilmaisista aloitus- ja lopetustöistä, jotka joka päivä veivät kaksi kertaa viisitoista minuuttia. Hän oli tehnyt laskelman, miten paljon hotelli/ravintola-ketju ansaitsi tällä ja esitellyt niitä neuvotteluissa. Hänen paheksuessaan sitä, miten ihmisistä puristetaan ilmaista työtä, niin johto oli iloisena hyrissyt, että tuota ihmiset on ottaneet (ketjun nimi) pelastamisen sydämen asiakseen.

Selvin poikkeus oli ikääntymiskysymysten asiantuntija. Hän ei ajatellut kysymystä vain oman selviämisensä tai työyhteisönsä kannalta vaan hänellä oli laaja tietämys työstä, iästä ja kuntoutuksesta.

*AP Onko töitä, jotka eivät sovi teidän ikäisellenne?*

*N5 ... tuommoinen hyvin tarkka, tarkkuutta vaativa, toistuva suoritus, joku tämmöinen näyttöpäätetyö,... varmaan hyvin raskaat, vaikeita työasentoja sisältävät, esimerkiksi nyt sairaanhoitaja tai perushoitaja*

*... joku semmonen riskinotto-kyky tai -halu kai vähenee, niin että*

*riskejä sisältävä yritystyö tai tämän tyyppinen ei varmaankaan oikein sovi... tai mitkä vaatii nopeita ratkaisuja... et varmaan joku tällainen diileri.*

Hän vaati painokkaasti iän ottamista huomioon töiden järjestelyssä niin, että ikääntyvien työtehtävät eivät edellytä näppäryyttä, ulkomuistia ja nopeutta, joita jo tutkimustieto osoittaa iän heikentävän. Vanheneville ihmisille tärkeää on työn sisältö, se että työ muodostaa mielekkään ja omaksi hahmottuvan kokonaisuuden. Ikääntyneiden työt tulisi järjestää sellaisiksi, että he voivat siirtää kokemustaan nuoremmille ja kokea samalla arvostusta.

*N5 ... heidän työnsä järjestetään niin, että ei synny tunnetta, ettei selviä, vaan niin, että hyödynnetään sitä, missä hän on paras.*

Myös aineiston korkeimmin koulutettu henkilö näki mahdollisena töiden räätälöinnin tekijänsä näköiseksi, tekijän taipumusten ja vahvuuksien mukaan.

*AP No pitäskö teidän mielestä sitten työyhteisössä, niin jollakin tavalla ikääntyneitä ottaa erityisesti huomioon? Jos ajatellaan vaikka tällaisia... no vaikka plus viiskymmentä – plus viiskytviis olevia työntekijöitä?*

*M11 Niin siis, mun mielestä tärkeätä olis se, että koko ajan pyrittäs kartottamaan... pyrittäis kartottamaan ihmisten toiveita ja tarpeita ja ohjata heitä tehtäviinsä sen mukaan, että missä he katsovat olevansa hyviä... ja kyllä kai sitten tää ikääntyminenkin niinku periaatteessa pitäis olla aika helppo ottaa huomioon, että vanhemmille voitais osottaa vähän rauhallisempia töitä, töitä, joissa vois sitte käyttää niinku tämmöstä harkintaa ja kokemusta hyväks.*

Asiantuntija-ammateissa voi ajatella sellaista iän huomioonottamista, joka ei merkitse statuksen eikä palkan laskua. Tuotannollisessa työssä siirtyminen pois voimaa, ketteryyttä ja tarkkuutta vaativasta työstä merkitsee

joutumista huonompiin ja huonommin palkattuihin töihin. Tämä korostaa länmukaisen uran ja palkka-kehityksen erisuuntaisuutta asiantuntijoilla ja työntekijöillä.

AP Pitäisikö jotenkin ikääntyminen ottaa huomioon työelämässä, vaikka töiden jakamisessa?

M2 Kyllä. Kyllä varmasti... Täällä on semmoisia töitä, joihin voisi pistää nuorempia ja sitten kääntää ne vanhemmat vähän toisenlaisiin hommiin. Mutta siinä on monta kertaa se, että se palkkaustaso suosii niitä hommia, joihin nämä vanhemmat on kerääntynyt, eikä ne mielellään lähe pois siitä,... kun joutuskin sitten niin sanotusti huonompiin hommiin.

Työnantajan järjestämä työkykyä ylläpitävä toiminta (tykytoiminta), kuntoutus tai työterveyshuolto ei tässä aineistossa noussut esiin. Haastateltavat olivat terveitä ja liikkuminen oli useimmille elämäntapa. Tästä ei pidä päätellä, etteikö kuntoutuksella ja muulla työkykyä ylläpitävällä toiminnalla olisi merkitystä, etteivätkö ne voisi kääntää ”meinasin jo luovuttaa” mielialan jatkamiseksi (vrt. Jylhälehto 1999). Yksi syrjivä kuntoutustapaus aineistossa esiintyi. Työnantaja lähetti kuntoutukseen viisikymppisiä, mutta ei enää kuusikymmentävuotiasta.

AP No pidätteko jotenkin niinku työkykyä yllä?

M5 No meil ei oikeestaan tiiätsä, talon puolesta nyt ei suorastaan oo semmosta. Kyllähän niinku lääkäri antaa tämmösiä kuntolähetteitä ja muuta, mutta mä en pääse enää, mä oon yli-ikänen.

AP Ai jaa?

M5 Joo, ei ne laske enää, sitä todella pitää viisikymppinen olla, et ne lähettää ja laittaa, .. siel on yks semmonen paikka, mis ne aina käy, mä pyysin pari kertaa, ne sano, että ne ei anna lähetettä, mä oon liian vanha.

AP No mitäs järkee siinä on?

M5 Et ku mul on lyhyt työaika jäljellä, ei kannata enää kuntouttaa.

Tässä aineistossa on pääasiassa *pärjään siinä missä nuorem-  
matkin* -henki, universaali työnormi. Useimmat eivät osaa  
kaivata tai vaatia erityistä kohtelua. Lisäksi uudelleenjärjes-  
telyt ovat käytännössä hankalia yhtäläistä panosta ja yhtä-  
läistä kohtelua vaativan normin vuoksi. Työpaikoilla on  
monenlaisia partikularismeja, pienten lasten vanhempia,  
vajaatyökykyisiä, kroonisesti sairaita, vaativaa omaishoitoa  
tekeviä, minkä nojalla erityistä kohtelua voisi vaatia.

Monien ryhmien – naisista homoseksuaaleihin, vammaisista Vietnamin veteraaneihin – erityinen huomiointi on nimenomaan amerikkalainen, yksilöiden oikeuksia korostavan tasa-arvostrategian ydin. Yleisesti oletetaan, että nykyään sukupuoli-, ikä-, etniset-, seksuaaliset, vammaisym. identiteetit ovat entistä tärkeämpiä ja että identiteettien tunnustaminen on osa tämän päivän yhteiskuntaetiikkaa. Tämä politiikkaa lähtee itsensä asettamisesta partikulaariksi, erityiseksi – vanhaksi, naiseksi, vammaiseksi – tullakseen kohdelluksi ”toisella” tavalla, jotta lopputuloksena olisi yhtäläisyys, tasa-arvo. Fraser (1999) osoittaa, miten identiteettien tunnustamiseen kietoutuu resurssien uudelleenjako. Jos esimerkiksi työelämässä tunnustetaan jonkin identiteetin oikeuttavan pienempään työpanokseen, tämä edellyttää yhteisten ajallisten ja taloudellisten resurssin uudelleenjakoa kyseisen ryhmän hyväksi. Näinhän tapahtuu nimenomaan osa-aikaeläkkeessä.

Ilmeisesti ajatus positiivisesta syrjinnästä, erilaisesta kohtelusta tasa-arvoisen lopputuloksen tuottamiseksi, sopii huonosti suomalaisen työelämään. Esimerkiksi mitä koulutetumpia naiset ovat, sen enemmän he vieroksuvat ajatusta, että naisia pitäisi suosia tai kohdella jotenkin erityisesti (Ervasti 2000). Pikkulasten vanhempien aikatarpeisiin ei ole helppo löytää vastausta. Kollektiivisesti turvatut työaikaoikeudet (perhevapaat) eivät riitä ja työpaikoilla yhden ryhmän erityistä kohtelua on vaikeaa edes ottaa neuvottelun kohteeksi (Salmi 2000).

Yhtäläisyyttä edellyttävän normin valossa affirmatiivista ikäpolitiikkaa olisi pikemmin keski-ikäisten henkilökohtaisen työkyvyn ylläpito lääkäripalvelujen, kuntoutuksen ja koulutuksen keinoin kuin työolojen tai -tehtävien järjestely. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa (Forss 2001) 45 vuotta täyttäneiden toiveet kohdistuivatkin enemmän oman työkyvyn ylläpitoon (työkykyä ylläpitävä kuntoutus, työterveyshuolto, omaa ammattitaitoa edistävä koulutus). Työjärjestelyjen muutokset, työtahdin keventäminen, työaikajoustot, osa-aikatyö saivat selvästi vähemmän kannatusta.

### *Osa-aikaeläke*

Osa-aikaeläke on ollut ikääntyneille suopea ja suosiotaan kasvattanut ratkaisu työpanoksen vähentämiseksi.<sup>1</sup> Nykyisin säännöin nettokorvausaste – ilman vapaa-ajan arvoa – on 90–100 prosenttia (Takala 2000). Joissakin tutkimuksissa (Juuti 2001) osa-aikaeläkkeen synnyttämät tasapuolisuuskysymykset ja konfliktit – siis universaalin normin rikkominen – ovat nousseet kärjekkäästikin esille. Osa-aikaeläkkeellä pääsee suunnilleen entiseen tulotasoon ja saa huomattavan helpotuksen työhön. Kun työyhteisöihin ei tavallisimmin palkata uusia työntekijöitä tilalle, toiset kokevat työmääränsä ja vastuunsa kasvavan. Osa-aikaeläke ei merkitse vain 50 prosentin työpanoksen vähenemistä, vaan se voi merkitä tuota aikaisemmin kuvattua valikoivaa irtautumista, jossa omaa kiinnittymistä työpaikan vastuunkantoon rajoitetaan.

---

<sup>1</sup> Järjestelmän ehdot heikkenevät ja ikäraja nousee vuoden 2003 alusta. Ainakin yhtenä syynä oli näkemys, että järjestelmää alkoivat käyttää työpanoksen vähentämiseen henkilöt, jotka muuten olisivat jatkaneet koko-aikatyössä, eikä niin kuin tarkoitus oli, sellaiset joille vaihtoehto on koko-aikainen eläke.



Keski-ikäisten aineistossa oli kaksi osa-aikaeläkkeellä olevaa ja yksi, joka oli ollut osa-aikalisän turvin osa-aikatyössä. Näiden tapausten valossa lyhyempi työaika oli todella palvellut ikääntyneen jaksamista ja elämänlaatua. Osa-aikalisän avulla osa-aikatyötä kokeillut oli nauttinut järjestelystä: *Mä nautin niin hirveesti siitä. Jos mulla olisi varaa, niin olisin sillä tavalla jaksanut, jaksanut vieläkin varmasti... Viikko ja viikko. Voi miten mää nautin siitä.*

Osa-aikaeläkkeellä olevat nainen ja mies suorastaan ylistivät ratkaisuaan. Myös muiden osa-aikaeläkkeelle jääneet työtoverit ja kollegat kehuivat ratkaisua. Suhtautuminen osa-aikaeläkkeeseen oli pääsääntöisesti myönteinen.

Kyseinen mies oli jäänyt osa-aikaeläkkeelle kun huomasi, että menetys palkassa oli vähäinen. Osa-aikaeläke on *helpottanu oloa ja jotenkin tuota on niinku tämmönen vapautuneemman tuntune olo ja olo ja elämä on kaikin puolin parantunut.* Hänellä ei ollut mitään moraalisia varauksia, hän ei tuntenut käyttävänsä väärin eläkevaroja, ei läheneensä liian aikaisin eläkkeelle eikä kukaan muukaan ollut paheksunut. *Kun on kaksikymmentävuotiaasta asti ollu töissä joka päivä melkein voi sanoa niin, niin kyllä musta se piisaa. Joo. ... Kyllä näitä työttömiä on niin.*

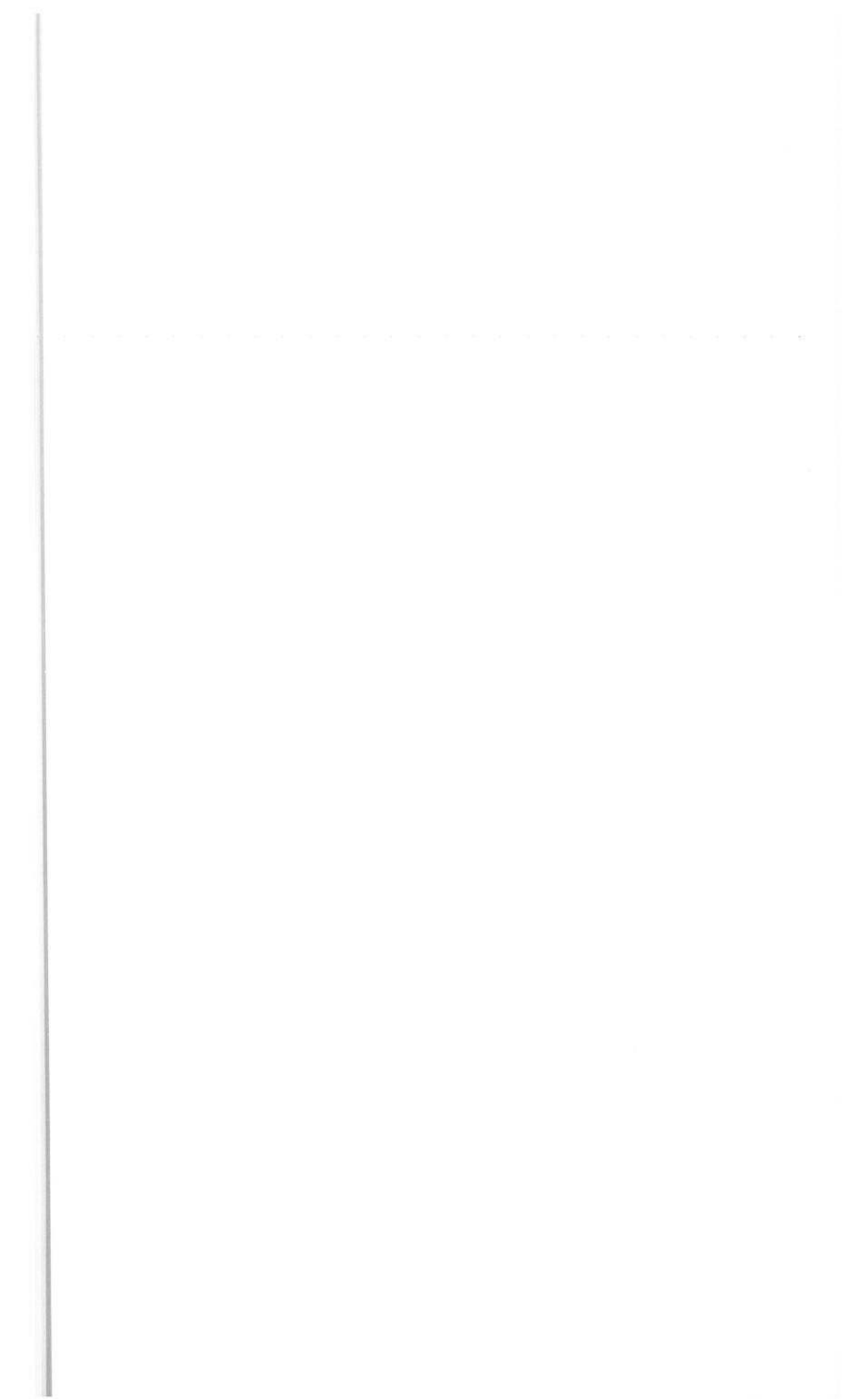
Monet olivat miettineet osa-aikaeläkkeen tulotasoa ja työn järjestelyjä, mutta asiaan ei ollut tullut tartuttua. Mutta se oli ikään kuin taustalla oleva mahdollisuus, jos asiat alkavat mennä jumiin, ja siinä mielessä se antaa pelivaran ja vapauden tuntua.

Seuraava 60-vuotias kertoo pari vuotta vanhemmasta työkaverista, joka oli siirtynyt osa-aikaeläkkeelle ja pohti omia mahdollisuuksiaan, kun *työnantaja ei kovin mielellään siihen osa-aikaeläkkeeseen mee, jos on kovin nuori... Tämä saattaa olla sellanen asia, jota mää niin ku harkitsen.* Eli suoraan sanoen työn keventämistä, sen takia justiin, että sen huomaa, että vaikka sen niin ku täysipainosesti sen päivän pystyy tekemään, se kuluttaa niin valtavasti sitä energiaa että...

Tässäkin aineistossa osa-aikaeläkettä myös paheksuttiin. Se näytti epäreilulta kaupalta, antavan osa-aikaeläkkeellä olevalle liian paljon liian vähästä ja työnantajalle liian vähän liian paljosta.

# IV

RIITTÄVÄSTI IKÄÄ  
– VAI TYÖTÄ?



## ELÄKKEELLEKÖ?

## 14.1 MIKSI OLISIN?

AP Miten olette onnistunut olemaan työelämässä näin pitkään, kun kuitenkin vain harvat pysyvät?

N5 ... että miksi oisin eläkkeellä, kun en ole sairas tai työkyvytön, enkä ole vielä saavuttanut eläkeikää, niin miksi en olisi työssä!

AP No, ette niinku haaveilekaan eläkkeestä?

M4 No en mä oo kerinnyt sitä miettimään, mä oon aatellu että se tulee sitte ku se tulee.

Vanhuuseläkeiät vaihtelivat aineistossa 60 ja 65 vuoden välillä. Julkisen sektorin vanhuuseläkeikiä alettiin 1990-luvun alussa tehdyin sopimuksin nostaa aikaisemmasta 60–63 vuodesta (tai matalammastakin) kohti yksityisen sektorin 65 vuotta. Kuntasektorilla pitkän työuran tehneillä esimerkiksi opettajilla ja sairaanhoitajilla on vielä tällä hetkellä mahdollisuus siirtyä vanhuuseläkkeelle 60 vuoden iässä. Viisi vuotta tässä iässä on aika paljon, ja tuntuu oikeudenmukaiselta, että vanhuuseläkeikä yhdenmukaistuu ja julkisen sektorin paremmat etuudet poistuvat asteittain. Oma vanhuuseläkeikäni on vielä lähellä valtiosektorin entistä eläkeikää eli 63 v 4 kk ja se koittaa 13.3.2008. Kävin sen juuri tarkastamassa työeläkepäivillä, missä neuvoja kat-

soi minua ja sanoi oma-aloitteisesti, kysymättäni, että sitä voi varhentaa ja vuodella varhentaminen maksaa 4,8 prosenttia ansaitusta eläkkeestä.

Viime aikaista keskustelua ja politiikkaa on hallinnut ajatus eläkkeen ylivoimaisesta vetovoimasta ja houkuttelevuudesta, ja yritys sammuttaa eläkehakuisuutta. Tuoreetkin tutkimukset kertovat suuren enemmistön työssäkävivistä haaveilevan eläkkeellesiirtymisestä 55–60 vuoden iässä. Suomalaisen elämäntilanteen -aineistossa (ks. Savioja 1999) 89 prosenttia toivoi olevansa eläkkeellä viimeistään 60 vuotiaana. Omassa tietotyön työaikoja koskevassa tutkimuksessamme<sup>1</sup> pitkälle koulutetuista työssäkävivistä 80 prosenttia toivoi, että voisi siirtyä eläkkeelle viimeistään 60 vuoden iässä. Toivotun (keskiarvo 59 vuotta) ja todennäköisenä pidetyn (keskiarvo 62,6 vuotta) eläkkeellesiirtymisen ero oli kolme ja puoli vuotta. Tämä on sikäli merkittävää, että otos koostuu pitkälle koulutetuista ja työelämään hyvin kiinnittyneistä, joiden ajatellaan olevan pikemmin työkuin eläkesuuntautuneita. Eläkeajatuksat – siis haaveilu vanhuuseläkeikää aikaisemmasta työstäpoistumisesta – ei rajoitukaan vain työmarkkinoiden huono-osaisiin, siis niihin joiden työ on epävarmaa ja raskasta ja terveys horjuva. Joidenkin tutkimuksen mukaan eläke-ajatuksilla ja ammattistatuksella on käyräviivainen suhde niin että eläkeajatuksia on paljon sekä alimmissa että korkeimmissa sosioekonomisissa asemissa. Toisin sanottuna on nähtävissä oireita myös keskiluokkaisesta eläkehakuisuudesta.

---

<sup>1</sup> Kysymys on Tietotyön työajat, perhe ja työkuulttuurit tutkimuksesta, johon Tilastokeskus keräsi keväällä 2001 tilauksesta kyselyaineiston. Otos koostui korkeakoulutetuista (vähintään opistotasoa) työssäkävivistä. Alkuperäisestä 3000 hengen otoksesta vastasi 1839 henkeä (63 prosenttia) ja otoksen keski-ikä on 42 vuotta.

Tässä aineistossa työn jatkaminen tähän saakka (useimmat olivat 59–61-vuotiaita) oli kaikille ollut aika lailla itsestäänselvyys. Liki kaikki olivat mielellään työssä tai kokivat etuoikeudeksi sen, että sai vielä olla terve ja käydä työssä. Yhtä lukuun ottamatta kaikki olivat terveitä. Yksi mies oli kuntoutunut monien sairauksien, mm. infarktin, jälkeen vielä työkykyiseksi. Kukaan ei tähän mennessä ollut pyrkinyt eläkkeelle lukuun ottamatta kahta osa-aikaeläkkeellä olevaa. Oman ammatin vanhuuseläkeikä näytti useimmille sopivalta. Nainen, jonka 65. syntymäpäivä ja eläkkeellesiirtyminen oli muutaman viikon päässä haastattelusta, arveli, että olisi halunnut ja hyvin voinut jatkaa vielä viisi vuotta. Toisaalta tehdastyössä tosiasiallisen eläkeiän siirtäminen aiemmin käytössä olleesta työttömyyseläkeputken päästä 65 vuoteen saakka oli synnyttämässä uuden ongelman, eräänlaisen työloukun.

Yleisesti ottaen työssä piti se, että vielä pystyy, jaksaa ja osaa, työn vetovoima, työyhteisö ja tulot. Joillekin ”putki” oli ollut tarjolla yrityksen saneerausten yhteydessä, mutta he olivat pysyneet työssä. Seuraava esimerkki osoittaa, miten työssä kiinnipitävät tekijät saattoivat olla hyvinkin ammatti- tai jopa yksilökohtaisia.

*M1 ... kyllä tuota silloin kun lähti kavereita ennenaikaiselle eläkkeelle, silloin motivaatio laski. Parhaat työkaverit, mun ikäisiä, kaupunki tarjos meille semmosta porkkanaa, että sai täyden eläkkeen, kun vaan jäi eläkkeelle. Mää oisin voinut lähtee, että mä saan kaskyt markkaa tunnilta kun mä oon täällä, siis se erotus työstä.*

*AP Miksi te kuitenkin jätite, kun muut lähti?*

*M1 Sitä mä ihmettelen, kun mulla on oma toimisto ja mä oon tehnyt siellä toisen vuoron töitä. Miksi mä en jäänyt? Se vaan ... tai kun täällä on paremmat tietokoneet kuin mulla kotona. Mää oon niistä innostunut... Ja kun täällä koko ajan tietsikat menee eteenpäin ja koulutetaan, niin mä haluan imee täältä viimesen tiedon ennen kuin mä lähen. .. ja pelkään, että kun on yksin tai*

*kaksin kotona omassa toimistossa, niin jää jälkeen.. (Epäilee, että ehkä hänen firmalleenkaan ei tarjota samalla lailla töitä, kun hän on eläkkeellä)... Voi olla, että se oli yksi syy... että mä en halunnut sellaista leimaa (eläkeläisen) itseeni.*

Mutta eläkkeessä oli toinenkin puoli: *Kun pääsee eläkkeelle, saa rauhassa tehdä sitä työtä, ei ois tämmöstä hössöttämistä. Tämä on semmonen tehosekotin.*

Eriytyinen ryhmä ovat ne keskiluokkaisissa ammateissa tai järjestötoiminnassa toimivat, jotka voivat eläkkeellä jatkaa työtään omassa yrityksessä, free lancereina, emerituksina tai järjestöissä. Eläkkeelle siirtyminen ei välttämättä merkitse ammatista luopumista. Emeritus/emeritaprofessorit ovat yliopistoille tärkeä voimavara. Joissakin muissakin ammateissa tai tilanteissa eläkeikä näytti mahdollisuudelta jatkaa omaa työtä, nyt vain rauhallisemmissa ja autonomisemmissa puitteissa. Eläke antaa oikeuden valikoida sitä mitä tekee ja mistä haluaa kantaa vastuuta, kun pääsee pois ”tehosekoitimesta”. Joillakin oma ammatti oli ruokkinut laajaa järjestöosallistumista, jota saattoi jatkaa eläkkeellä. Ammatin ja muun osallistumisen rajat olivat liukuvat.

*M4 ... kato, mulla on koko ajan ollut muita juttuja, jotka tekee sen, että mä en edes varsinaisesti koe jääväni työelämästä pois ollenkaan vuoden kuluttua.*

## 14.2 HÄPEÄ

Suhtautumisessa lähestyvään eläkeikään oli ristiriitaisia juonteita. Ne olivat peilikuva työstä kiinnipitämisen ja työn luovuttamisen tunteista.

*N3 ... ristiriitainen tunne, että toisaalta haluaisi päästä helpommalle... toisaalta, jos en aamulla lähtisikään töihin, niin mitä mä teen.*



Eläke ei näyttänyt pelkästään siltä keskiluokan paratiisilta, jolloin ”kierretään maailma” tai johon oikean elämän odotukset oli siirretty. Eläkkeellesiirtymiseen liittyi sitä samaa stigmaa ja häpeää mitä vanhuus kantaa ikäkielteisessä kulttuurissa. Eläke oli häpeä, helpotus, houkutus ja oikeus, kaikkea yhtä aikaa.

*AP No tota, keskustellaanko ylipäänsä eläkkeelle lähdistä täällä työpaikalla?*

*M11 Ei, ei. Kyll se...*

*AP Tota.*

*M11 Se-ei, mä en tiedä. Ehkä se... mä oon saanu vähän sen kuvan, että että ne, jotka alkaa lähestyä eläkeikää niin ne pikusen häpeilee sitä.*

Seuraava nainen oli ehtinyt siirtyä eläkkeelle haastattelun sopimisen ja tekemisen välissä.

*AP Haluaisin vielä kysyä tuota, kun sanoitte aikaisemmin pelkääväanne, voitteko kenellekään sanoa, että olette eläkkeellä. Mistä tämä oikein johtuu, ettei kehtaisi sanoa olevansa eläkkeellä?*

*N8 Eläkkeellä!! Ootsa eläkkeellä? Sä et oo tarpeellinen, sä oot vanha. Mm.*

*... Hyvänen aika, kun joku kysyy, että mitä sä teet työkses, niin tuota miten mää voin sanoa, etten mitään, että mää oon eläkkeellä.*

*... Että ei oo mitenkään kunniaakasta olla eläkkeellä.*

Nyt, kun kaikki huomio on kiintynyt työuran jatkamiseen ja eläkehalujen torjumiseen, aikaisempi huoli eläkkeellesiirtymisen kriisistä on ikään kuin unohtunut. En muista viime vuosina nähneeni paljonkaan puhetta siitä, miten ihmisiä pitää valmentaa ja kurssittaa kohtaamaan tämä kriisi! Mutta siirtyminen institutionaaliseen vanhuuteen on myös stigman ja häpeän paikka. Se voi olla ahdistavaa tai nolottavaa tavalla, jota on vaikea tunnustaa tai selvittää itselleen. Jos työssä pysy-

minen pitää nuorena, ikään kuin rajan oikealla puolella, niin vanhuuseläkkeelle siirtyminen antaa sen vanhan identiteetin, mitä niin haluttiin välttää. Kysymys on enemmän identiteetistä kuin tekemisestä, sillä näillä aktiivisilla keski-ikäisillä riitti tekemistä.

AP *No miltä se eläkkeelle lähteminen sitten tuntuu?*

N11 *Mulle on tullu stressi siitä.*

AP *Aha, joo joo, siis että pelottaako se, vai onks se semmonen, et mitä ikinä sitten teen, vai?*

N11 *No ei mulla sekkään, mull on hirviästi näitä just ku mä sanoin, että mulla on tää uinti ja kuntosali ja sauvakävely ja posliinimaalaus ja kaikki. Sitten käyn lastenlapsia hoitamassa, jos ne tarvii, niin oon nytkin käyny vapaapäivinä, niin kyllä mulla ohjelmaa on.*

AP *Että ei se siitä oo kiinni.*

N 11 *Ei, ei se oo siitä kii, mutta mä en oo päässy itteni kanssa niinku selvyteen, että mikä mulle on hirveän vaikeaa, että mun pitää jäädä työstä pois... en oo päässy selville, mikä se on se vaikeus, kun toiset, jotka jää eläkkeelle, on niin onnellisia, ne oottaa päivää.*

AP *No kun minä tulin tänne, niin te nauroitte, etä ootte jäämässä vanhuuseläkkeelle. Mikä siinä nauratti niin paljon?*

N11 *En minä tiä, kun se vanhuus-sana.*

AP *Mikä siinä niinku on?*

N11 *No kun minä sanoin töissä sille mejän pomolle, että ootappas kun minä jään vanhuuseläkkeelle, niin minä tuun vanhana tänne, että minä laitan huivin tällä lailla näin leuvan alta ja sitten minä paan hampaat taskuuni.*

Kun etsimme aineistoomme työpaikkojensa vanhimpia, niin parissa tapauksessa kävi niin, että henkilö oli jo ehtinyt jäädä eläkkeelle ennen kuin haastattelu toteutui. Niin myös jo edellä siteerattu nainen (N8). Eläkkeellesiirtyminen pelotti, se tuntui jättävän jos ei suorastaan elämän niin ainakin yhteiskunnan tai yhteiskunnallisten suhteiden ulkopuolelle.

N8 *Mä en haaveillut siitä, mua pelotti. Oikeen niin että, oikeen oli tää viimeinen vuosi oli hirveen ikävä, ikävä silleen, että kun päivät meni kuin siivillä, niin mua pelotti ihan kamalasti, se ei tuntunut hyvältä se eläkkeelle jääminen.*

AP *Mikä siinä niinku pelotti?*

N8 *Se, että mä jään niinkun ulos jostakin.*

Kysymys ei ollut siitä, etteikö tälläkin naisella olisi tekemistä ollut, vatsatanssista uimiseen: *Mä en jää sinne sänkyyn nukkumaan... en halua vielä pysähtyä.*

Toisella haastateltavalla oli 65 vuoden ikään ja vanhuuseläkkeeseen kolme viikkoa. Hänellä oli takanaan muutaman äitiysloma katkaisema 47–48 vuoden työura. Viimeisessä työpaikassa hän oli ollut 29 vuotta yhtäjaksoisesti.

N11 *Kun minä en tunne vielä, että oisin työni tehnyt, että kyllä mä oisin vielä niinku, jos tällöinen kunto ois. Ni kyllä mä nyt viisi vuotta vielä oisin päkittäny siellä... No mun isäkin oli, olikse se 68-vuotiaaks, joo, sille oli kans hirviän vaikia se eläkkeelle jääminen, hän ei ois millään jääny.*

Eläkeikään liittyi varauksia. Oman vireyden pelättiin vähenevän, ajan ja elämän pelättiin valuvan käsistä, kun ei ollut työtä. Yksi nainen oli käynyt vuorotteluvapaalla kokeilemassa tai harjoittelemassa, miltä tuntuu olla työn ulkopuolella, ettei siirtymän shokki olisi ennen kokematon. Mistä löytyvät ajassa ja elämässä kiinnipitävät kiinnikkeet, mistä kunniallinen identiteetti, kun vanhuuseläkeläistä oli vastenmielistä sovittaa omaksi identiteetikseen?

Aikaisemmin gerontologinen tutkimus ja käytäntö kohdistuikin enemmän eläkkeellesiirtymiseen: miten siirtymää voi pehmittää, miten valmentautua eläkkeelle. Varsinkin miesten ajateltiin olevan kuin tyhjän päällä, kun työ oli ollut heille elämän keskus, koti ja perhe marginaalissa. Tuossa sukupuolijakoisessa maailmassa naisten ajateltiin kokevan pahimman kriisin ”tyhjän pe-

sän vaiheessa”, kun lapset lähtevät kotoa. Tässä aineistossa tuntui kuin työ olisi ollut naisille miehiäkin tärkeämpi identiteetin keskus ja identiteetin vaihtaminen ”vanhaksi” vielä kovempaa. Tämä voisi liittyä näiden naisten aviomiehettömyyteen, mutta se sopii ikään-tyymisen kaksoisstandardiin, siihen, että vanhuus on juuri naisen elämän ”loppu”. Lisäksi on muutakin näyttöä siitä, että Suomessa naiset ovat miehiä kiinnittyneempiä työhön (Lehto & Sutela 1998). Suomalainen elämänkulkua-aineistossa naisilla oli kaikissa ikäryhmissä miehiä vähemmän eläkeajatuksia (Savioja 1999).

### 14.3 HELPOTUS

Vanhuuseläkkeeseen liittyy siis noloutta, häpeää ja ahdistusta elämän kääntymisestä loppusuoralle. Monet kuitenkin haluavat sinne. Eläkeajatuksia ja eläketoiveita koskevien tutkimuksien perusteella eläkkeelle vetävät ja työstä työntävät voimat ovat vahvoja. Tutkimusten mukaan (Gould 2001) eläkkeelle työntävät heikentynyt terveys, työn ongelmat, työuupumus, työn epävarmuus, syrjintä ja arvostuksen puute. Ja kyllä tässäkin aineistossa myös odotettiin eläkettä, ja toisissa työyhteisöissä siitä puhuttiin odottavaan sävyyn. Toivottiin, että eläkkeelle voidaan siirtyä terveenä ja toimintakykyisenä.

*AP No miltäs nyt tuntuu sitten tämä ajatus eläkkeelle lähtemisestä, joka on kohta käsillä?*

*N6 Se tuntuu helpottavalta tällä hetkellä. Se on todella helpotus.*

*AP Olette valmis 65 ikävuoden jälkeen jäämään työstä?*

*N6 ... olen, olen. Päivääkään en jatkas sen jälkeen... Mä oon tehnyt elämäntyöni silloin, mä oon ollu kakstoista viikkoo vaan pois kun silloin kolmekymmentäkolme vuotta sitten sain tyttöni. Muuten, päivääkään en oo ollut pois.*

Muutaman vuoden päässä oleva helpotus auttoi kestä-  
mään viimeiset vuodet.

*N3 Niin mä aattelen, että hyllä vielä tämän jaksan, tämän lopun... Kolme vuotta istun vaikka aidanseipäässä...*

*... olen pannut niin kuin tavoitteeksi, että tekisin tämän työni loppuun asti hyvin ja pysyisin niin kuin ajan tasalla. Mää en saisi antaa periksi, koska mä haluan sitten kun jään eläkkeelle, että jään niin kuin pää pystyssä.*

Kuusikymmentävuotias koneenkäyttäjänainen myönsi, että jos hän olisi jo ansainnut täyden eläkkeen, niin hän voisi jo jäädä poisikin, että ei hän työtä sillä lailla rakasta, kun mieskin jo oli vapaalla jalalla, lapsenlapset kaipasivat hoitajaa, kolmivuorotyö pakotti lähtemään milloin illalla kymmeneksi, milloin yöllä kolmeksi ja sunnuntaiyönä kello kaksitoista, kun naisia höykyytettiin ja hyppyytettiin ja kesällä mökillä ja sienimetsissä oli niin hienoa, mutta toisaalta on mulla vielä niin hyvä kunto, että kyllä mä voin työtäkin paiskia, ei siinä mittään. Oikeastaan nainen ei pitänyt pahana edes kolmivuorotyötä ja paheksui niitä miehiä, jotka hakevat lääkäriltä ”lappuja” (todistuksia), ettei tarvitse tehdä kolmivuorotyötä. Silti lähtö vaikka illalla kymmeneksi ei aina niin herkkua ollut. Mutta kun ajattelen kaikkia noita riesoja, mitä työhön liittyi – kolmivuorotyöstä naisten syrjintään – ja houkutuksia, mitä eläkkeelle siirtynyt mies, lapsenlapset, mökki ja sienimetsät merkitsivät, ei voi kuin ihmetellä työmoraalin vahvuutta.

Tällä pitkään työssä pysyneiden ryhmällä työstä poistytöntävät voimat eivät olleet päällimmäisenä puheessa, vaikka he kokivatkin – kuten aikaisemmin kuvattiin – tämän päivän työelämän kovaksi bisnekseksi ja oman jaksamisensa jo rajoittuneeksi. Silti eläke on myös helpotus, luovuttamisen tila, jossa ei tarvitse enää ponnistella, ei osoittaa omaa pätevyyttään eikä ottaa vastaan työn kertomia viestejä omasta riittämättömyydestä.

## 14.4 HOUKUTUS

Olen ajatellut, että nykyinen kulttuuri ja työelämä lataa eläkkeeseen paljon odotuksia, ikään kuin oikea elämä, mahdollisuus olla itsensä ja saada omaa tilaa olisi mahdollista vasta eläkkeellä. Suomalainen elämäntapa -aineistossa on kysyttykin näitä eläkeikään liittyviä haaveita. Kyselyssä kerrotut haaveet olivat aika kliseisiä. Siellä haaveiltiin kierrettävän maailmaa, muutettavan etelään, maalle, synnyinseudulle tai ”punaiseen mökkiin” (Nätti 2001).

Nämä työkeskeiset keski-ikäiset eivät missään tapauksessa olleet ”eläkehakuisia” tai ”eläkesuuntautuneita”, mutta joskushan eläkkeelle siirtyminen on edessä. Eläkeikään liittyi myös positiivisia odotuksia, jotka koskivat omaa aikaa ja omaa vapautta. Tässä mielessä eläke oli työn kääntöpuoli.

*N2 Oon ajatellu, että silloin olis siten aikaa tehdä kaikkee semmosta mihin muka aikaisemmin ei ollut aikaa... Tää työ on vienyt niin suuren osan elämästäni. Mää olin 17-vuotias kun mää menin töihin ja sen jälkeen oon ollu koko ajan.*

*AP No miltäs se ajatus niin kun eläkkeelle lähtemisestä tuntuu?*

*M7 Oikein mukavalta*

*AP Haaveiletteko siitä?*

*M7 Kyllä.*

*AP Minkä takia haaveilette siitä?*

*M7 Sitten tuota on enemmän vapaa, sitten on ihan tuota tämmönen oma vapaus ja saa joka päivä päättää mitä tekee. Kukaan ei käske eikä kiellä mitään. Olla tämmönen näin vapaa, mä tykkään semmosesta olost.*

Mies, joka oli kertonut eläkkeelle siirtyvien häpeilevän, toteaa muistavansa myös kollegoja, jotka eläkkeelle lähtiessään ovat iloinneet siitä kovasti.

A Joo.

M11 Kun yks kollega tuossa pari vuotta sitten lähti, niin hän osti elämänsä ensimmäisen purjeveneeseen siinä vaiheessa ja on sen jälkeen purjehtinut... ja sitten vuokraveneellä Kreikan saaristossa. Et sitten tämmöset ihmiset, joilla on joku selvä haave, jota lähtevät toteuttamaan, niin ne tuntuvat olevan iloissaan ja innoissaan tästä.

Sama henkilö puhui eläkeiästä elämän kolmantena vaiheena, jota varten oli hyvä valmistautua etukäteen. Vain harvoilla oli kuitenkin suunnitelma uudesta alusta ja ”kolmannesta elämästä”. Näihin tapauksiin liittyi pitkäikäinen ja kiinteältä kuulostava avioliitto, samoin taloudellisia resursseja toteuttaa haaveita. Puolison kanssa suunniteltiin jäätävän yhtä aikaa eläkkeelle ja aloitettavan elämän ”kolmas vaihe”.

M11 ... eläkevuosia varten meillä on vaimon kanssa muita vaihtoehtoisia suunnitelmia, jotka on aika isoja. Kaikki.

AP Ihan tämmöstä ulkomaille muutttoa vai mitä?

M11 No se on yks, mutta ei todennäköinen, mut siis. Tähän liittyy kyllä, kun mä sanon, että kolmas vaihe. Mä nään sen niinku elämän kolmantena vaiheena sen. Sen peruslähtökohta on kuitenkin se, että pitää maisemaa vaihtaa totaalisesti.

AP Joo.

M11 Ettei jää eläkeläisenä käppäilemään... katuja ja yliopiston käytäviä.

AP Joo.

M11 Ihan niinku uuteen maailmaan.

AP Joo.

M11 Joka meidän tapauksessa todennäköisesti tarkoittaa sitä, että kahdenkymmenen vuoden poissaolon jälkeen palataan synnyinseudulle tonne (paikka)..

... joku tämmöinen... talon rakentaminen meren rannalle ja ja sinne kaikki tietokoneyhteydet ja sitten tietoisuus siitä, että on kaksykt minuuttia (paikka) teatteriin, ravintolaan, yliopiston kirjastoon, niin kyllä se tuntuu aika houkuttelevalta.

Myös yhdellä naisella oli samantapaisia suunnitelmia. Puolisot suunnittelivat yhtäaikaista työn jättämistä – vaikkapa irtisanoutumista, jos muuta ei olisi tarjolla – kunhan kuusikymmentä vuotta tulee täyteen. Haaveena oli vielä uusi alku, muutto lapsuuden kotipaikkakunnalle ja talon rakentaminen sinne. Mutta myös kokoaikainen yhdessä eläminen puolison kanssa vaati opettelua.

N10 ... sitä on puhuttu moneen kertaan, että sitä pitää ruveta jo itseensä kasvattamaan siihen eläkkeelle jääntiin. Että jos on melkein 40 vuotta lähtenyt aina (työhön), niin se ei olekaan itsestään selvyys.

## 14.5 OIKEUS

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

M9 Ei se sillai pahalta tunnu, että tuota.

AP Siihen ei liity mitään negatiivista?

M9 Ei, eikä mulla semmosta ajatusta oo, että joutusin pois siksi, ettei pysty enää tekemään. Mutta siinä on vaan semmonen ajatus, että kun se määrätty aika on oltu ja ikä taikka aikaraja tulee täyteen, ni se on sillä selvä. Mullahan ei oo sillä lailla niinkun tuota vaatimusta olla pitempään töissä, koska tuota mä oon ollut sen 30 vuotta, jolta saa niinku täyden eläkkeen.

Aineistoon kuuluvilla oli pitkiä, jopa viittäkymmentä vuotta lähestyviä työuria. Joku oli 1900-luvun alkupuolen vähäväkisen väen tapaan alkanut elättää itsensä jo kymmenvuotiaasta. Tämä oli keskeinen oikeuttaja eläkkeelle. Nekin, jotka olivat pysyneet työssä koska pitivät siitä, saattoivat tuntea, että heillä henkilökohtaisesti olisi jo oikeus eläkkeelle.

AP Jos ajatellaan niinku laajemmin sitten näitä osa-aikaeläkkeitä ja varhaiseläkettä, ja näitä eri malleja, mitä varhaiseläkkeestäkin



on, ni liittyykö teistä niinku tähän osa-aikaeläkkeeseen tai näihin varhaiseläkkeelle jäämiseen jotain moraalisia kysymyksiä? M10 Moraalisia kysymyksiä niin, ei mun mielestä, mä oon niimitäin, mä oon kymmenvuotiaasta lähtien elättäny henkeni, ni tuota mä oon varmasti maksanu sen eläkeoikeuden, mikä mulla on.

A No tuota, tuntuuko teistä sitten, että teillä olisi jo oikeus jäädä eläkkeelle

M8 No kyllä mä sen kyllä, että ei sen puoleen pois, että kyllä mä niin paljo oon pennosia hankkinu sinne, että kyllä ne sais jo minut eläkkeelle (laskee), että en missään vaiheessa oo ollu saamapuolella yhteiskunnalta, että aina oon maksanu sinne.

AP No tuntuuko teistä ikinä, että teidän pitäis jo jäädä eläkkeelle?

M9 No ei musta sillai oo vielä tuntunu.

AP No entäs tuntuuko teistä, että teillä olisi jo oikeus päästä eläkkelle?

M9 Kyllä (nauraa) semmonen tuntu on, että on, koska mullahan on niin tätä vuodesta 65 lähtien tätä ammattityötä säännöllisesti ollu, sitten mä olin jo opiskeluaikana kesät töissä lisäksi, eli kyllä mä sillä lailla niin katson, että oon tarpeeksi tehnyt eläkkeeseeni, että ei mulla sillä lailla niinku tämmöstä moraalista krapulaa tuu, että jos mä jään pois, että en ois ansainnut sitä eläkettä.

Eläkkeestä on tullut vahva instituutio, joka määrittelee ja standardisoi elämänkulkua. Jo muodollinen eläkeikä oikeuttaa eläkkeen. Tällä ryhmällä muodollisen eläkeiän saavuttaminen merkitsi myös pitkää, 35–50 vuoden työuraa. Oikeutta eläkkeeseen perusteltiinkin pikemmin pitkällä työuralla kuin iällä sinänsä. Eläke tuntuu (itse) ansaitulta oikeudelta. Tämän itse ansaitun kannalta pitkä työura näyttää tärkeämmältä kuin tietyn kiinnitetyn iän saavuttaminen. Pitkä työura, varhain aloitettu itsensä elättäminen ja tunne, että olen tehnyt jo tarpeeksi ovat yleisemminkin eläketoiveiden tärkeimmät perustelijat ja oikeuttajat (Gould 2001).

Toisaalta, en voi olla ajattelematta, miltä minusta tuntuu, kun mieheni alkaa saada eläkettä tuota pikaa ja minä, jos tartun oikeuteeni, keväällä 2008. Tiedän, että olen silloin tehnyt yli 40 vuoden yhtämittaisen työuran, ”ansainnut” eläkettä siitä 23 ikävuodesta lähtien mikä oli mahdollista. Suhtaudun myönteisesti sosiaalipolitiikkaan, olen puolustanut kaikkia ja kaikkien sosiaaliturvaetuuksia, eläkkeistä toimeentulotukeen. Feministisen ajattelun nimissä olen puhunut ihmisten väistämättömästä riippuvuudesta ja riippuvuuden kunniallisuudesta. Silti ihmettelen, pystynkö hyväksymään sen saajana olemisen, mitä eläkeläisyys merkitsee. Mutta en oikein tiedä, miksi eläke hirvittää ja millaisesta moraalisesta kerrostumasta on kysymys: vanhasta ja väistyvästä itsellisyydestä, viime vuosien sosiaaliturvakriittisestä eetoksesta vai hyväosaisen huonosta omastatunnosta, siitä, että on saanut tehdä mieleistään työtä ja siinä sivussa ansaita mukavan eläkkeenkin.

## 14.6 SAMASSA JA ERI TAHDISSA

### *Perheet ja parisuhteet*

Emme ottaneet henkilöiden valinnassa huomioon perheellisyttä, eikä meillä ollut siitä etukäteen tietoaakaan. Jälkikäteen paljastui, että näiden pitkään työssä pysyneiden miesten ja naisten välillä oli perhevaiheessa huomattava ero. Miehistä kymmenen on naimisissa, yksi poikamies. Miesten nuorin lapsi oli tyypillisesti vielä kotona, 13–17-vuotias. Kolmella lapset olivat ”maailmalla”. Naisista neljä oli naimisissa, yksi naimaton ja kuusi eronnut. Kaikilla naimisissa olevilla ja eronneilla oli lapsia, tyypillisesti kolmenkymppin seutuvilla ja maailmalla. Työssä olevat miehet elivät siis

varhaisempaa perhevaihetta ja olivat tyypillisesti vielä lapsiperheiden elättäjiä, naiset taas silmiinpistävän usein itsensä elättäjiä.

Työvoimatutkimuksessa 58–64-vuotiaiden työllisten miesten ja naisten välillä on samansuuntainen ero. Naiset ovat vähän harvemmin naimisissa ja naisilla on vähän harvemmin kotona asuvia lapsia. Ero on kuitenkin paljon pienempi kuin meidän aineistoissamme.

*M4 ... mun elämässä on mun perhe niin mielettömän tärkeä, että kun mul on loistavat suhteet molempiin lapsiin... perhe on kyllä tällöinen tuota niin eräänlainen akku, jolla mä lataan itteeni tän liikunnan lisäksi: että nää on niinku ihan pohjajuttuja...*

Perhe oli akku joillekin miehille – vähän siihen konventionaaliseen sukupuolten työnjaon tapaan, missä miehet on ladattu perheessä ansiotyötä ja julkista elämää varten. Joidenkin miesten kiinteä suhde ja yhteenkasvaminen vaimon kanssa pitkässä avioliitossa oli hyvin uskottavaa. Esimerkiksi edellä mainittu mies puhui paljon myös vaimostaan, siitä miten he toimivat ja tekevät yhdessä ja siitä, miten *vaimokin sanoo* – ihan kuin vaimo olisi tulkinut miehen olemassaolon ja mies kertoi omasta olemassaolostaan vaimon puhumana vaikka miehen omakin puhe oli vuolasta.

Puolison eläkkeelle jääminen on yksi eläketoiveiden syy (Gould 2001). Naisten alhaisempia eläkeikiä on perusteltu myös sillä, että näin puoliset standardisoidun elämänkulun mukaisessa mallissa, missä miehet ovat pari–kolme vuotta vaimoa vanhempia, saavuttavat eläkeiän yhtä aikaa. Konventio siis edellyttää, että vaimo on kotona, jos mieskin on. Työssäkäyvän vaimon, kotona olevan miehen aselema on kulttuurisesti horjuvampi kuin päinvastainen. Naisten alemmasta eläkeiästä ollaan kuitenkin luopumassa tasa-arvon vastaisena niissäkin maissa ja niissä eläkejärjestelmissä, missä niitä on ollut käytössä.

Suomessa ikääntyvien miesten ja naisten välillä ei ole

eroa työhönosallistumisessa. Eurooppalaiseen tasoon verrattuna eläkeikää lähenevät naiset ovat vähän keskarvoa enemmän työssä, miehet taas vähemmän. Työmarkkinat ovat sukupuolisesti symmetriset myös siinä mielessä, että puolison työssäkäynti lisää sekä miesten että naisten työssäpysymisen todennäköisyyttä (Liukkonen 2001). Pitkät työurat kasautuvat samoihin parisuhteisiin kuten työllisyys, työelämän ulkopuolelle joutuminen ja pitkät työajat kasautuvat muissakin ikäryhmissä (Virmasalo 2002; Julkunen & Nätti 1999). Suurssa tilastoaineistoissa pitkien työurien kasautumisessa on luultavasti enemmän kysymys puolisoiden työmarkkina-asemien yhdenmukaisuudesta kuin tavoitteellisesta eläkkeelle jäämisen tahdistamisesta. Kuitenkin varhaiseläkejärjestelmät, yksityiset eläkkeet ja viime kädessä irtisanoutuminen ja työttömäksi jääminen antavat mahdollisuuksia synkronisoida eläkkeelle jäämistä

Perinteinen ajattelu on ollut, että miehen eläkkeelle jääminen vetää myös vaimoa eläkkeelle. Näiden pitkään työssäpysyneiden naisten enemmistö oli eronneita tai naimattomia. Sekin saattaa jo olla oireellista; ainakaan aviomiehen antama elatus tai miehen eläkkeelle jäänti ei ollut vetänyt heitä pois työstä. Naisista neljä oli naimisissa. Kaikki olivat erilaisia tapauksia, mutta kaikissa tapauksissa puolison iällä, työssäkäynnillä ja keskinäisellä synkronisoinnilla oli väliä.

Yhtä naista aviomiehen ikä ja tilanne piti työssä:

*N5 Hän (aviomies) on minua nuorempi itse asiassa, voi olla yksi syy, mikä pitää minua työssä.*

Yhdessä tapauksessa miehen siirtyminen eläkkeelle synnytti eläkehaluja kolmivuorotyötä tehtaassa tekevässä vaimossakin.

*N7 Ei, ei mulla oo mitään työtä vastaan eikä työympäristöä vastaan, mutta minä haluaisin olla vapaalla jalalla. Mieskii on*

*jo vapaalla jalalla, niin sais olla mökillä ja niin, ihan sen takia.*

Kolmas avioliitossa oleva nainen suunnitteli yhtä-aikaista työnjättämistä aviomiehen kanssa. Hänkin oli kolmivuorotyössä tehtaassa ja korosti hyvin samalla tavalla sitä, ettei työtä vastaan ollut mitään, mutta yhdessä suunniteltu siirtymä eläkkeelle ja mökkielämä jo vetivät puoleensa.

*Opetellaan siinä olemaan miehen kanssa siinä jatkuvasti yhdessä.*

*AP Arveluuttaako yhtään?*

*N10 Ei, ei arveluta silleen, että myö Luojan kiitos ollaan ihan sopuisa pari ja samanlaisia ajatuksia, mutta ei se silti ole pieni asia, että mejän pitää opetella kummankin olemaan sitte siinä tosiaan siinä eläkkeellä.*

Kaikissa tapauksessa puolisoiden ikäidentiteetit eivät kulkeneet käsi kädessä. Toisen puolison varhaisempi psyykinen ja sosiaalinen ikääntyminen veti toistakin kohti vanhuutta. Neljännessä tapauksessa vaimo oli juuri saavuttamassa 65 vuoden iän ja kirjaimellisesti joutumassa eläkkeelle työhalukkuudesta huolimatta. Hänen miehensä oli ollut työkyvyttömyyseläkkeellä jo kaksikymmentä vuotta ja halusi vetää myös vaimon rinnalleen ikääntyneen identiteettiin.

*N11 No mies sanoo, että sinunkin pitäis nyt jo ruveta aattelemaan, kun sä oot tuon ikänen*

*... Niin eikä hössöttää ja olla semmonen kun nuorempana, että pitäis vähän niinku aatella (ikäänsä, iänmukaista arvokkuutta, RJ). Mutta sitten ku minä ruppeen aatteleen, niin mulle tulee vaikia olla, että onko se totta, oonko minä sitten todella niin, pitääkö mun ruveta aatteleen, että minä tuun vanhaksi?"*

*... ku hää on näin pitkään sairastanu. Niin hän niin kun sitä odottaa, että pitäis ruveta rauhallisesti kulkeen hänen rinnallaan.*

*AP No ootteko miettiny, että jäisitte pitempään, vai oisko se mahdollista?*

N11 Ois se mahollista,... muuta kun mies oottaa sitä niin har-  
taana, niin ei hirviä...

Työn nuorekas maailma oli henkireikä pois kotoa, siitä tilasta, jonka työkyvyttömyyseläkkeellä oleva mies täytti. Lojaalisuus miestä kohtaan ja työn takaama eivanhuus ja vapaus taistelivat naisessa. Muodollisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen oli yhä vaikeampi vastustaa miehen odotuksia rauhallisesti rinnalla kohti elämän ehtoota kulkevasta vaimosta.

### *Hoivaa ja kotityötä?*

Feministisessä kirjallisuudessa ajatellaan, että naiset eivät jää eläkkeelle, koska he jatkavat toista työtään, koti- ja hoivatyötä. Tässä aineistossa jotkut puhuivat mökistä, marjastamisesta ja sienestämisestä, ja isovanhemmiksi tulleet lastenlasten hoitamisesta, mutta kukaan ei käsittänyt asiaa niin, että kotityön jatkuvuus olisi eläkkeelle jäämistä vahvempi identiteetti. Samaten naisten eläkeikään ajatellaan kaksi tai kolme periodia, joista yhden muodostaa omien vanhempien tai aviomiehen hoitaminen ja viimeisen sitten oma avun tarve. Kuten ansiotyö myös omien vanhempien auttaminen ja huolehtiminen apua tarvitsevasta puolisoista on jossain määrin symmetrisoitunut. Ne eivät ole enää naisten monopoleja. Myös vanhojen miesten elämään voi kuulua puolison omaishoito.

Varsinkin omien vanhempien avun tarve pyrki ajoittumaan jo keski-ikäisen työvuosiin ja vaativimmillaan muodostaa toisen sitovan työn. Tässä keski-ikäisten ryhmässä vain yksi henkilö, joukon ainoa poikamies, oli toiminut äitinsä omaishoitajana. Hän oli hoitanut liikuntavammaisen äitinsä monta vuotta ja oli nyt näkövammaisen avustajana. Tämä mies oli osa-aikaeläkkeellä ja voi sanoa, että hän oli raivannut palkkatyöstä tilaa hoivatyölle. Toinen mies oli aikaisemmin vierailut liki kymmenen vuotta säännöllisesti laitoshoidossa olleen isänsä luona.

*M2 Isä oli halvaantuneena liki 10 vuotta ja... hän oli kylläkin hoitolaitoksessa sitten lähes koko sen ajan... että tuhansia kertoja kerkesin kyllä käydä silloin isän luona. Se oli silloin aika rajattua se vapaa-aika, mutta ei se tähän työhön vaikuttanut.*

Aineisto on pieni tilastollisiin päätelmiin, mutta silmiinpistävää oli – paitsi se, että niin monet naiset olivat eronneita – että kenelläkään ei ollut vaativaa hoitotyötä. Kysyimme jokaiselta, onko heidän elämässään hoivavelvoitteita, jotka veisivät aikaa ja voimia tai kilpailisivat ansiotyön kanssa. Kukaan ei kertonut sellaisesta; edellä mainituilla kahdella miehellä vanhemmista huolehtiminen oli jo loppunut. Kukaan ei esimerkiksi sanonut huolehtivansa tässä mielessä äidistään, vaikka moni mainitsi 90-vuotiaan äidin esimerkkinä vanhasta. Monet naiset hoitivat tai olivat hoitaneet lastenlapsia vapaapäivinä ja lomilla. Mutta tämä koettiin iloksi, ei oikeastaan työksi, ja hyvät suhteet lapsiin, lasten puolisoihin ja lastenlapsiin olivat nuorena, elämässä ja siis myös työssä kiinnipitävä asia.

Kuten sanoin, aineisto on pieni tilastollisiin johtopäätöksiin. Mutta ainakin se herättää kysymyksen siitä, ovatko vaativa hoivatyö ja pitkä työura ristiriidassa. Yksi työkeskeisen yhteiskuntapolitiikan paradoksi on, että keski-ikäisten elämään halutaan lisää kumppaakin, sekä pitempää työuraa että lisää vastuuta omaisista, samalla kun nämä jo kokevat oman jaksamisensa rajalliseksi.

## ELÄKE – OIKEUKSIEN JA VÄÄRYYKSIEN VYÖHYKE

Eläke on oikeus, mutta eläkkeelle siirtymisestä on tullut säännöiltään epäselvä harmaa vyöhyke. Universaali normi (65 vuoden ikä) ja siihen sovitut poikkeukset kuten ammatilliset eläkeiät ja työkyvyn menetykseen nojaavat eläkkeet ovat hajonneet harmaaksi alueeksi. Noin kymmenen vuotta tekeillä ollut eläkeuudistus – ensin vanhuuseläkeikien yhtenäistäminen ja nyt sovittu varhaiseläkkeiden lakkauttaminen – selkeyttävät tulevaisuudessa pelisääntöjä ja vähentävät variaatiota. Mutta tässä siirtymävaiheessa, kun politiikkaa on käännetty, järjestelmiä uudistetaan vauhdilla ja uudistukset astuvat asteittain ja ikäryhmittäin voimaan, kyseinen harmaa vyöhyke on kirjava ja normeiltaan epäselvä kenttä. Se sisältää paitsi oikeuksia myös potentiaalisia vääryyksiä. Suomalaista ajattelua ja sosiaalipolitiikkaa hallitsee periaatteellinen universalismi. Universaalien normien kannalta on aika kestämätöntä, jos toiset yrityksen alasta ja politiikasta riippuen pääsevät/joutuvat eläkkeelle (tai sinne johtavaan “putkeen”) 55-vuotiaina, toiset 65-vuotiaina – ajattelipa eläkkeen sitten jonakin, jonne päästään tai jonakin, jonne joudutaan.

Tässä kirjassa harmaata vyöhykettä lähestytään kes-



ki-ikäisten omasta näkökulmasta. Tutkimuksemme lähtökohtiin kuuluu ymmärtää keski-ikäiset ruumiillisina, moraalisisina ja taloudellisina subjekteina. Edellä on piirretty kuvaa pitkään työssä pysyneiden ruumiillisuudesta työssäpysymisen edellytyksenä. Mutta työssäpysyminen ja eläkkeellesiirtyminen on myös taloudellinen kysymys. Eläkepolitiikka tarttuu nimenomaan eläkkeen taloudelliseen dimensioon, pyrkii vähentämään varhaisen eläkkeellesiirtymisen palkitsevuutta ja lisäämään työssäpysymisen kannustavuutta. Toisaalta Hakola (2002), pääättelee, että pakot, varhaiseläkejärjestelmien lopettaminen on tehokkaampaa kuin eläkkeiden karttumiin rakennetut kannustimet. Yleensä ajatellaan, että työelämän työntö on niin vahva, että vastaan toimivien taloudellisten kannustimien pitää olla suuret (myös Gould 2001).

Aikaisemmin olen todennut, että pitkään työssä pysyneet kokevat itsensä pääasiassa onnekkaita, kun ovat saaneet olla terveitä, työkykyisiä ja työssä. Mutta työssä pitkään pysyvien moraalisisista valinnoista tiedetään vähän. Ovatko he valinneet työssä pysymisen ja jos ovat valinneet, niin miksi? Nauttivatko he työstään vai onko "loppuun" saakka jatkaminen moraalinen velvollisuus? Vai ovatko he olleet pakotettuja pysymään työssä eläkeväylien puuttumisen vuoksi ja kokevatko vääryyttä, koska niin monet samanikäiset ovat jo eläkkeellä?

## 15.1 TALOUDELLISET VALINNAT

Kun tutkituilta kysyttiin suoraan työssä pysymistä, he liittivät sen pääasiassa muihin asioihin kuin talouteen, siis terveiteensä, työn kiinnostavuuteen, pärjäämiseen, siihen että organisaatio tarvitsi heitä ja heidän ammatitaitoaan. Työvuosia oli paljon ja siinä mielessä täydet tai liki täydet eläkkeet ansaittu. Taloudellisetkin seikat nousivat esiin, palkkaa ja eläkettä myös verrattiin. Talou-

dellisten näkökohtien esittäminen oli pikemmin työväenluokkaista, siis tyypillisintä bussinkuljettajamiehille ja koneenkäyttäjänaisille. Tosin palkan ja eläkevaihtoehtojen vertailu sekä työstä poisjäämisen taloudelliset seuraukset saattoivat tulla esille muillakin. Mutta kuten aikaisemmin jo tuli ilmi, työssä saatettiin myös jatkaa, vaikka se ei antanut juurikaan tarjolla ollutta eläkettä parempaa toimeentuloa.

Haastatellun ryhmän koostumus sinänsä voi jo puhua taloudellisten tekijöiden merkityksestä. Naisten enemmistö oli itsensä yksineläyttäjiä, miehet taas kuusikymmenvuotiaiksi olivat aika varhaisessa perhevaiheessa. Tämä piti pikemmin työssä kuin työnsi pois. Kysymys ei ollut pelkästään tuloista ja lasten elatusvastuusta vaan työssäkäyvän perheenisän identiteetistä niin kauan kunnes lapset on saatu "maailmalle" tai ainakin täysi-ikäisiksi.

*M2 ... että kun mulla on poika 14 vuoden ikäinen tällä hetkellä, niin mää aattelin, että olis sen ajan ainakin työssä kun se ois täysikäinen. Se oli yks syy siihen,... suorastaan taloudellinen puoli. ... Yks syy tuossa tuli jo, että kun aloitin perheellisen elämän suhteellisen myöhään elikkä olin jo nelikymppinen silloin ku esikoinen synty, niin tuota ensinnäkin ihan taloudelliset syyt, että olis mukava saaha ne koulutettua ja ainakin johonkin vaiheeseen ja maailmalle sinä aikana kun on töissä.*

Taloudellisia tekijöitä ei kuitenkaan koettu ja kerrottu yhtä tärkeiksi työssä pysymisen ehdoiksi kuin pystymiseen, osaamiseen ja tarpeellisuuteen liittyvät näkökohdat.

## 15.2 MORAALISTA HERKKYYTTÄ

Kun kysyimme, miten haastateltavat olivat pysyneet työssä pitkään, niin useimmat reagoivat viittaamalla

sairauksien puuttumiseen, hyvään kuntoon tai ammattitaitoon. Harvemmat toivat tässä yhteydessä esille moraalisia näkökohtia. Jotkut kuitenkin reagoivat myös työmoraalia koskevin näkökohdin, siis viittasivat siihen, että meidän suvussa on tapana hoitaa velvollisuudet loppuun asti tai että kuusikymppisten sukupolvi on sosiaalistunut kovaan työmoraaliin. Myös Virtasen ym. tutkimuksessa (2002) velvollisuudentunto oli yksi tärkeäksi katsottu selittäjä pysymiselle työssä 65 vuoden ikään saakka.

Tämäkin aineisto osoitti, miten yrityslähtöistä eläkkeellesiirtyminen oli 1990-luvulla. "Putki oli ollut auki": Useampikin haastateltu olisi voinut tarttua eläketarjouksiin, mutta he olivat kieltäytyneet. Vaikka tarjous tulee yritykseltä ja palvelee yrityksen saneeraustarvetta, myös henkilöt itse ovat joutuneet moraalisten valintojen eteen ja käsittelemään ne erisuuntaiset paineet, joita kollektiiviset viestit kulloinkin toivotusta käyttäytymisestä, yritysten intressit, omat halut ja oma moraalit aiheuttavat, varsinkin kun omatkin halut vetävät eri suuntiin (vrt. häpeä, helpotus, houkutus). Nämä olivat monimutkaisia moraalisia tilanteita.

*AP Entä tuntuuko teistä ikinä siltä, että teillä olisi jo oikeus päästä eläkkeelle?*

*M2 kyllä siihen perustuen, että kuinka suuri osa tämän ikäisistä on jo lähtenyt, niin sillä tavalla. Nyt on kaksi oikeutta, on juridinen oikeus ja moraalinen oikeus. Juridinen oikeus tietysti on, mutta tuota... (naurahtaa). Jotenkin minusta tuntuu siltä, että on parempi, että en oo lähtenyt mihinkään.*

*.. aika moni laskee päiviä ja vuosia siihen, että milloin lähtee pois täältä. Meiltä nytkin lähtee eräs erinomaisen pitkän ja hyvän kokemuksen omaava erinomainen ammattimies,... Jos hän ois ollu kuukauden nuorempi, niin ei ois sopinu tähän putkeen... Niin hän on hyvä esimerkki siitä, kun on harrastuksia paljon, niin lähtee heti kun pääsee. Niin kyllä se yleinen suunta tuntuu olevan, että kyllä ihmiset kyllä ne haluaa täältä pois. Kuka selittää harrastuksilla, kuka milläkin.*

Mies korosti, miten lähtemistä selitellään tavalla, joka kertoo huonosta omastatunnosta.

M2 Siinä on jonkunlainen rintamakarkuruuden maku, kun nyt korostetaan sitä, että ei sais ehdontahdoin lisätä eläkeläisten määrää. Ja sitten selitetään sillä tavalla, että sillä tavalla annetaan nuoremmille tilaa, mutta kun se ei ole näin. Kun joku lähtee jostakin eläkkeelle, niin siihenhän syyks laitetaan nämä tuotannolliset ja taloudelliset syyt, joka estää sen uuden ihmisen palkkaamisen siihen hommaan.

Haastatteluissa kysyttiin myös suoraan, liittikö henkilö työttömyys-, varhais- ja osa-aikaeläkkeisiin moraalisia varauksia. Moraalisia näkökohtia oli pohdittu, ja tilanteiden monimutkaisuus tai monisärmäisyys tuli esille tässäkin. Vaikka yleisesti puhutaan eläkkeelle siirtymisestä, niin tosiasiasahan työttömyyseläkeputken käyttämisessä on kysymys työttömäksi siirtymisestä ja työttömyyseläkkeen odottamista työttömyyspäivärahalta. Tämä on moraalisesti ja identiteetin kannalta eri asia kuin pääsy eläkkeelle suoraan.

AP Liittyykö varhais- tai osa-aikaeläkkeeseen moraalisia kysymyksiä?

M2 ...kyllä se vähän semmoisiakin liippaa. Se on kaksppiippunen juttu. Silloin täällä sanottiin, että tehdään tilaa joko nuorille tai mahdollisesti muuten poispoikittaville. Sitten tulee se toinen puoli, että kun se ikäluokka, johon minä kuulun, on opetettu siihen, että jokaisen pitäisi tulla toimeen omillansa, että ei sais mennä ihan vähällä pyytämään mistään apua, niin siinä on semmonen maku, että heittäytyy tahallaan työttömäksi, kyllä siihen nämä kuviot liittyy...

...  
vaikka kyllä minä sen tiiän, että täältäkin lähteneissä oli hyvin paljon semmosia, jotka ei kokenut sitä kumpanakaan, vaan että oli hieno olla vapaa... ei ne sitä ajatellut, saako siinä joku mahdollisesti työpaikan ja sitä kuka sen maksaa. Ne oli sitä mieltä, että itte he on eläkkeensä maksanu ja tuota nyt lähetään.

Pitkään työssä pysyneet siis saattoivat kertoa itsensä myös moraalisesti toisenlaisiksi kuin ne, jotka tarttuivat varhaiseläkemahdollisuuksiin. Tässäkin yrityksessä tilanteiden monimutkaisuus paljastui todellisessa saneeraustilanteessa. Vaikka yleinen suunta tuntui olevan halu päästä pois, niin vapaaehtoisia lähtijöitä ei löytynyt riittävästi ja niitä ruvettiin kissojen ja koirien kanssa etsimään, että eikö niitä tosiaan ole. Tämä loi vähäksi aikaa ilmaan sellasen mahdollisen pienen hiillostuksen.

Ja aina eläketodellisuus ei sitten vastannutkaan odotuksia, vaan yrityksessä oli esimerkkejä siitä, miten työn (ja itsensä elättämisen) kunnian menetys oli johtanut traagisiin seurauksiin.

*AP Joo, no tota, liittyykö teijän mielestä tähän joko osa-aika-eläkkeeseen tai varhaiseläkkeisiin, liittyykö niihin mielestänne mitään moraalisia kysymyksiä?*

*M11 No kyllä niihin, ainakin mun vaimon mielestä, joka on .... Niin hän tuota on koko ajan sanonut, että on moraalitonta lähteä osa-aikaeläkkeelle. Se on hyvätuloisten ihmisten ratkaisu... Ne, joilla on palkka kohtalaisen hyvä niin niillä on mahdollisuus lähteä... ja tavallaan, kun saavat sitten eläkettä turhan varhaisessa vaiheessa. Kyl mun vaimoni pitää sitä moraalisena kysymyksenä. Mä oon koittanut ajatella sen... sen niin, että siinä sitten todella avais tilaa uusille työntekijöille.*

*AP Hmm, no.*

*M11 Että se on vähä nyt, minkälaista moraalista herkkyyttä tossa nyt sitten pitäis tuntea. Kyllä kai se on sillä tavalla, että... ne, joille tämä mahdollisuus tulee niin, ne on kuitenkin jo sen kolkkyt vuotta ollu työelämässä. Kyllä kai sillon ihmisellä on oikeus tehdä myöskin itsekkäitä ratkaisuja, vaikka niillä ei olisi heikentyneen terveyden edellyttämää pohjaa.*

Vaikka liki kaikki haastateltavat olivat pysymässä työssä oman ammattinsa vanhuuseläkeikään saakka, niin aikaisempi poislähtökin hyväksyttiin. Oikeuttajia oli lähinnä kaksi, joko järjestelmä tai pitkä työura.

AP Liittyykö näihin varhaiseläkkeisiin tai osa-aikaeläkkeeseen mitään moraalisia kysymyksiä?

N3 Jos yhteiskunta sen sallii, ja on tällainen mahdollisuus järjestetty, niin ei siinä minusta silloin mitään.. en usko, että kukaan paheksuisi (jos itse jäisi, RJ), koska se on niinkun järjestelmä, että näin voi tehdä.

Ajateltiin, että kun työstä poistumisen reittejä oli luotu, niitä on myös oikeus järjestelmien omien pelisääntöjen mukaisesti käyttää. Järjestelmän olemassaolo merkitsi kollektiivista moraalista hyväksyntää. Instituutio päättää puolestamme, omia perusteluja ei tarvitse.

### Väärin lähteä

Toisenlaista moraalialia painotti yksi haastateltava, jolla oli sekä työnantajan tai asiantuntijan näkökulma asiaan. Hän toi useampaan otteeseen esille arvostelevan suhteensa siihen, että ihmiset vain miettivät miten päästä eläkkeelle ja miten saisi edullisimman eläkkeen. Hän paheksui myös oman työpaikkansa osa-aikaeläkeläistä, joka oli aina kaksi viikkoa työssä ja kaksi viikkoa eläkkeellä. Hänen mielestään järjestely ei antanut työnantajalla vastinetta. *Työnantaja ei saa mitään hyötyä hänestä oikeastaan... Osa-aikaeläke on niin hirveän edullinen työntekijälle ja epäedullinen työnantajalle.*

Myös tehtaan lattialla työskentelevä nainen paheksui varhaisia eläkkeelle jääviä. Täälläkin oli näitä kaksi viikkoa työssä, kaksi viikkoa vapaalla olevia osa-aikaeläkeläisiä. Tämä oli hankalaa sekä työnantajalle että toisille työntekijöille. Hän ei olisi halunnut olla epäsolidaarinen varhais- tai osa-aikaeläkkeelle siirtyneille, mutta *jos mää sanon henkilökohtaisesti, niin se ei oo oikein... Tuollaki ku jäi 53-vuotiaita eläkkeelle, niin se ei oo oikein.*

Ensin mainitun henkilön mielestä työkyvyttömyyseläke olisi riittänyt, ja muiden yksilöllisten reittien luominen oli ollut epäviisasta. (Toisaalta hän tunnusti jot-

kut ammatit, joista hän mainitsee sairaanhoitajan ja opettajan, niin kuormittaviksi, että osa-aikaeläke voi olla paikallaan.) Täten hän ennakoi eläkepoliittista linjaa, sillä nyt neuvotellussa uudistuksessa tosiaankin työkyvyttömyyseläke jää ainoaksi varhaiseksi reitiksi ja osa-aikaeläkkeenkin ehtoja heikennetään juuri sillä perusteella, että siitä tuli liian edullinen vaihtokauppa etenkin hyvätuloisille ikääntyville.

### 15.3 TYÖLOUKUSSA – VÄÄRIN KUN EI PÄÄSE

Työstä poistumisesta tuli varsinkin 1990-luvulla sattumankauppaa. Jotkut ikääntyneet joutuivat työttömiksi vastoin tahtoaan jo ennen eläkeputken päätä tai sen kynnyksellä, ja näiden asema on taloudellisesti surkein (Virjo & Aho 2002). Jotkut joutuivat työttömyyseläkeputkeen, vaikka eivät kovin sitä halunneetkaan, jotkut tarttuivat tarjolle tulleeeseen mahdollisuuteen hanakasti, joitakin taas työnantaja ei suostunut saneeraaman ulos ja irtisanomaan “putkeen” henkilöiden omista toiveista huolimatta. Jos työstä on saanut todella tarpeekseen, eikä työnantaja tarjoa mitään ratkaisua, työttömyyseläkeputkeen on voinut lähteä oman irtisanomisen kautta. Tämä on työnantajan tekemää irtisanomista epäedullisempää, sillä vapaaehtoista irtisanoutumista seuraa karenssi, ennen kuin työttömyyspäivärahaa voi saada. Sekä tehdastyöntekijät että bussinkuljettajat kertoivat tällaista tapahtuneen, etenkin silloin kun karenssi oli nykyistä lyhyempi.

Työnantajat eivät siis 1990-luvullakaan järjestelleet kaikkia halukkaita eläkeratkaisujen piiriin. Aineistomme vihjaa siitä, että useammassakin organisaatiossa oltiin 2000-luvun alussa havahtumassa siihen, että ikääntyvät pitäisi eri syistä pitää pitempään työssä. Selvimmin linjan muutos näyttäytyi aineiston kahdessa teollisuus-

yrityksessä. Kummassakin sekä henkilöstöjohto että luottamushenkilöt kertoivat linjanmuutoksesta.

Toisessa tapauksessa kysymyksessä oli suoranainen riippuvuus vanhoista, siis pitkän työuran yrityksessä tehneistä ja eläkeikää lähenevistä naistyöntekijöistä. Kysymyksessä oli suorittava työ tehtaan lattialla. Naiset työskentelivät tehtaan lattialla tyypillisessä naisvaltaisessa tehdastyössä. Naiset tekivät valmistustyön, miehet helpommat ja paremmin palkatut ylläpitotehtävät. Ikärakenteen painopiste oli 50–59-vuotiaissa. Keski-ikäiset naiset olivat tunnollisia ja taitavia. He sietivät kovan työtahdin, kolmivuoron ja sukupuolen mukaisen eriarvoisuuden, ja he olivat myös oppineet riittävästi uutta teknologiaa. He olivat tulleet tehtaaseen nuorina tyttöinä, vanhan teollisuusyhdyskunnan rekrytointitavan mukaisesti: kävellään paikkakunnan tehtaan portille ja tullaan sisään (jopa 15-vuotiaana) ja pysytään siellä 40 vuotta.

Yrityksessä oltiin vaihtamassa politiikka. Vielä äsken vanhimmat oli irtisanottu eli päästetty työttömyyseläkeputkeen. Tämä oli nimenomaan työntekijöiden oma tahto. Viimeisin ennenaikaisesti lähtenyt oli silti ollut talossa yli 45 vuotta. Ammattiosasto yritti nytkin neuvotella irtisanomisten puolesta, niin paradoksaalista kuin se olikin.

Mutta nyt oli vaikea toteuttaa kuusikymppisten toivetta ja irtisanoa heitä. Irtisanomisiin ei ollut aitoja tuotannollisia syitä, yleinen ilmapiiri oli muuttunut ikäsyrjinnän vastaiseksi ja yritysten kustannukset eläkkeistä kasvaneet. Irtisanomiset olisivat tuoneet kielteistä julkisuutta. Ja 30–40 vuodessa maailma on muuttunut; oman paikkakunnan tytöt tai kouluttamattomat kotiäidit työmarkkinoille palatessaan eivät enää kävelleet sisään tehtaan portista.

Vanhat työntekijät kokivat tämän epäoikeudenmukaisena. 65 vuotta tuntui liian korkealta ikärajalta. Noin 60 vuotta oli ikään kuin jo ehtinyt vakiintua sosiaalisiksi normiksi ja oman yrityksen käytännöksi, kun yri-



tystä 1980- ja 90-luvuilla oli useaan otteeseen saneerattu työttömyyseläkkeen avulla. Noin 60 vuotta, tai vähemminkin, oli vakiintunut myös paikkakunnan yhteiseksi normiksi tehdastyössä. Hyvin tiedettiin, miten miehiä suurista teollisuusyrityksistä oli säännönmukaisesti siirretty "putkeen". Aineistossa oli 37 vuotta työtä tehnyt nainen, joka katsoi, että hänellä pitäisi olla oikeus 60-vuotiaana eläkkeeseen. Tehdas oli jokunen vuosi sitten vähentänyt työvoimaa antamalla kaikille 60 vuotta täyttäneille tilaisuuden siirtyä eläkkeelle. Alunperin halukkuutta oli kysytty kaikilta 55 vuotta täyttäneiltä, mutta eläkehalukkaita löytyi niin paljon, että ikäraja nostettiin kuuteenkymmeneen. Nyt ei kuitenkaan ollut näköpiirissä tällaista mahdollisuutta, vaan vanhuuseläke näytti odottavan vasta seitsemän vuoden päässä. Henkilö oli miehensä kanssa päättänyt jäädä 60 vuotta täytettyään pois, jos ei muuten niin irtisanoutumalla. Tätäkin keinoa tehtaalla oli käytetty: jotkut vanhat työntekijät olivat saaneet niin tarpeekseen, että olivat irtisanoutuneet. Aviopari – josta myös otoksen kuulumaton paikalla ollut aviomies puuttui keskusteluun – ei ollut vielä päättänyt miten työstä poistuisi, siirtyisivätkö työttömiksi, jolloin odotti kolmen kuukauden karenssi vai ottaisivatko varhennetun vanhuuseläkkeen, jolloin eläke pienentyisi loppuiäksi.

*N10 ... tulee semmonen tunne, että onko nyt tämän ikäisen tarpeellista rehkiä näin,... kun oli lapset pieniä, ja itse on rakennettu tämä talo ja työtä ihan hirvittävästi koko elämä, niin ei se ihme, jos rupee jo aattelemaan, että viisi vuotta pitäisi pyyhkiä pois..  
... jos tulisi taas semminen tieto, että kuusikymppiset pääsee eläkkeelle, niin sehän ois meille hirveen hyvä asia.  
... se eläke karttuu eniten kun on yli 60, mutta silloin rupee ihminen olemaan jo sen verran väsyneempikin, että onko se nyt sen väärtiä sitten sinnitellä siellä.  
... jos on lähemmäs 40 vuotta talossa ja sinne antaa kaikkensa ja tuota sitten joutuu ottamaan lopputilin, nin on vähän semmonen niinku tunne, että tän arvonenkos mä nyt olin, tai jotenkin*

semmonen, vähän semmonen niin kun alentava juttu  
AP Onks siinä just se, että jos on tehnyt pitkän työuran vai onko se se, että täyttää jonkin iän, vaikka 60, mutta on tehnyt vaikka 15 vuotta. Pitäisikö näiden olla samassa asemassa?  
N10 Ei minun mielestä ei pitäisi.  
AP Eli se ei oo se ikä vaan pitkä työura?  
N10 Pitkä työrupeama.

Epäoikeudenmukaista näiden varhain aloittaneiden kannalta on ollut sekin, että vasta 23 ikävuoden jälkeiset työvuodet ovat kartuttaneet työeläkettä, eikä pitkä työura oikeuta eläkkeeseen ilman ikärajojen saavuttamista. Neuvoteltu eläkeuudistus tuo tilanteeseen muutoksen ja työelämään tulevilla vanhuuseläke alkaa karttua jo 18-vuotiaana, siis nyt jälkijättöisesti, kun työnteon aloittaminen 14–15 vuoden iässä on tullut harvinaiseksi ja epäsuotavaksi.

Naisen samanikäinen otokseen kuulumaton mies oli ollut sairaslomalla loppuunpalamisen vuoksi ja mietti onko järkevää olla sinne kuuteenkymmppiin ja polttaa, polttaa tätä raihnaista kroppaa vielä enemmän. Mies puuttui puheeseen, puhui mielellään ja pitkään ja mietti kyynisesti, millaisen palveluksen he tekisivät yhteiskunnalle jäämällä varhennetulle vanhuuseläkkeelle ja ottamalla 24 prosenttia pienemmän eläkkeen ja me tarvitaan toivon mukaan muun muassa vähemmän sairaanhoitopalveluja kuin jos remmottaa sinne 65:een, toisin sanoen jää niin kuin terveempänä eläkkeelle kuin että täysin loppuunajettuna kuusvitosena. Toki siinä väikkyy semmonenkin, ja näinkin voijaan aatella, että kun me jäädään kuuskymmppisenä, niin sanotusti terveempänä pois, me saatetaan sitten ilkeyksisämme elää vähän pitempään.

... ja kun mäkin suorastaan aitiopaikalla seuraan eri ikäisten toimintaa, niin kyllä siinä kun kahtelee eri ikäluokkien toimintaa, niin kyllä kun tämän vanhemman ikäluokan ihminen jää pois, ni vähintään kaksi täytyy ottaa tilalle, että sama työmäärä tulee tehtyä, ellei kolme.

Vaimo nauraa miehen puheille ja kysyy *meniks se kasetille.*

AP *Kyllä se nauhottaa.*

N10 *Ai kamala... Älä sinä kuule viivytä tätä tyttöä.*

Aviomiehellä oli toivoa, että jokin muukin ratkaisu voisi järjestyä kuin irtisanominen tai varhennettu vanhuuseläke, ja vaimo suunnitteli jollakin konstilla jäävänsä yhtä aikaa miehen kanssa. Mutta oli vaikea verrata kahden tarjolla olevan vaihtoehdon, varhennetun vanhuuseläkkeen ja irtisanoutumisen merkitystä loppuelämän toimeentulolle.

Myös miesvaltaisessa suuressa vientiyrityksessä linjaa oltiin vaihtamassa. Perustelut olivat samat. Työvoimapulaan haluttiin varautua pitämällä henkilöstö työssä eläkeikään saakka. Saneerauksissa huomattiin menetetyn paljon osaamista, jolle olisi käyttöä. Työttömyyseläkkeiden käyttö myös maksoi suurelle työnantajalle: sen kustannukset työnantajalle olivat tosin pienemmät kuin työkyvyttömyyseläkkeen ja näin työttömyyseläkkeiden käytöllä oli myös ehkäisty potentiaalisia vielä suurempia kustannuksia. Uudessa eläkepoliittisessa ilmapiirissä haluttiin säilyttää yrityksen maine hyvänä työnantajana, joka ei järjestelmällisesti siirrä ikääntyneitä pois työstä.

Miesvaltaisessa yrityksessä tutkitut henkilöt keskiikäiset olivat toimihenkilöasemassa, eikä heidän puheessaan näy samanlaista loukkuunjäämiskokemusta kuin toisen tehtaan naisilla. Sen sijaan haastatellut olivat epäuskoisia sen suhteen, että politiikan käänne olisi lopullinen. Tämänkin yhtiön viimeiset kymmenen vuotta kun olivat olleet fuusioita, pörssiin menoa ja saneerauksia. Oli vaikea uskoa, etteikö sellaisia olisi myös tulevaisuudessa.



V

SOVUSSA IKÄNSÄ KANSSA

Tässä kirjassa tuota jännitettä on katsottu pitkään työssä pysyneiden kannalta, siis sellaisten, jotka ovat ohittaneet tuon myyttisen ”keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän”<sup>2</sup> ja ovat jatkamassa työtään vanhuuseläkeikään saakka. Miten työssä pysyminen näyttää tämän aineiston avulla rakentuvan?

Tänä päivänä sekä ikääntymisen kulttuurinen kuvasto että ikäpolitiikka suosivat toimintakyvyn, vireyden, nuorekkuuden ja elämässä kiinnipysymisen tunteen säilyttämistä mahdollisimman pitkään. Käytännöllisessä gerontologiassa tämä kiteytyy aktiiviseen vanhenemiseen. Vanhenemisestä on tullut, jos ei nyt suorastaan taistelukenttä, kuitenkin haaste ja kasvun paikka (Nikander 1999). Ikä on jotain vaanivaa, joka uhkaa viedä mukanaan, jos sitä vastaan ei taistele. Työssäpysymisen politiikan myötä aktiivisuuden normi koskee erityisesti työelämää, kiinnipitämistä työstä ja itsensä tuottamista työhön kelpaavana. Keski-ikäisyyden psyykkinen konflikti, uudistumisen ja pysähtymisen välinen jännite, on nopeatempoisesti muuttuvassa työelämässä astunut työelämän sisään. Ajatus iästä ja ikääntymisestä luovuttamisena ja periksiantamisena näkyi tässäkin aineistossa. Vanhuus on luovuttamista ja periksiantamista, työssä pysyminen periksiantamattomuutta iälle. Luovuttamisen ja aktiivisuuden, irtaantumisen ja kiinnipitämisen välinen gerontologinen kiista jäsentää ikääntymiseen liittyviä kokemuksia. Ikääntyminen – ja vanhuuskin – on saanut nuorekkaamman imagon. Iästä on yhä enemmän tullut oma teko, jotakin joka on kiinni itsestä ja asenteesta. Nuorekkuustyöllä voi ylläpitää terveystään, toimintakykyisyyttään, aktiivisuuttaan, luovuuttaan ja innostumistaan. Nuorekas ikääntyminen ei ole vain kulttuurinen mahdollisuus; se on normi, jolla on myös sosiaalipoliittiset ulottuvuutensa.

<sup>2</sup> Keskimääräinen eläkkeellelähtöikä ei ole yksiselitteinen käsite. Silloin kun suunnittelimme tutkimusta, siitä puhuttiin 58 vuotena. Tässä kirjassa käytetyssä 22 hengen haastattelua-aineistossa on kolme ikärajan alittavaa 56–57 -vuotiasta.

Silti ikämme karttuu ruumiissamme päivä päivältä. Ajattelen ikääntyvän ja työtätekevän ruumiillisuuden kolmikerroksisena tai kolmiulotteisena, materiaalisena, koettuna ja symbolisena, merkityksiä kantavana. Ruumiilla on aivan tietty paikka niissä prosesseissa, missä tuotetaan ikää ja työssäpysymistä. Teemme työtä ruumiilla ja ruumiissa, ruumis asettaa meidät vuorovaikutukseen, katseen kohteeksi, ikä on luettavissa ruumiista eikä ruumistaan ei voi paeta. Yhteiskunnassa, jossa ruumis on merkki, ruumiin muokkaus on ilmeisin tapa viestiä nuoruutta ja ruumiillinen aktiivisuus on keskeinen ikääntymistä käsittelevä minätekniikka.

Yleensä keski-ikässä ikäkokemus halkeaa. Ruumis ja sen meistä antama viesti muuttuu samalla kun minuutemme tuntuu jatkuvan entisenä. Tässäkin aineistossa ikä tuntuu ja koetaan nimenomaan ruumiillisena asiana, mutta sukupuolittuneena, naiset ulkonäössä, miehet suorituskyyvyssä. Iän merkitsemä ruumis oli naisille selvästi vastenmielisempi ja kovempi asia kuin miehille. Ruumiillisuus on myös osa työn- ja luokkajakoa; varsinkin naisille luokka- ja työnjako asettaa vaatimuksia myös ulkonäköruumiille. Ulkonäköammateissa, so. yksityisen liike-elämän asiakaskontakteissa toimivat naiset näyttivät ja tuoksuivat sen mukaisilta.

Oman nuorekkaan ruumiillisuuden ylläpito – liikunnallisuus – on työssäpysymisen perusta. Ylläpitoa koskee kuitenkin luonnollisuuden normi. Mahdollista on se, minkä liikunnalla, painon kontrollilla, terveellä elämällä, pukeutumisella ja ulkonäöstään huolehtimisella pystyy ylläpitämään. Kauneuskirurgialle sanotaan ei. Itsensä saattoi kuitenkin sietää ja hyväksyä – vaihtoehtoa ei ole. Ruumiin repsahtamisesta ja rupsahtamisesta huolimatta minuuden jatkuvuus ja minän koettu vahvistuminen jatkaa elämää. Itseään kuitenkin elää eikä katso, ja täten itsensä tulee käsittäneeksi nuoremaksi kuin ne, joita katsoo ja jotka katsovat.

Työelämän näkökulmasta ikääntyviksi on määritelty

45-vuotiaat ja ikääntyneiksi 55-vuotiaat – siis tarjottu ikääntyvän ja ikääntyneen identiteettiä. Ruumiissa tapahtuvista, koetuista ja eletyistä muutoksista huolimatta työssäkäyvän 56–64-vuotiaan on vaikea sovittaa niitä itseensä. Juuri kukaan ei kokenut itseään ikäisekseen tai ikääntyneeksi, eikä yksikään vanhaksi. Iälle luovuttamisen rajan ”oikealla” puolella pysyminen, periksiantamattomuus iälle, oli tärkeää. Silti taistelu ikää vastaan tai ikääntymisen hallinta ei hallitse sillä tavalla elämää ja ajattelua kuin se tässä haastattelussa dominoi. Joku huomauttikin meille: onhan nuorekkaan kunnon ja ulkonäön säilyttäminen tärkeää, sekä itsen että työn kannalta, mutta ei elämä sen ympärillä pyöri niin kuin haastattelu.

Työ kyllä paljastaa iän ja saa huomaamaan oman ikääntymisen: tappelu tietotekniikan ja vaihtuvien ohjelmien kanssa, kielitaidon puutteet, väsyminen, kömpelöityminen, oppimisen ja toimintojen hidastuminen. Toisessa vaakakupissa on ammatillisen minän vahvistuminen kokemuksen ja iän myötä. Työelämässä, ja tuskin missään muuallakaan, ei ole aitoa yhdenikäisyyttä, vaan ikä ja sukupuoli ovat se koordinaatisto, jolla arjen peruskategorisoinnit tehdään. Iän voisi sanoa väreilevän yhteisössä – sitä ei ikään kuin pääse pakoon. Vaikka keski-ikäinen ei itse välttämättä koe sitä erottavana ja erottelevana, he muistavat, miten nuorena kymmenenkin vuoden ikäero ylöspäin tuntui paljolta. Koska he ovat entisiä nuoria, he tietävät, että nuoret kokevat ikäeron. Vaikka työyhteisön ikäsuhteet olisivat korrektit ja mukavat, kuusikymppisellä on vähän sellainen *mitä se tuokin mummo vielä täällä tekee* tai *etkö ole pappi jo älynnyt eläkkeelle lähteä* -tunne. Työyhteisöä enemmän tunne aktualisoituu työn reunoilla ja ulkopuolella. Diskot, tanssit ja ravintolat ovat nuorten maailma, missä tuntuu kuin silmät porautuisivat selkään (*mitä se tuokin täältä hakee*).

Seksi on se alue, missä yhdenikäisyydestä ei ole tietoaakaan. Niin naiset kuin miehetkin ajattelevat nuorem-



piin kohdistuvien viattomienkin aloitteiden – jos nainen hakee nuorempaa miestä tansseissa tai mies yrittää flirttailla pikkujoulussa nuorempien kollegoiden kanssa – loukkaavaan nuorempia. Kuitenkin omanikäiset tuntuivat vanhoilta juuri seksuaalisen halun kohteina. Haastateltumme eivät tunne, eivätkä nimeä itseään vanhoiksi tai edes ikääntyneiksi vaan ehkä kymmenen vuotta kronologista ikäänsä nuoremmiksi. Siitä huolimatta – kuten Merete Mazzarella sanoo – muut kertovat heidän ikänsä ja he elävät jonkinlaisen *olet mummo väärässä paikassa* -tunteen kanssa. Vai kaivanko aineistosta liian herkästi tuon tunteen – joka siellä kyllä on – siksi että itse koen sen?

Tutkimamme ryhmä oli pysynyt työssä jotenkin luontevalla tavalla – *miksi olisin eläkkeellä, kun en ole vanhuuseläkeiässä, olen terve, pidän työstäni ja organisaatio tarvitsee minun taitojani ja kokemustani*. Liki kaikista oman ammatin vanhuuseläkeikä (60–65 vuotta) näytti sopivalta. Mutta viisi vuotta tuossa iässä on aika paljon. Yksi ryhmä, suorittavaa tehdastyötä tekevät naiset kokivat väärytenä sen, että ikäpolitiikan muutoksen vuoksi he joutuvatkin ehkä tekemään työtä 65-vuotiaaksi saakka, kun eläkkeelle päästäminen 60 vuoden iässä tai nuorempanakin oli jo vakiintunut käytännöksi. Tarjolla olleita työstä poistumisen mahdollisuuksia oli torjuttu lähinnä siksi, että työ oli olennainen osa omaa elämää ja omaa identiteettiä, ja vähän rohkeasti tulkiten voi väittää, että se oli naisille vielä miehiäkin merkittävämpi. Työssäpysyminen läpi 1990-luvun kriisien ja saneerausten oli monen tekijän summa. Se oli onnekkautta, terveyttä, omaa tahtoa, ammattitaitoa, yrityksen/organisaation tarvitsemaa osaamista. Näiden ihmisten työssä oli paljon kiinnipitäviä voimia, hyvä työyhteisö, kiinnostava ja haastava työ, tunne omasta selviämisestä, pärjääminen nuorten kanssa ja innostuminen siitä, että työ tarjosi kontakteja nuoriin ihmisiin. Työelämän muutos ei näyttänyt kenestäkään ylivoimaiselta. Muutoksen sie-

täminen ja hyväksyminen tai jopa siitä innostuminen on ollut yksi työssäpysymisen perusehto terveyden ja sisäisillä työmarkkinoilla pysymisen lisäksi.

Läksimme hakemaan ”ikäntymisen hallintaa”, siis itsensä, ruumiillisuutensa, ajattelunsa ja osaamisensa tuottamista tehostuvaan ja modernisoituvaan työelämään sopivaksi. Tästäkin kyllä kerrottiin, siis siitä, miten ikää pyrittiin hallitsemaan, työkykyä pitämään yllä, mieltä pitämään avoimena uusille ajatuksille ja ajan virtauksille ja miten juuri työn vuoksi haluaa pysyä nuorena. Tämän hallinnan keskeinen minä- ja moraalitekniikka on liikunta, aktiivinen ruumis. Mutta moni käänsi ajatuksen ympäri ja sanoi, että *työ pitää* nuorena. Nuorena halutaan pysyä pikemmin itsen kuin työn vuoksi, mutta työssä pysyminen on tämän kannalta olennainen tekniikka. Niin kaun kuin pitää kiinni työstä, pitää kiinni elämästä, ajasta, aktiivisuudesta ja kontakteista nuoriin ihmisiin, asiakkaisiin ja työtovereihin, yhteiskunnallisista ja sosiaalisista suhteista. Vaikka ikä tuntuu, sen ajatteleminen on taka-alalla niin kauan kuin on työssä. *Mä olen työelämässä vielä kiinni ja elämässä.* Nuoruutta painottavassa kulttuurissa työssä on paitsi ikääntyneitä poistyöntäviä myös potentiaalisesti kiinnipitäviä voimia. Samalla kun eläkkeestä on tullut vanhojen sosiaalinen, taloudellinen ja moraalinen tila, työstä itsestään on tullut nuoruuden vyöhyke.

Kukaan ei sanonut, että ikä painaa. Sen sijaan moni sanoi, ettei ole enää se sama, joka oli ennen. Työssä väsyi ja työ tämän päivän työelämässä tuntui imevän tehokkaan energian. Viimeiset työvuodet kiristyvässä työelämässä merkitsevät energian käyttämistä työhön. Työlle koetaan annettavan täysi panos, eikä universaalille normille rakentuvassa työelämässä oikein muuta voi tehdä, ei ainakaan jos on sisäistänyt normin niin tehokkaasti kuin nämä kuusikymppiset. Yleisesti ottaen he eivät osanneet kuvitella, että ikää voisi ja pitäisi jotenkin ottaa työssä huomioon. Kun työlle pyritään antamaan

täysi panos, väsymys siirretään työpäivän jälkeen kohtiin. Täten työssä ikääntyminen on aktiivista ikääntymistä, mutta tämä aktiivisuus on rajoitettua aktiivisuutta. Elämän rajoittuminen on keski-ikään ja ikääntymiseen liittyvä yleisempikin ilmiö, ja on vaikea sanoa, miten paljon se johtuu juuri työssäkäynnistä. Näin se kuitenkin koettiin. Tehokasta energiaa ei tunnu jäävän työstä muuhun elämään.

Vaikka työssä pysyminen kuusikymppisenä on pysyttelemistä luovuttamisen rajan tällä puolen, se on kuitenkin myös valikoivaa irtaantumista ja iän käyttämistä alibina. Irtautuminen alkoi työn reunoilta, ”kissanristiäisistä” ja uutuuksista. Nopeasti muuttuvassa ja alituisia uutuuksia vyöryttävässä työelämässä eläkeiän lähestyminen tuo myös irtautumisen tunteen: tuotakaan minun ei enää tarvitse – oppia, omaksua, hallita, hyväksyä.

Vanhuuseläkkeen lähestyminen näytti helpottavalta ja houkuttelevaltakin, mutta ei pelkästään siltä. Työuran lopussa on monia ambivalensseja. Toisaalta vetää luovuttaminen ja irtautuminen kaikesta työn edellyttämästä johonkin vastuuttomuuteen, helpotukseen, omaan elämään, omaan autonomiseen tilaan vailla muiden asettamia pakkoja. Mutta vanhuuseläke on myös häpeä, stigma, tässä aineistossa varsinkin naisille. Se voi myös tuntua totaaliselta luovuttamiselta, joutumiselta yhteiskunnallisten ja sosiaalisten suhteiden ulkopuolelle: mitä minä sitten teen. Kulttuurissa missä tuotetaan itseä ei-vanhana, vanhuuseläkkeen antamaa vanhan identiteettiä on vaikea sovittaa itselle.

Työuran loppuun limittyä monenlaisia reiluuden ja kohtuuden suhteita, sekä yhteiskunnallisia että työyhteisön sisäisiä. Työ on paitsi omaa elämää myös panos ”yhteiskunnalle”. Eläkkeen instituotuminen on luonut tilanteen missä 30–50 vuoden työura antaa tunteen riittävästä panoksesta. Eläke on ansaittu oikeus, nyt on ”yhteiskunnan” tai seuraavan sukupolven vuoro. Mutta

siitä huolimatta eläkkeeseen liittyä epämukavuutta ja häpeää. Miksi? Tämä aineisto ei tuonut esille muuta kuin vanhus- tai vanhuuskäsitteen, vanhuksen tai vanhan identiteetin loukkaavuuden. Mutta voisiko kysymys olla myös saajaksi joutumisesta, taloudellisesta riippuvuudesta. "Koville ottaminen" tuli esiin työttömyyseläkeputken osalta. Yhteisymmärryksessä yrityksen kanssa putkeen lähteneet eivät välttämättä sietäneet työttömyyspäivärahalla elämistä, vaan työtoverit tiesivät joidenkin lopettaneen itse elämänsä.

Sukupolvi- ja ikäsuhteita eletään paitsi makrotason elatussuhteissa myös työyhteisöjen mikrosuhteissa. Siellä sukupolvien väliset suhteet tulevat esiin ikäryhmien välisinä suhteina. Tämän aineiston valossa ne näyttivät tärkeiltä ja hyviltä jotakuta nokkavaa nuorta esimiestä lukuun ottamatta. Ikäryhmäsuhteiden tärkeyttä osoitti se, että työsyrijintä assosioitui siihen tapaan, millä nuoremmat työkaverit ja kollegat kohtelevat vanhempia – hyväksyvätkö porukkaansa, vaikkapa kaljalle työpäivän jälkeen.

Ikänsä kanssa symbioosissa vai ikäänsä vastaan taistellen? Kumpaaakin. Tässä aineistossa hallitseva tunne oli kokea itsensä ikäistään nuoremmaksi ja ottaa viisi tai kymmenen vuotta iästään pois, jotta saisi sen vastaamaan koettua ikää. Samalla oma itse koettiin erilaiseksi kuin ne, jotka jo samassa iässä raahustivat tai istuivat keinutuolisissa, siis olivat luovuttaneet. Ikääntyneet ja vanhat olivat toisia samanikäisyydestä huolimatta. Jonkinlainen pieni taistelu ikää vastaan kuusikymppisillä työssäkäyvillä oli käynnissä – ettei tulisi tuoksi toiseksi – vaikka iänvastainen taistelu ei elämän pääjuoni ollutkaan.

Toisaalta ikääntyessä kuva tietynikäisistä muuttuu. Huomaa, että 50- ja 60-vuotiaat eivät ole sellaisia kuin lapsena tai nuorena ajatteli, eivät "ikäloppuja", jotka jo oikeastaan joutaisivat pois, eivät joitain toisia vaan entisiä lapsia ja nuoria. Näin minä olen ikääntymisen kokenut ja sen kanssa yhdenmukaisesti koen itseni ikäisek-

seni. Näin voi olla ikänsä kanssa symbioosissa, olla sellainen kuin senikäiset ovat. Mutta samalla olen huomannut hämmentävän tunteen. Vaikka minulla on hyviä suhteita nuoriin ihmisiin, nuoret ovat alkaneet tuntua ”toisilta”. En saa enää kiinni siitä, miltä tuntuu olla 20 tai 30 tai 40, en siitä, mitä sen ikäisen päässä on. Heillähän ei ole päässään painona viimeistä 60 vuotta<sup>3</sup>, joten maailman on pakko näyttää hyvin erilaiselta. Mutta millaiselta?

---

<sup>3</sup> Minusta tuntuu, että omassa päässäni on enemmänkin, että siellä on ainakin vanhempieni sukupolvi, koko viime vuosisata. Lisäksi yhteiskuntatutkijana olen pyrkinyt ymmärtämään asioiden historiallista tuottamista ja rakentumista. Nyt tuntuu kuin se olisi rasite, kuin tähän 2000-luvun maailmaan pitäisi putkahtaa tyhjältä. Ehkä Zygmunt Bauman on oikeassa: postmodernien yksilöiden elämänmenestyksen sanelee se, miten nopeasti he pääsevät eroon vanhoista tavoistaan ja ajatuksistaan.

# KIRJALLISUUS

- Adam, Barbara: *Timewatch. The Social Analysis of Time*. Polity Press, Oxford 1995.
- Adkins, Lisa: *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*. Open University Press, Milton Keynes 1995.
- Adkins, Lisa & Celia Lury: *Making Bodies, Making People, Making Work*. Teoksessa Linda McKie & Nick Watson (toim.): *Organizing Bodies. Policy, Institutions and Work*. Macmillan, London 2000.
- Andrews, Molly: The Seductiveness of Agelessness. *Ageing and Society* 1999, 19:4, 301-318.
- Andrews, Molly: Agefull and Proud. *Ageing and Society* 2000, 20:6, 791-795.
- Arber, Sara & Jay Ginn: *Gender and Later Life*. Sage, London 1991.
- Asplund, Johan: *Tid, rum, individ och kollektiv*. Liber, Stockholm 1985.
- Bauman, Zygmunt: *Notkea moderni*. Vastapaino, Tampere 2002.
- Blom, Raimo, Harri Melin & Pasi Pyöriä: *Tietotyö ja työelämän muutos*. Gaudeamus, Helsinki 2001.
- Boeri, Tito, Axel Börsch-Supan & Guido Tabellini: Welfare State Reform. *Economic Policy* 2001, April, 9-50.
- Bordo, Susan: *Unbearable Weight. Feminism, Western Culture and the Body*. University of California Press, Berkeley 1993.
- Bosch, Gerhard: CPER Thematic Reviews: Working Time Policies. From the Redistribution to the Modernisation of Working Time. Social Dialogue and Employment Success, An ILO Symposium, Geneva 2-3 March, 1999. Draft.
- Bradley, Harriet, Mark Erickson, Carol Stephenson & Steve Williams: *Myths at Work*. Polity Press, Cambridge 2000.
- Brewis, Joanna: *Exploring Embodiment: Women, Biology and Work*. Teoksessa John Hassard, Ruth Holliday & Hugh Willmott (toim.): *Body and Organisation*. Sage, London 2000. (2000a)

- Brewis, Joanna: 'When a Body Meets a Body...': Experiencing the Female Body at Work. Teoksessa Linda McKie & Nick Watson (toim.): *Organizing Bodies. Policy, Institutions and Work*. Macmillan, London 2000. (2000b)
- Bytheway, Bill: *Ageism*. Open University Press, Buckingham 1995.
- Bytheway, Bill & Julia Johnson: The Sight of Age. Teoksessa Sarah Nettleton & Jonathan Watson (toim.): *The Body in Everyday Life*. Routledge, London & New York 1998.
- Bytheway, Bill: Youthfulness and Agelessness: A Comment. *Ageing and Society* 2000, 20:6, 781-789.
- Böckerman, Petri: Elinkeinorakenteen muutos ja yhteiskunnalliset jaot. Teoksessa Timo Piirainen & Juho Saari (toim.): *Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö*. Gaudeamus, Helsinki 2002.
- Casey, Catherine: *Work, Self and Society after Industrialism*. Routledge, London & New York 1995.
- Charpentier, Sari & Noora Järnefelt: Kiire ja vanheneminen työelämässä – ikääntyminen työntekijöille tarjoutuvana tulkintatapana. *Gerontologia* 2002, 16:2, 62-73.
- Cunningham-Burley, Sarah & Kathryn Backett-Milburn: The Body, Health and Self in the Middle Years. Teoksessa Sarah Nettleton & Jonathan Watson (toim.): *The Body in Everyday Life*. Routledge, London & New York 1998.
- Davies, Kathy: *Reshaping the Female Body. The Dilemma of Cosmetic Surgery*. Routledge, London & New York 1995.
- Era, Pertti: Fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Teoksessa Jorma Kuusinen ym.: *Ikääntyminen ja työ*. WSOY & Työterveyslaitos, Helsinki 1994.
- Ervasti, Heikki: Suomalaisten perhe- ja sukupuolirooleja koskevat asenteet. Teoksessa Veli-Matti Ritakallio ym. (toim.): *Eriarvoisuutta paikantamassa*. Sosiaalipoliittinen yhdistys & Turun yliopiston sosiaalipoliittikan laitos, Turku 2000.
- Eräsaari, Leena: *Julkinen tila ja valtion yhtiöittäminen*. Gaudeamus, Helsinki 2002. (a)
- Eräsaari, Leena: Moderni mummo. *Gerontologia* 2002, 16:1, 10-20. (b)
- Featherstone, Mike & Mike Hepworth: The Mask of Ageing and the Postmodern Life Course. Teoksessa Mike Featherstone, Mike Hepworth & Bryan S. Turner (toim.): *The Body. Social Process and Cultural Theory*. Sage, London 1991.

- Filander, Karin: Julkisen sektorin kehittämisspuhe ja vastarinnan strategiat. *Yhteiskuntapolitiikka* 1999, 64:4, 352-258.
- Filander, Karin: *Kehittämistyö murroksessa. Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla*. Acta Universitatis Tamperensis 777, Tampereen yliopisto, Tampere 2000.
- Fraser, Nancy: Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. Teoksessa Larry Ray & Andrew Sayer (toim.): *Culture and Economy after the Cultural Turn*. Sage, London 1999.
- Forss, Simo: Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Julkaisussa Simo Forss, Seppo Karisalmi & Pirjo Tuuli: *Työ-yhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset*. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001: 26, Helsinki 2001.
- Foucault, Michel: *Seksuaalisuuden historia*. Gaudeamus, Helsinki 1998.
- Gherardi, Sylvia: *Gender, Symbolism and Organizational Culture*. Sage, London 1995.
- Gibson, H.B.: It Keeps Us Young. *Ageing and Society* 2000, 20:6, 773-779.
- Giddens, Anthony: *Modernity and Self-Identity*. Polity Press, Cambridge 1991.
- Gould, Raija: *Varhaisen työstä poistumisen reitit*. Eläketurvakeskuksen monisteita 1999:26, Helsinki 1999.
- Gould, Raija: *Eläkeajatuksset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin*. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36, Helsinki 2001.
- Greer, Germaine: *Muutos. Nainen, vaihdevuodet ja vanheminen*. Otava, Helsinki 1993.
- Gubrium Jaber: *Oldtimers and Alzheimer's: The Descriptive Organization of Sexuality*. Jai Press, Greenwich 1986.
- Hakola, Tuulia: *Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2000:11, Helsinki 2000.
- Hakola Tuulia: *Economic Incentives and Labour Market Transitions of the Aged Finnish Workforce*. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki 2002.
- Hakola, Tuulia & Roope Uusitalo: *Let's Make a Deal - the Impact of Social Security Provisions and Firm Liabilities on Early Retirement*. VATT Discussion Papers 260, Helsinki 2001.
- Hancock, Phillip & Tyler, Melissa: 'The Look of Love'. Gender and the Organization of Aesthetics. Teoksessa John Hassard, Ruth Holliday & Hugh Willmont (toim.): *Body and Organization*. Sage, London 2000.



- Hancock, Philip & Melissa Tyler: Working Bodies. Teoksessa Philip Hancock et al.: *The Body, Culture, and Society*. Open University Press, Buckingham 2000.
- Hancock, Philip et al.: *The Body, Culture and Society*. Open University Press, Buckingham 2000.
- Hassard, John, Ruth Holliday & Hugh Willmott (toim.): *Body and Organisation*. Sage, London 2000.
- Heinämaa, Sara: *Ihmetys ja rakkaus. Esseitä ruumiin ja sukupuolen fenomenologiasta*. Nemo, Helsinki 2000.
- Hellsten, Katri: Varttuneet työntekijät ja hyvinvointivaltion muutospaineeet. Teoksessa Marketta Rajavaara (toim.): *Työtä, eläkettä vai työttömyyttä?* Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37, Helsinki 1998.
- Hochschild, Arlie: *The Managed Heart*. University of California Press, Berkeley CA, 1983.
- Hoikkala, Tommi: *Katoaako kasvatus, himmeneekö aikuisuus? Aikuistumisen puhe ja kulttuurimallit*. Gaudeamus, Helsinki 1993.
- Huovinen, Pasi & Hannu Piekkola: *The Time is Right? Early Retirements and Use of Time by Older Finns*. ETLA & Ministry of Labour in Finland, Helsinki 2002.
- Husso, Marita: Parisuhdeväkivalta. Yhteiskuntapolitiikan väitöskirja, käsikirjoitus kesä 2002.
- Hytti, Helka: *Varhainen eläkkeelle siirtyminen - Suomen malli*. Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32, Helsinki 1998.
- Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Helsinki 2002.
- Ikääntyvät työelämässä. KM 1996:14
- Ilmarinen, Juhani: *Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa*. Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö & Työministeriö, Helsinki 1999. (1999a)
- Ilmarinen, Juhani: *Suomalaiset ikääntyvät*. Teoksessa *Työ vuonna 2005*. Työterveyslaitos, Helsinki 1999. (1999b)
- Jallinoja, Riitta: Huipulle hinnalla millä hyvänsä. *Studia Generalia* 2002, Helsingin Vapaan sivistystyön toimikunta.
- Janatuinen, Esa: *Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista*. Valtiokonttori, Helsinki 2001.
- Jokinen, Eeva: *Väsynyt äiti. Äitiyden omaelämäkerrallisia esityksiä*. Gaudeamus, Helsinki 1996.

- Jokinen, Eeva: Vihjeet. Teoksessa Eeva Jokinen (toim.): *Ruumiin siteet. Tekstejä eroista, järjestyksistä ja sukupuolista*. Vastapaino, Tampere 1997.
- Jong, Erika: *Viidenkymppin kauhu*. Otava, Helsinki 1995.
- Julkunen, Raija: Aika ja tila jokapäiväisen elämän ympäristönä. *Terra* 1976, 88:3, 118-125.
- Julkunen, Raija: A Contribution to the Categories of Social Time and the Economy of Time. *Acta Sociologica* 1977, 20:1, 5-24.
- Julkunen, Raija: Nainen suomalaisessa työn sosiologiassa. *Sociologia* 1984, 21:2, 146-163.
- Julkunen, Raija: Naisten aika. *Tiede & edistys* 1985, 10:4, 295-308.
- Julkunen, Raija: *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen*. Vastapaino, Tampere 1987.
- Julkunen, Raija: Miten naiset saavat naisten työt. *Sosiaalipolitiikka* 1988, 5-26.
- Julkunen, Raija: Jokapäiväinen aikamme. Teoksessa Pirkko Heiskanen (toim.): *Aika ja sen ankaruus*. Gaudeamus, Helsinki 1989.
- Julkunen, Raija: Aika ajan tasalle. Teoksessa Tapio Aittola, Leena Alanen & Paula Rantamaa (toim.): *Minkä ikäinen olettekaan, rouva?* SoPhi, Jyväskylä 1996.
- Julkunen, Raija: Naisruumiin oikeudet. Teoksessa Eeva Jokinen (toim.): *Ruumiin siteet*. Vastapaino, Tampere 1997.
- Julkunen, Raija: Työelämänpolitiikka. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P.Roos (toim.). *2000-luvun elämä*. Gaudeamus, Helsinki 2000.
- Julkunen, Raija: Ammatti jälkiammatillisessa työelämässä. *Ammattikasvatuksen vuosikirja* 2001, 3:2, 16-23. (2001a)
- Julkunen, Raija: Ruumiin merkit, ajan merkit. *Futura* 2001, 20: 2, 30-39. (2001b)
- Julkunen, Raija: *Suunnanmuutos - 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa*. Vastapaino, Tampere 2001. (2001c)
- Julkunen, Raija: Aika. Ilmestyy teoksessa Tuomo Kokkonen (toim.): *Yhteiskuntapolitiikan normatiiviset perusteet*. SoPhi, Jyväskylä 2003. (2003a)
- Julkunen, Raija: Ruumis. Ilmestyy teoksessa Tuomo Kokkonen (toim.): *Yhteiskuntapolitiikan normatiiviset perusteet*. SoPhi, Jyväskylä 2003. (2003b)
- Julkunen, Raija: Suunnanmuutosta lukemassa. Johdatus teoksessa Juho Saari (toim.): *Sosiaalipolitiikka ja instituutiot. Institutionaalisen muutoksen tutkimukseen*. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, Helsinki 2003 (2003c).

- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko: *The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland*. SoPhi, Jyväskylä 1999.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko: Sukupuolet talousnousussa. Teoksessa Timo Piirainen & Juho Saari (toim.): *Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö?* Gaudeamus, Helsinki 2002.
- Juuti, Pauli: *Suomalainen elämänlaatu*. JTO-tutkimuksia sarja 10, Tampere 1996.
- Juuti, Pauli: *Ikäjohtaminen*. Ikäohjelma 1998-2002, JTO-tutkimuksia, nro 13, Helsinki 2001.
- Jylhälehto, Maritta: "Oisin ollu jo valamis luovuttamaan". *TYK-kuntoutuksessa olleiden työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta*. Sosiaaligerontologian pro gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto 1999.
- Jyrkämä, Jyrki: Vanheneminen ja vanhuus. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.): *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Vastapaino, Tampere 2002.
- Järnefelt, Noora & Anna-Maija Lehto: *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Tilastokeskus, tutkimuksia 235, Helsinki 2002.
- Järviö, Maija-Liisa: Julkisten hyvinvointipalvelujen menojen ja suoritteiden kehitys 1990-1997. Teoksessa *Tehokkaampaan julkiseen talouteen*. VATT-vuosikirja 1998, Helsinki 1998.
- Kangas, Ilka: *Naisten vaihdevuosien ja vanhenemisen tulkinnat*. Gaudeamus, Helsinki 1998.
- Karjalainen, Eija: *Iän kokeminen työssä. Diskurssianalyysi keskiikäisten pankkitoimihenkilöiden teemahaastatteluista*. Aikuiskasvatuksen ja yhteiskuntapolitiikan pro gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto 2002.
- Katz, Stephen: *Busy Bodies: Activity and the Government of Old Age*. History of the Present, London Meeting, 29.11.1995 (ei julkaistu).
- Katz, Stephen: *Disciplining Old Age: The Formation of Gerontological Knowledge*. The University Press of Virginia, Charlottesville 1996.
- Katz, Stephen: *Old Age as Lifestyle in an Active Society*. Doreen B. Townsend Center Occasional Papers 19, Berkeley 1999.
- Katz, Stephen: *Busy Bodies: Activity, Ageing, and the Management of Everyday Life*. *Journal of Ageing Studies* 2000, 14:2, 135-152.
- Kestävä talous, hyvinvoinnin perusta*. Valtiovarainministeriö, Helsinki 2002.

- Kevätsalo, Kimmo: *Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit*. Vastapaino, Tampere 1999.
- Kohli, Martin & Martin Rein: *The Changing Balance of Work and Retirement*. Teoksessa Martin Kohli (toim.): *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force*. Cambridge University Press, Cambridge 1991.
- Koistinen, Pertti & Werner Sengenberger: *Conclusions*. Teoksessa Pertti Koistinen & Werner Sengenberger (toim.): *Labour Flexibility: A Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s*. Tampere University Press, Tampere 2002.
- Kortteinen, Matti: *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hanki ja jää, Hämeenlinna 1992.
- Kosonen, Ulla: *Naisia työn reunoilla - työttömät naiset kertovat työstä, ikääntymisestä ja tulevaisuudesta*. Käsikirjoitus kesällä 2002.
- Kouvonen, Anne: *Ikäsyryntäkokemukset työssä ja työhönotossa*. Työpoliittinen tutkimus 203, Työministeriö 1999.
- Kurtén, Staffan: *Iän merkitys suomalaisissa rekrytoinneissa*. Tutkimusraportti 22.8.2000. HRM Partners, Helsinki.
- Laermann, Klaus: *Alltags-Zeit. Über die unauffälligste Form sozialen Zwangs*. Kursbuch 41: Alltag. Rotbuch Verlag, Berlin 1975.
- Lallukka, Kirsi: *Lapsuus- ja vanhuustutkimuksen yhteiskuntatieteellisiä rinnakkainkulkua ja kohtaamisia?* *Gerontologia* 2000, 14: 3, 166-177.
- Lallukka, Kirsi: *Lapsuusikä ja ikä lapsuudessa*. Tutkimus 6-12-vuotiaiden sosiokulttuurisesta ikätiedosta. Yhteiskuntapolitiikan väitöskirjan käsikirjoitus, elokuu 2002, Jyväskylän yliopisto.
- Lash, Scott & John Urry: *Economies of Signs and Space*. Sage, London 1994.
- Lehto, Anna-Maija & Hanna Sutela: *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997*. Tilastokeskus, Helsinki 1998.
- Lempiäinen, Kirsti: *Rosi Braidotti - Nomadisen naissubjektin visioija*. Teoksessa Anneli Anttonen, Kirsti Lempiäinen & Marianne Liljeström (toim.): *Feministejä - aikamme ajatteloita*. Vastapaino, Tampere 2000.
- Lindblom, Seppo: *Kansankodin tuolla puolen - Hyvinvointivaltion tilivelvollisuuden tarkastelua*. VATT, Helsinki 2002.
- Liukkonen, Kirsi: *Puolison työmarkkina-aseman vaikutus ikääntyvän työllisyyteen*. *Hyvinvointikatsaus* 2001:1, 48-52.
- Lyon, David: *Surveillance Society. Monitoring Everyday Life*. Open University Press, Buckingham 2001.

- Malkamäki, Minna: *Ikä työntekijän määrittäjänä*. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto 2001.
- Marin, Marjatta: Aikuisuus ja keski-ikäisyys. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.): *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Vastapaino, Jyväskylä 2001.
- Mazzarella, Merete: *Täti ja krokotiili*. Kirjayhtymä, Helsinki 1995.
- Mazzarella, Merete: *Kun kesä kääntyy. Vanhenemisen taidosta*. Tammi, Helsinki 2001.
- Metsämuuronen, Jari: Yhteiskunnan muutokset ja uudet kvalifikaatiot. *Työelämän tutkimus* 2000, 11:1, 9-18.
- Myles, John & Paul Pierson: The Comparative Political Economy of Pension Reform. Teoksessa Paul Pierson (toim.) *The New Politics of the Welfare State*. Oxford University Press, Oxford 2001.
- Nikander, Pirjo: Elämäнкаaresta elämänkulkuun: Iän muuttuva merkitysmaailma. Teoksessa Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.): *Naiset ja ikääntyminen*. Gaudeamus, Helsinki 1999.
- Nikander, Pirjo: Age in Action: Membership Work and Stage of Life Categories in Talk. A Doctoral Thesis, Loughborough University, September 2001. (ei julkaistu)
- Nätti, Jouko: Marjatan eläkeunelma. Teoksessa Paula Rantamaa (toim.): *Lähellä ja kaukana*. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto 2001.
- Pantzar, Mika: *Tulevaisuuden koti. Arjen tarpeita keksimässä*. Otava, Helsinki 2000.
- Perho, Hannu: Keski-ikä elämänvaiheena. *Gerontologia* 1990, 4:1, 87-201.
- Phillipson, Chris: *Reconstructing Old Age*. Sage, London 1998.
- Pohjanen, Jorma: *Mitä kello on? Kello modernissa yhteiskunnassa ja sen sosiologisessa teoriassa*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, Jyväskylä 2002.
- Pringle, Rosemary: Bureaucracy, Rationality and Sexuality. Teoksessa Jeff Hearn et al (toim.): *The Sexuality of Organization*. Sage, London 1989.
- Rantamaa, Paula: Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.): *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Vastapaino, Jyväskylä 2001.
- Reina-Knuutila, Ulla: *Ikä, työkyky ja tuottavuus*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Selvityksiä 2001:2, Helsinki 2001.
- Relander, Jukka: Kultainen nuoruus. Vuosituhannen vaihteen väkinäisen viriili joukkofantasia. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P.Roos (toim.): *2000-luvun elämä*. Gaudeamus, Helsinki 2000.

- Riikonen, Eero, Mikko Makkonen & Ilpo Vilkkumaa: *Hullun työn tauti*. Vastapaino, Tampere 2002.
- Romppanen, Antti: *Ikääntymisen vaikutuksista työmarkkinoilla*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Julkaisuja 2000:12.
- Rose, Nikolas: *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*. Routledge, London 1990.
- Rose, Nikolas: *Powers of Freedom. Reframing Political Thought*. Cambridge University Press, Cambridge 1999.
- Russell, Rachel: *Ethical Bodies*. Teoksessa Philip Hancock et al.: *The Body, Culture and Society*. Open University Press, Buckingham 2000.
- Salmi, Minna: Miten saada työ- ja perheasiat esille työpaikalla: kokemuksia yhdeltätoista suomalaiselta työpaikalta. Teoksessa Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula (toim.): *Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistäminen moninaiset tavat ja haasteet*. Stakes, Helsinki 2000.
- Sankari, Anne & Jyrki Jyrkämä (toim.): *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Vastapaino, Tampere 2002.
- Savioja, Hannele: *Suuret ikäluokat eläkeiän kynnyksellä*. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 10/1999.
- Schilling, Chris: *The Body and Social Theory*. Sage, London 1993.
- Sennett, Richard: *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W.W.Norton & Company, New York & London 1998.
- Sevón, Pia: *Vaivana vanhanikäisyys - ikääntyminen itsestä kiinni. Keskustelua asenneiästä ja ageismista työelämässä*. Yhteiskunta-politiikan pro gradu-tutkielma, Jyväskylän yliopisto 2000.
- Takala, Mervi: *Osa-aikaeläke. Katsaus viimeaikaiseen kehitykseen*. Eläketurvakeskuksen monisteita 2000:32, Helsinki 2000.
- Tedre, Silva: *Välttämättömyyksiä ruumis vanhusten hoivassa. Naistutkimus-Kvinnoforskning 1996, 9:4, 2-14*.
- Tiihonen, Arto: *Ruumiista miestä, tarinasta tulkintaa: Oikeita miehiä - ja urheilijoita*. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 134, Jyväskylä 2002.
- Tikka Marja: *Pohdintoja kolmannelta iältä*. Jyväskylän yliopiston Yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita 67, Jyväskylä 1991.
- Tikka, Marja: *Omaelämäkerralliseen ikään*. *Gerontologia* 1994, 8: 3, 158-165.
- Tikkanen, Tarja: *Learning and Education of Older Workers. Lifelong Learning at the Margin*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 137, Jyväskylä 1998.

- Thompson, Paul & Patricia Findlay: Changing the People. Social Engineering in the Contemporary Workplace. Teoksessa Larry Ray & Andrew Sayer (toim.): *Culture and Economy after the Cultural Turn*. Sage, London 1999.
- Thrift, Nigel: Capitalism's Cultural Turn. Teoksessa Larry Ray & Andrew Sayer (toim.): *Culture and Economy after the Cultural Turn*. Sage, London 1999.
- Turner, Bryan S.: Recent Developments in the Theory of the Body. Teoksessa Mike Featherstone, Mike Hepworth & Bryan S. Turner (toim.): *The Body. Social Process and Cultural Theory*. Sage, London 1991.
- Tulle-Winton, Emmanuelle: Old Bodies. Teoksessa Philip Hancock et al: *The Body, Culture and Society*. Open University Press, Buckingham 2000.
- Tuuli, Pirjo: Uuvuttaako työ? Emotionaalista väsymystä, työelämän laatua ja työhyvinvointia käsittelevä seurantatutkimus. Teoksessa Simo Forss, Seppo Karisalmi & Pirjo Tuuli: *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset*. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001: 26.
- Vaahtio, Eeva-Liisa: Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 244. Helsinki 2002.
- Vakimo, Sinikka: *Paljon kokeva, vähän näkyvä. Tutkimus vanhaa naista koskevista kulttuurisista käsityksistä ja vanhan naisen elämäkäytännöistä*. SKS, Helsinki 2001.
- Virjo, Ilkka & Simo Aho: *Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla. Rekisteritutkimus yli 50-vuotiaiden erityisongelmista työmarkkinoilla*. Työpoliittinen tutkimus 242, Työministeriö, Helsinki 2002.
- Virmasalo, Ilkka: *Perhe, työttömyys ja lama*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 204, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2002.
- Virtanen, Tero ym: *Työ tekijäänsä kantaa - vanhuuseläkeikään saakka työskennelleiden kokemuksia ja odotuksia työhyvinvoinnista*. Varma-Sampo Työeläkeyhtiö, Helsinki 2002.
- Väyrynen, Raimo ym.: *Suomi avoimessa maailmassa. Globalisaatio ja sen vaikutukset*. Sitra, Helsinki 1999.
- Ylöstalo, Pekka: *Työolobarometri*. Lokakuu 2001. Työpoliittinen tutkimus 241, Työministeriö, Helsinki 2002.







Kuusikymmentävuotias on hämmentävässä tilanteessa työelämässä. Vuosikymmeniä työelämää on tehostettu ja modernisoitu siirtämällä vanhimpia ikäluokkia pois. Nyt politiikkaa pyritään kääntämään ja pitämään yhä useampi kuusikymppinen kiinni työelämässä.

Mitä ajattelee tällaisen politiikan kohteena oleva kuusikymmentävuotias? Tässä kirjassa puhuvat 56-64 -vuotiaat työssäkäyvät iästään, työstään ja suhteestaan eläkkeelle jäämiseen. Missä ikä tuntuu, paljastaako työ ikämme vai pitääkö työ nuorena? Muun muassa näiden kysymysten tarkastelemiseksi kirjassa kehitetään ruumiillisuuden teoriaa.

Raija Julkunen kirjoitti kirjan haastateltujen kanssa samanikäisenä, omalla äänellään ja oman ikäkokemuksensa läpi.

Raija Julkunen toimii yhteiskuntapolitiikan lehtorina ja dosenttina Jyväskylän yliopistossa.

SoPhi 73

ISBN 952-5092-86-0



9 789525 092868

36.1

KANSI: Marko Nääsliä

