

Työurien pidentäminen – mahdollista vai ei?

sitä, että kirja ei olisi vastannut tarkoitustaan, vaan laajuutensa takia lukija joutuu haastavan tehtävän eteen. Teos on pitkä, mistä johtuen olisi hyvä esittää teoksen pääkohdat tiivistetysti kirjan viimeisillä sivuilla.

Kirja on laaja, mutta juuri se tekee teoksesta mielenkiintoisen. Oppikirjana teos antaa eväitä tarkastella Suomen mallia laajana, monia eri poliittikalohkoja sisältävänä kokonaisuutena. Vaikka kirjan tarkoituksena on etsiä syitä Suomen menestykselle, käsitellään teoksessa ansiokkaasti myös Suomen malliin liittyviä puutteita sekä tulevaisuuden uhkia. Lisäksi kritisoidaan Suomen mallin kyseenalaisia kehityssuuntia kuten sosiaalipoliittisten ajattelumallien muutosta. Kirjan mukaan myös tulevaisuudessa oikeudenmukaisuus tulisi olla sosiaalipolitiikan lähtökohta, eikä vain hyvinvoinnin ja kansantalouden kasvattaminen ottamatta kantaa niiden jakamiseen. Suosittelemme teosta kaikille aiheesta kiinnostuneille. Sillä on annettavaa niin alan perus- kuin jatko-opiskelijoillekin.

Anu Polvinen: *YTM, tutkija, Eläketurvakeskus*

Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna: *Uusi ikäsopimus. SoPhi 100. Jyväskylän yliopisto. 2005, 279 s.*

Eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen on nousut suomalaisen yhteiskuntapolitiikan tärkeäksi tavoitteeksi viime vuosina. Raija Julkunen ja Anna Pärnänen Uusi ikäsopimus -tutkimus analysoi tätä tavoitetta ja sen saavuttamisen edellytyksiä. Tutkimuksessa pohditaan, tuetaanko työyhteisöissä ikääntyneiden työssä pysymistä vai rakennetaanko työpaikoilla toiminta nuoren työvoiman varaan. Kirja on osa Suomen Akatemian Ikääntymisen tutkimusohjelmaa Ikä, työ, sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina. Kriittisinä tarkastelukulmina työnteon varhaisen lopettamisen ja pitkien työurien kannalta pidetään työnantajien ikäsyRJintää ja työntekijöiden eläkehakuisuutta.

Julkunen ja Pärnänen tutkimuksen ensimmäiset luvut keskittyvät kuvaamaan Suomessa toteutettua ikäpolitiikkaa ja sen suunnanmuutoksia 1980–1990-lukujen taitteesta nykypäiviin. Kirjoittajat pohtivat uudistuspolitiikkaa ja sen tavoitteita: työurien pidentämistä ja näin ollen eläkkeelle siirtymisen myöhentämistä. Kirjassa tarkastellaan uudistuspolitiikan mahdollisuuksia ja rajoja, kuten asenteiden muuttamista entistä suopeammiksi ikääntyneiden työssäkäyntiä kohtaan. Tutkimukselle luodaan pohjaa kuvaamalla graafisten kuvien avulla muun muassa ikärakenteen muutosta sekä muutosta ikääntyneiden työllisyysasteissa sekä Suomessa että muualla EU-maissa. Uudistuspolitiikkaa tarkastellaan myös ikääntyneiden työkyvyn, työhalujen ja sekä työnantajien ja yritysjohton asenteiden näkökulmasta.

Tutkimusaineisto on kerätty vuosina 2000-2001. Se muodostuu kymmenestä eri tutkimusorganisaatiosta siten, että mukana on organisaatioita yksityiseltä ja julkiselta sektorilta, teollisuudesta ja palvelualoilta sekä sukupuolikoostumukseltaan erilaisia aloja. Mukana ovat muun muassa mies- ja naisvaltainen tehdas, valtion laitos, kunta, keskussairaala, paikallisliikenteen yritys, lehtitalon toimitus, pankin paikalliskonttori, tavaratalo sekä hotelli/ravintolaketju. Organisaatioita on kuvattu merkittäviksi taloudelliseksi toimijoiksi Jyväskylän seudulla ja pääkaupunkiseudulla, yhteensä viidellä eri paikkakunnalla. Suurimmassa organisaatiossa on henkilöstöä 6 000 henkeä ja pienimmässä noin 140. Lisäksi tutkimuksessa on kuvattu henkilöstön keski-ikä organisaatioittain sekä 50 ja 60 vuotta täyttäneiden osuudet. Kirjoittajat eivät anna kovinkaan yksityiskohtaisia kuvauksia organisaatioista yritysten tunnistamattomuuden säilyttämiseksi.

Haastattelustrategiana on käytetty avointa haastattelua. Työpaikoilla on haastateltu yhtä henkilöstöjohdon edustajaa, yhtä tai kahta luottamushenkilöä ja 3-5 vanhempaa 56-64-vuotiaasta työntekijää. Jokaisella kolmella ryhmällä on ollut erilaiset haastattelurungot. Kysymysrunko on ollut kaikkien haastattelujen pohjana, mutta kysymykset ovat olleet kuitenkin siinä mielessä väljiä, että ne ovat houkuttelleet haastateltavia vapaaseen kertomiseen. Haastattelun teemat koskivat yritystä, yrityskuvaa ja imagoa, toimintaympäristöä ja muutosprosesseja, henkilöstöpolitiikkaa, henkilöstölle asettuvia ja asetettuja vaatimuksia, yrityksen ikäpolitiikkaa, ikääntyneiden työssä pysymistä, työstä poistumista ja eläkehakuisuutta, näkemystä ikäystävällisten käytäntöjen tarpeesta sekä haastatellun omia ikäkäsityksiä. Sen sijaan yksityiskohtaisia kuvauksia haastattelujen toteutumisesta kirjoittajat eivät esitä. Henkilöstöjohdon edustajat ovat olleet tutkimuksessa avainasemassa siinä määrin, että organisaatiota on lähestytty heidän

kauttaan ja heidän kauttaan on myös löydetty haastateltavat ikääntyneet työntekijät.

Tutkimuskysymyksiksi Julkunen ja Pärnänen kiteyttävät neljä eri näkökulmaa varhaisen, varsinaisia vanhuuseläkeikäiä aikaisemman työstä poistumisen selittämiseen. Näiden neljän tutkimuskysymyksen ja kolmen eri haastatteluryhmän eroavaisuuksien avulla tutkijat jäsentävät aineistoja. Ensimmäiseksi he esittävät varhaiseläkejärjestelmät ja niiden tarjoamat ikäraajat. Tutkimusajankohtana kansaneläke ja yksityisen sektorin työeläke määrittivät 65 vuoden iän yleiseksi eläkeiäksi. Kuitenkin varsinaista vanhuuseläkeikää ennen sijoittui noin kymmenen vuoden harmaa vyöhyke monine eläkkeelle siirtymisikineen. Näin ollen 55 vuodesta oli tullut merkityksellinen, tutkijoiden kuvaama "ladattu" ja "myyttinen" ikä, johon saakka työntekijät yrittävät sinnitellä työssä, vaikka ikä sinällään ei tarjonnut mitään selvää mahdollisuutta eläkkeelle lähtöön. Tutkijat toteavatkin, että ikääntyminen on tietyllä tapaa yksilöllinen prosessi, eikä se itsessään aseta työntöön lopettamisen ajankohdtaa mihinkään tiettyyn ikään. Eläkeinstituutio määrittelee ne ehdot ja iät, jolloin eläkkeelle on mahdollista siirtyä.

Toiseksi tutkimuskysymykseksi tutkijat esittävät työnantajien ja yritysten rationaaliset intressit ja ikäkielteiset asenteet. Tutkimuksesta käy ilmi, että käänne suhtautumisessa ikääntyneisiin on muuttumassa ja ikääntyneet nähdään entistä enemmän voimavarana. Tähän vaikuttavat monet tekijät, kuten yhteiskuntapoliittinen ja sosiaalinen paine, etiikka, yrityksen maine, uhkaava työvoimapula, hiljaisen tiedon menetys ja varhaiseläkekustannukset. Lisäksi suhtautumiseen ovat vaikuttaneet vuosien 1998-2002 Kansallinen ikäohjelma sekä vuonna 2005 voimaan tullut eläkeuudistus sekä siihen liittyneet varhaiseläkejärjestelmän muutokset. Tämän lisäksi haastatteluissa pohdittiin ikästereotyyppioita ja iän yksilöllisyyttä. Tutkijat toteavat, että henkilön

ikäntyminen ja työkyky riippuvat paljon henkilöstä itsestään. Työssä pysyvät usein pidempään sellaiset ihmiset, jotka ovat innokkaita ja aktiivisia ja omaavat positiivisen asenteen työtä kohtaan. Henkilöstöpäälliköt arvioivat, että kokemuksella ja tietotaidolla on suuri merkitys työssä jaksamisessa. Ikääntyneet työntekijät painottivat lähinnä neljää eri ominaisuutta, jotka edistävät työssä pysymistä. Näitä olivat onnekkuus, identiteetti, moraalit ja työn antama tyydytys. Selvä ikäsyrijintää tutkittavissa organisaatioissa ei huomattu.

Kolmanneksi tutkijat painottivat työelämän ikäkielteisistä kehitysuuntaa, joka on johtanut siihen, että vanhemmat työntekijät on asetettu suurten vaatimusten eteen. Työelämän todettiin koventuneen ja yritystoiminnan muuttuneen hyvinkin tehokkaaksi ja raaka-asiaksi. Lisäksi työelämä vaatii entistä enemmän erilaisia taitoja, täysipainoista paneutumista sekä tiheämpää ja laaja-alaisempaa vastuuta. Työelämässä tulosten tarkkailu ja valvonta kulkevat käsi kädessä. Näin ollen työolojen kielteiset muutossuunnat kiteytyvät työpaineiden, työn henkisen kuormituksen ja epävarmuuden kasvuun. Toisaalta organisaatioissa oltiin huolissaan yritysten ikärakenteesta ja samalla kiinnitettiin huomiota rekrytoitujen ikärakenteeseen.

Edellä esitettyjen näkökulmien lisäksi tutkimuksessa pohditaan kolmannen iän kulttuuria eli oikeutta päästä riittävän ajoissa eläkkeelle. Kirjoittajat käyttävät käsitettä viitatessaan myöhemmän keski-ikäen ja elämänvaiheeseen, jolloin on omaa aikaa ja vapautta. Henkilöhaastatteluissa tuli esiin, että ikääntyneet työntekijät odottavat eläkeikää, jolloin heillä on lupa nauttia eläkevuosista. Työelämä, jossa vanhemmat työntekijät on asetettu kovien vaatimusten eteen, vahvistaa kolmanteen ikään liittyviä odotuksia. Tämä johtaa siihen, että työstä vapaa elämä houkuttelee yhä enenevässä määrin. Ikääntyneiden työntekijöiden mielestä eläkkeelle tulisikin päästä riittävän ajoissa, terveenä ja hyvissä voimin. Näin

ollen vuosikausia säästetystä eläkkeestä tai jälkikäteispalkasta olisi päästävä nauttimaan riittävän ajoissa.

Tutkimuksessa aineisto on analysoitu laajasti. Sen sijaan tutkimustulosten esittäminen on hiukan hajanaisista, mikä näkyy kirjan rakenteessa ja vaikeuttaa lukemista. Toisaalta tutkimuksen kielellinen esitystapa on välillä hyvinkin elävää ja värikästä. Case-tutkimus ja laadullisen aineiston analysointi sisältävät omat ongelmansa. Tutkimuksen kymmenestä eri organisaatiosta saatuja tutkimustuloksia ei voida yleistää eri aloille, eivätkä organisaatiot näin ollen edusta kaikkia työpaikkoja. Samoin työntekijöiden otos on valikoitunut, koska se edustaa pitkään työssä pysyneitä eikä esimerkiksi työttömiä työnhakijoita. Lisäksi henkilöstöpäälliköt ovat valinneet haastateltavat ikääntyneet työntekijät, ja näin ollen otos on myös tämän suhteen valikoitunut. Laadullisen tutkimuksen hyvinä puolina voidaan pitää sitä, että se antaa syvällisempää tietoa organisaatioista. Tässä Julkusen ja Pärnäsen tutkimus onnistuu hyvin, sillä se analysoi ikäkäytäntöjä ja -asenteita hyvinkin tarkasti henkilöstön näkökulmasta. Samalla siinä todetaan, että työpaikoilla on havaittavissa käänteen merkkejä sitoutumisessa työurien pidentämisen tavoitteeseen. Sen sijaan muutosprosessi on hidas ja nopeita muutoksia suhtautumisessa ei tutkijoiden mukaan ole odotettavissa.