

Työurien pidentäminen ja organisaatiot

Anna Pärnänen

Työurien pidentäminen ja ikääntyneiden, 55–64-vuotiaiden, työllisyysasteen nostaminen ovat yksi tämän päivän keskeisimpiä yhteiskuntapoliittisia tavoitteita. Jo pelkästään eläkepolitiikasta käydyn keskustelun vilkkaus on varmistanut sen, että tuskin kukaan on voinut välttyä kuulemasta, että työssä tulisi pysyä pitkään. Suomi olikin useimpien muiden EU-maiden ohella maa, jossa varhainen työstä poistuminen oli pitkälle 2000-luvun alkuun saakka vahva työmarkkinatrendi ja työnteon lopettaminen eri varhaiseläkereittejä pitkin ennen vanhuuseläkeikää laski niin keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää kuin ikääntyneiden työllisyysasteita. Alhaisimmillaan 1990-luvun lamavuosina 55–64-vuotiaista vain reilu 30 prosenttia oli työllisiä. Työllisyyden osalta työmarkkinajoustojen voikin katsoa Suomessa olleen pikemminkin ikä- kuin sukupuolisidonnaisia.

Varhaisesta työstä poistumisesta tuli kuitenkin yhteiskuntapoliittinen ongelma, kun havahduttiin väestön ikääntymiseen ja tämän demografisen muutoksen tuomiin uhkakuviin, joista vakavimpina nähtiin uhkaava työvoimapula ja eläkkeiden rahoitusongelma. Tärkeimpänä ratkaisukeinona näihin ongelmiin on esitetty työurien pidentämistä. Muita ehdotettuja keinoja ratkaista eläkkeiden rahoitus – kuten talouskasvu, verojen korottaminen, syntyvyyden lisääminen, maahanmuutto, eläkkeiden leikkaukset – ei pidetä yhtä tehokkaina. (Andersen ym. 2007; Julkunen 2009.)

Voidaan puhua uudesta ikäpolitiikasta – siis sellaisesta eläke- ja työvoimapolitiikassa tapahtuneesta käänteestä, jolla tähdätään ikääntyneiden työllisyysasteen nos-

toon ja työstä poistumisen lykkäämiseen (Julkunen & Pärnänen 2005; Sihto 2005; Ilmakunnas & Rantala 2005). Kansallisella tasolla uusi ikäpolitiikka kulminoitui vuosituhannen vaihteessa yhteiskuntapoliittiseksi tavoitteeksi pidentää työuria 2–3 vuodella (Hallitusohjelma...1999). Myös EU-tasolla on asetettu useita ikääntyneiden työllisyyteen liittyviä päämääriä. Uudella ikäpolitiikalla on myös tasa-arvotavoitteita. Se korostaa ikääntyneiden osaamista ja arvostusta työntekijöinä ja näin ollen pyrkii vaikuttamaan myös työmarkkinoilla esiintyvään ikäsyrjintään.

Mitä sitten oli ”vanha ikäpolitiikka”? Käsitteeseen vanha ikäpolitiikka voi tiivistää sen työvoima- ja eläkepolitiikan, jossa työvoiman tarjontaa säädeltiin eläkepolitiikan kautta. Varhaiseläkkeet, erityisesti työttömyyseläke, toimivat rakennemuutoksen ja työttömyyden säätelyn välineenä siten, että työvoiman tarjontaa vähennettiin nimenomaan vanhimmasta ikäluokasta päin. Työttömyyseläkkeessä, jossa eläkepolitiikan ja työvoimapolitiikan kytkös oli selkein, katsottiin yhdistyvän niin työntekijöiden, yritysten kuin kansantaloudenkin intressit. Avoimen työttömyyden ollessa työvoimapolitiikan onnistumisen mittari työttömyyseläke vastasi pitkälle myös työvoimahallinnon intressejä. (Ilmakunnas & Rantala 2005, 75.)

Uutta ikäpolitiikkaa on toteutettu Suomessa laajalla toimenpidearsenaalilla. Vuoden 2005 suuri eläkeuudistus muovasi eläkejärjestelmää merkittävästi työhön kannustavaksi, vaikkakin eläkejärjestelmää oli jo aikaisemmin muokattu uuden ikäpoliittisen linjan mukaiseksi (Ilmakunnas & Rantala 2005;

Julkunen & Pärnänen 2005). Eläkepoliittisten muutosten ohella on tehty myös paljon muuta: muutettu työnantajamaksuja työhön kannustavampaan suuntaan, edistetty työkykyä ylläpitävää toimintaa ja käynnistetty kansallisia tiedotuskampanjoita tuomaan esille juuri ikääntyneiden hyviä ominaisuuksia työntekijöinä (Ikäohjelman monet kasvot 2002; Hakola & Uusitalo 2005). Myös ikäsyryntään on puututtu lainsäädäntöteitse.

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

Toiseksi ikäpolitiikan kohteena ovat olleet ikääntyneet itse. Työllisiä ikääntyneitä on kannustettu pysymään työssä aina vanhuuseläkeikään saakka – ja sen jälkeenkin. Työttömiä ikääntyneitä on tuettu pitämään huolta niin terveydestään kuin oman osaa-misensa ajantasaisuudesta kouluttautumisen kautta. (Ikäohjelman monet kasvot 2002.)

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

Ikä työorganisaatioissa

Väitöstutkimuksessani (Pärnänen 2011) tarkastelin ikäkysymystä ja työurien pidentämi-

sen tavoitetta organisaatiotasolla. Kun yhteiskuntapoliittinen keskustelu korostaa työssä pysymisen tärkeyttä, kysyin miten uusi ikäpolitiikka otetaan työpaikkatasolla vastaan? Tutkimuksessani määrittelin organisaatiotason ikäpolitiikan olevan sekä asenteita ja arvostuksia että jokapäiväisiä henkilöstöpoliittisia käytäntöjä ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan. (Forss 2001.) Tutkimusaineisto koostuu vuosina 2000 ja 2001 kymmenessä tapausorganisaatioissa tehdyistä haastatteluista. Jokaisessa haastateltiin henkilöstöpäällikköä, luottamushenkilöä ja kahta tai kolmea ikääntynyttä työntekijää.

Erittelin tutkimuskysymykseni kolmeen alakohtaan. Ensinnäkin kysyin, millaista sosiokulttuurista ikätietoa ikääntymiseen työssä sisältyy. Siis millaisia ikäkäsityksiä henkilöstöpäälliköillä oli ikääntyneistä ja oliko työpaikoilla koettu ikäsyryntää.

Haastatteluaineisto perusteella katson, että työnantajilla ei ollut erityisen kielteisiä ikäasenteita ikääntyneitä kohtaan. Ikääntyneisiin liitettiin enemmän kielteisiä ominaisuuksia (kuten työhön väsyminen, ongelmat jaksamisessa, haluttomuus oppia uutta tai työkyvyn heikkeneminen) kuin nuoriin. Kuitenkin haastatteluissa korostui iän yksilöllistäminen. Ikä ei määritellyt työntekijöiden ominaisuuksia, vaan yksilö nähtiin ennen ikää. Kaiken ikäisissä oli hyviä ja huonoja työntekijöitä. Ikä on asenne. Henkilön muut ominaisuudet kuin kronologinen ikä ratkaisevat onko henkilö ikääntynyt vai ei. Jos työntekijä on innostunut työstään, halukas oppimaan uutta ja motivoitunut, häntä ei pidetä ikääntyneenä. Olemalla ”kuten nuori” myös ikääntynyt voi tuottaa itsensä nuoreksi.

Entä millaisena kysymyksenä ikäsyryntä nähtiin tapausorganisaatioissa? Tutkimukseni perusteella voidaan sanoa, että ikäsyryntä on rekrytointiin ja irtisanomisiin liittyvä ilmiö, siis pikemminkin työmarkkina- kuin työoloilmiö. Haastatellut työntekijät tai luottamushenkilöt eivät nähneet sitä keskeisenä ongelmana eivätkä juuri olleet kokeneet tai havainneet ikäsyryntää. Myös survey-

tutkimusten tulokset tukevat tätä näkemystä (Lehto & Sutela 2008). Erityisesti rekrytointi oli kuitenkin tilanne, jossa työnantajat selvästi suosivat nuoria ja kokivat myös epämuokavuutta joutuessaan myöntämään tämän. Vaikka kronologinen ikä muutoin jäi yksilön muiden ominaisuuksien taustalle, kronologinen ikä oli se, joka lopulta määritteli rekrytointikäytäntöjä. Sen taustalla, että ikääntyneitä sivuutettiin rekrytoinnissa, oli organisaatiotason tekijöitä ja ikäsyrrjintä rekrytoinnissa monelle organisaatiolle rationaalista toimintaa.

Neljä ikäpolitiikan linjaa

Toinen tutkimuskysymys koski organisaatioiden ikäpolitiikkoja; voiko organisaatioiden toiminnasta erottaa erilaisia ikäpoliittisia linjauksia ja jos, niin millaisia. Näitä eri ikäpoliittisia linjoja löysin neljä.

Ensimmäinen ikäpoliittinen linja on löydettävissä teollisuusyrityksistä, joissa oli tehty selkeä ikäpoliittinen käänne. Aikaisemmin yrityksissä oli suosittu työttömyyseläkeputken käyttöä irtisanomistilanteissa, eikä työssä pitkään pysymiseen juuri kannustettu. Nyt, 2000-luvun alussa uhkaavan työvoimapulan, menetetyt ”hiljaisen tiedon”, työttömyyseläkeputken kustannusten ja yleisen ilmapiiriin muutoksen vuoksi, yrityksissä pyrittiin työurien pidentämiseen ja välttämään varhaisesta työstä poistumista. Tosin tämän käänneen mahdollisuutta varjosti kaksi seikkaa. Yhtäältä oli epävarmaa, tultaisiinko yrityksissä kuitenkin palaamaan takaisin varhaiseläkkeitä suosivaan politiikkaan, mikäli talouden laskusuhdanne edellyttäisi jälleen irtisanomisia. Yrityksissä kun vallitsi varsin vahva sukupolvisopimus siitä, että vanhempien tuli luopua työstä nuorempien hyväksi. Erityisesti ammattiosasto näki työttömyyseläkeputken suositeltavana henkilöstön vähentämiskeinona. Työttömyysreitin katsottiin tarjoavan turvatumman toimeentulon ja työttömyyseläkereitti nähtiin pikemminkin eläkkeenä

kuin työttömyytenä, vaikka tosiasiallisesti reititiin poistujat lähtivät nimenomaan työn loppumisen ja irtisanomisen vuoksi. Ajattelen, että ajaessaan työttömyysreitintä käyttöä irtisanomistilanteissa, ammattiosasto ei vain alokoinut toimeentuloriskiä sukupolvien kesken, vaan työttömyysreitintä käyttö oli myös keino puskuroida ja jollakin tapaa hallita sitä työn epävarmuutta, jota jatkuva suhdannevaihteluihin sopeutuminen, aikaisempaa alhaisempi kynnys irtisanomisiin ja tuotannon rationalisointi tuottivat.

Toinen seikka, joka tekee ikäpoliittisen käänneen pysyvyyden kyseenalaiseksi, on työntekijöille syntynyt odotus työstä poistumisesta ennen vanhuuseläkeikää. Vaikka työttömyyseläkkeelle siirtyminen oli osalle vastentahtoista ja työpaikoilla oli esiintynyt myös painostusta ikääntyneitä kohtaan, oli se osalle myös haluttua. Tätä odotusta varhaisesta työstä poistumisesta esiintyi myös muissa tapausorganisaatioissa. Toisessa teollisuusyrityksistä paikallinen ammattiosasto oli jopa neuvotellut työnantajan kanssa siitä, että työnantaja lupaisi irtisanoa kaikki 55- tai vaihtoehtoisesti 60-vuotiaat, jos nämä vain itse niin haluaisivat. Näin he pääsisivät työttömyyseläkeputken ja pois työstä ennen silloista 65 vuoden vanhuuseläkeikää. Ikääntyneet työntekijät kokivat voimakasta epäoikeudenmukaisuutta siitä, että työttömyyseläkeputki oli tukittu eikä heillä pitkästä, usein lähes 40 vuoden työurasta huolimatta ollut mahdollisuutta päästä pois työstä, vaikka samaan aikaan nuorten työttömyys oli paikkakunnalla yleistä. Voikin sanoa, että sukupolvisopimus piti sisällään ajatuksen, että nuorilla oli ensisijainen sekä oikeus että velvollisuus palkkatyöhön.

Toinen ikäpoliittinen linja on löydettävissä julkisen sektorin organisaatioista. Julkisen sektorin organisaatioiden ikäpolitiikkaa voi kuvailla sanoilla ”kokemusta arvostava, nuoruutta kaipaava”. Vanhan ikärakenteen ja uhkaavan työvoimapulan vuoksi organisaatioissa panostettiin ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymiseen ja pitkiin työuriin. Tällä ta-

voin varauduttiin siihen, että suuri osa työntekijöistä tulisi tulevaisuudessa siirtymään eläkkeelle hyvin yhtäaikaaisesti. Tätä siirtymää pyrittiin pehmentämään panostamalla työssä pysymiseen ja mahdollistamalla siten sitä, että mahdollisimman moni pysyisi työssä aina eläkeikään saakka. Samaan aikaan kuitenkin rekrytoinnissa suosittiin selvästi nuoria. Vanha ikärakenne, organisaation toiminnan jatkuvuuden turvaaminen ja tietotaidon eteenpäin siirtäminen nähtiin perusteltuina syinä nuorten suosimiseen, vaikka muutoin niin työnantaja kuin asiakkaatkin arvostivat ikääntyneiden ammattitaitoa ja osaamista.

Kolmas ikäpolitiikan linja paikantui yksityisiin palvelualan yrityksiin. Tavaratalossa ja ravintolaketjussa ikä oli markkinatekijä henkilöstön iän ollessa osa palvelun tuottamista. Yrityksissä harjoitettiin ikäsegmentointia asiakaskunnan iän perusteella: nuoret tarjoilijat nuorille asiakkaille yökerhoihin ja vanhemmat myyjät hieman vanhemmalle asiakaskunnalle kantakrouveihin. Alojen ikärakenne oli nuorin tapausorganisaatioista toimialojen voimakkaan osa-aikaistumisen vuoksi. Osa-aikatyön alhaisempi tulotaso kun työntää alalta pois jo nuorempia keski-ikäisiä. Osa-aikatyöhön nojaavaa työvoimastrategiaa voi-kin pitää myös ikäpoliittisena käytäntönä.

Neljättä ikäpoliittista linjaa kuvasi sana passiivisuus. Kolmessa yksityisen palvelualan yrityksessä, lehtitalossa, pankissa ja paikallisliikenneyrityksessä, ikäpolitiikka oli tilannekohtaista ja passiivista. Työurien pidentämiseen ei panostettu eikä siihen tähdätty, ja työttömyysreittiä käytettiin tarvittaessa irtisanomisväylänä. Näiden yritysten joukossa oli eniten sellaisia työntekijöitä, jotka toivat esille iän tuoman työmarkkinaepävarmuuden. Kun irtisanomissa usein lähdettiin juuri ikääntyneistä päin, synnyttivät vuosittain toistettava henkilöstöressurssien optimointi pelkoa oman työpaikan menettämisestä.

Tutkimuksen yksi keskeinen huomio oli, että organisaatioiden ikäpolitiikat ovat luonteeltaan strategisia. Organisaatioiden ikäpolitiikkojen muotoutumiseen vaikuttavat ennen

kaikkea yleinen taloudellinen tilanne ja suhdannevaihtelut, muutokset työmarkkinoilla, kuten esimerkiksi työvoimapulan uhka, organisaation nykyinen ikärakenne ja palveluissa ikäsegmentointi. Ikäpolitiikat muotoutuvat osana strategista päätöksentekoa eikä ikäpolitiikkoja voikaan erottaa omaksi erityisalueeseen organisaation sisällä, vaan ne muotoutuvat osana yleistä työelämän muutosta, toimintaympäristön ja kilpailutilanteen muutokseen sopeutumista. Pitkiin työuriin kannustavan ikäpolitiikan ehto organisaatio-tasolla on, että se hyödyttää yritystä itseään kilpailustrategian toimeenpanossa. Ne organisaatiot, joiden omaa strategiaa pitkiin työuriin kannustava politiikka tukee, toteuttavat kaikkein todennäköisimmin sellaista henkilöstöpolitiikkaa, jota yhteiskuntapoliittisesti yritysten toivotaankin toteuttavan.

Rajaavat ja mahdollistavat instituutiot

Kolmas ja neljäs tutkimuskysymys liittyi instituutioihin. Kysyin yhtäältä sitä, miten institutionaaliset reunaehdot rajaavat ja mahdollistavat niitä ikäpoliittisia päätöksiä, joita organisaatioissa tehdään. Toisaalta lähestyin kysymystä myös toisesta suunnasta ja tarkastelin aineistoani sen valossa, miten instituutiot vaikuttavat ikäkäsitysten muokkautumiseen.

Instituutiot, joita tässä tutkimuksessa ilmensivät eläkejärjestelmä eri varhaiseläkeritteineen, olivat selvästi ohjanneet sekä työnantajien, ammattiosastojen kuin yksittäisten työntekijöiden valintoja. Yhtäältä varhaiseläkeretit olivat synnyttäneet odotuksen työn jättämisestä ennen vanhuuseläkeikää. Varhaiseläkkeestä voi sanoa tulleen sosiaalinen oikeus. Niille pääsyn estäminen on synnyttänyt epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia jopa siinä määrin, ettei ole täysin tavatonta irtisanoa itseään ja näin oikeuttaa itselleen työstä vapaa ”kolmas ikä” jo ennen vanhuuseläkeikää. Toisaalta varhaiseläkkeet, erityisesti työttömyyseläke, ovat suunnanneet irtisanomisia ikääntyneisiin. Siten

ne ovat synnyttäneet myös vastentahtoista työstä poistumista. Iän ollessa ensisijainen kriteeri lähtijöitä valittaessa työttömyyseläkkeen voi nähdä ikäsyrijänä käytäntönä, jossa ikä ennen osaamista tai halukkuutta jatkaa työssä vaikuttaa ratkaisevasti siihen, joutuuko poislähtijöiden listalle. Työn epävarmuus on siten tuttua nuorten ohella myös työuran loppupäässä oleville.

Tutkimuksessa korostui instituutioiden vaikutus organisaatiotason päätöksentekoon. Ajattelen, että harjoitettu varhaiseläkepolitiikka on muuttanut käsitystä sekä ”työikäisestä” että ”eläkeikäisestä”. Elämänvaiheiden suhde on relationaalinen eli ne muotoutuvat suhteessa toisiinsa. Kun käsitys yhden elämänvaiheen ominaisuuksista ja sen sisällössä muuttuvat, muuttuvat käsitykset muistakin elämänvaiheista. (Hareven 1995, 121–124; Lallukka 2003, 18; Bradley 1996, 146–147.) Työstäpoistumisiän laskiessa on käsityksemme eläkeikäisestä muuttunut siten, että mielikuvassa eläkkeellä olo piirtyy aktiivisena elämänvaiheena, jossa hyväkuntoisena – siis työhön kykenevänä – vielä toimitaan harrastusten ja auttamisen parissa. Vastaavasti se kuva, millainen ja minkä ikäinen on ”työikäinen”, on saanut nuoremmat kasvot. Se, minkä ikäinen mielletään ”työikäiseksi”, on nuorentunut niin varhaiseläkepolitiikan kuin työn muutoksen kautta erityisesti työnantajien silmissä. Nimenomaan työpaikoilla käydään rajanmäärittelyä siitä kuka ja minkä ikäinen on työkelppoinen ja ”työikäinen”.

Koko suomalaisessa eläkepolitiikkaa koskevassa keskustelussa on pohjimmiltaan kyse juuri ”työikäisen” uudelleen määrittelystä. Toki käydyssä keskustelussa on ollut kyse myös julkisen talouden kestävyysvajeesta sekä siitä, kuka Suomessa päättää eläkepolitiikasta. Mutta pohjimmiltaan kysymyksessä oikeasta eläkeiästä on kyse siitä, minkä ikäisten katsomme olevan työikäisiä eli minkä ikäisille katsomme palkkatyön tekemisen kuuluvan. Onko 68-vuotias työikäinen?

Hyvinvointivaltiolliset instituutiot, kuten eläkejärjestelmä, pitävät itsessään sisällä su-

kupolvisopimuksen. Samoin kuin ne pitävät sisällään oletuksia sukupuolten paikoista, ne sisältävät oletuksia eri-ikäisten, eri sukupolvien ”oikeista” paikoista. Ikääntyneiden työmarkkina-asema on yhteydessä työvoiman kysyntään, taloudelliseen kasvuun, hyvinvointivaltion instituutioihin ja sosiaalikorporatismiin, mutta jokin iästä ja eri-ikäisten välisistä suhteista riippumaton tekijä ei voi tuottaa sukupolvien välisiä suhteita työmarkkinoilla. Eivät vain sukupuolten väliset suhteet, vaan myös sukupolvien väliset suhteet ovat osa suomalaisen työmarkkinamallin dynamiikkaa.

Iän tutkiminen työorganisaatioissa pakottaa kysymään millainen on se työelämä, jossa pitäisi pysyä pitkään? Niin tämän tutkimuksen kuin aikaisemman työelämäntutkimuksen tulosten pohjalta erotin neljä keskeistä työelämän muutoksen piirrettä: työn tietois- tuminen, siis tiedon tulemisen aikaisempaa keskeisemmäksi osaksi tuotantoa, vaatimusten kasvu, työn jatkuva muutos ja työn epävarmuuden lisääntyminen. Samaan aikaan tutkimukset tuottavat tietoa siitä, että työssä pitkään pysymistä tukevat hyvän esimiestyön ohella kohtuullinen työtaakka, hallittavissa oleva kiire ja käsiteltävissä oleva henkinen rasittavuus. (Forma ym. 2004; Lehto & Sutela 2010; Saari 2008.) Työelämän uudet piirteet ovat siis jokseenkin ristiriidassa työurien pidentämisen tavoitteen kanssa.

Mitä konkreettisia työuria pidentäviä käytäntöjä tutkimuksen perusteella voi sitten osoittaa? Aikaisemmassa ikää ja työtä koskevassa kirjallisuudessa on painotettu ikään- tyneiden erityishuomiointia, jotta työssä pysyttäisiin pitkään. Tutkimuksen pohjalta katson, että erityiskohtelun sijaan tulisi työelämän kehittämistoimenpiteet suunnata kaiken ikäisille. On osin epärealistista ajatella, että ikääntyneitä voitaisiin kohdella erityisryhmänä. Muodostavathan he merkittävän osan henkilöstöä useissa organisaatioissa. Toiseksi ikääntyneet itse eivät välttämättä kaipaa kohtelua erityisryhmänä, siis työhön helpotusta kaipaavana joukkona. Työkyvyn aleneminen nähtiin perustellumpina syynä helpotuksil-

le työhön kuin ikää sinänsä. Työaikaan liittyvät tekijät olivat kuitenkin seikkoja, joita kannattaa kehittää työssä jatkamista tulevaksi. Työajan lyhentäminen vaikuttaa realistiselta työssä jatkamista tukevalta keinolta, jos kohta esimerkiksi osa-aikaeläkkeeseen liittyy muita seikkoja, jotka tekevät järjestelmästä hieman ristiriitaisen. Lisäksi osatyökykyisten työhön osallistumista kannattaa helpottaa. Uuden työn piirteitä, kuten tehokkuusvaatimuksia, on vaikea mieltää nopeasti muuttuviksi, mutta työn hyvä organisointi ja arvostuksen osoittaminen ovat keinoja hallita vanheneva työvoiman ja uuden työn tehokkuusvaatimusten ristiriitaa. Niin ikään hyvä taloudellinen tilanne on edellytys sille, että organisaatioilla ei ole tarvetta irtisanoa työntekijöitään, mikä tukee työssä pysymistä.

Tutkimuksessa tuotettiin uutta tietoa organisaatiotason ikäsidonnoisista päätöksistä: miten ikä näkyy irtisanomisissa, rekrytoinnissa ja millaisia ikäsenteita organisaatioissa oli. Koska aikaisempi suomalainen ikää ja työtä koskeva tutkimus on pitkälle perustunut rekisteri- tai survey-aineistoihin ja siten

tarkasteluyksikkö on yksilö, toi tämä tutkimus uuden näkökulman ikääntymiseen työssä, nimittäin organisaatiotason. Työni osoitti hyvin, kuinka kompleksinen todellisuus on työpaikkatasolla työurien pidentämisen suhteen. Vaikka katsonkin, että organisaatioiden ikäpolitiikat syntyvät toiminnan sopeuttamisen sivujuonena, siis osana strategiaa valintoja, ikä on kaikkea muuta kuin sivuseikka organisaatioissa. Todellakin, organisaatiot ovat se dynaaminen voima, jossa lopulta tehdään päätökset työssä pysymisen ja sieltä poistumisen suhteen kullekin organisaatiolle ominaisin reunaehdoin. Siten ikää tulee tarkastella ja se tulee ymmärtää osana työorganisaatioiden ja työmarkkinoiden muotoutumisen dynamiikkaa.

Lectio praecursoria

Anna Pärnäsen yhteiskuntapolitiikan väitöskirja *Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalitarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 11.3.2011* (Tutkimuksia 255, Tilastokeskus).

Kirjallisuus

- Andersen, T. M., Holmström, B., Honkapohja, S., Korkman, S., Söderström, H. T. & Vartiainen, J. (2007) *The Nordic Model. Embracing globalization and sharing risks*. Helsinki: The Research Institute of Finnish Economy.
- Bradley, H. (1996) *Fractured identities. Changing patterns of inequality*. Cambridge: Polity Press.
- Forma, P., Tuominen, E. & Väänänen-Tomppo, I. (2004) Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa E. Tuominen (toim.) *Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet*. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki: Eläketurvakeskus, 23–82.
- Forss, S. (2001) *Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri*. Teoksessa S. Forss & S. Karisalmi & P. Tuuli (toim.) *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuks*. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:26. Helsinki: Eläketurvakeskus, 13–51.
- Hakola, T. & Uusitalo, R. (2005) *Eläkevakuutusmaksujen vaikutus rekrytointeihin ja irtisanomisiin*. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:2. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Hallitusohjelma. Pääministeri Paavo Lipponen II hallituksen ohjelma, 15.4.1999. [online]. <URL:<http://www.valtioneuvosto.fi/tietoa-valtioneuvostosta/hallitukset/hallitusohjelmat/vanhat/lipponenII/fi.jsp>>. Luettu 14.12.2010.
- Hareven, T. K. (1995) *Changing images of aging and the social construction of the life course*. Teoksessa M. Featherstone & A. Wernick (toim.) *Images of aging. Cultural representations of later life*. Lontoo, New York: Routledge, 117–132.
- Ikäohjelman monet kasvot (2002). *Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.

- Ilmakunnas, S. & Rantala, J. (2005) Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikääntyneiden paremman työllisyyden taustalla? Työpoliittinen aikakauskirja 2, 74–81.
- Julkunen, R. (2009) Ikäpolitiikka – kuinka työuran pidentämisestä tuli keskeinen sosiaalipolitiikan tavoite? Teoksessa J. Kananen & J. Saari (toim.) Ajatuksen voima. Ideat hyvinvointivaltion uudistamisessa. Jyväskylä: SoPhi & Minerva, 221–259.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. (2005) Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: SoPhi.
- Lallukka, K. (2003) Lapsuusikä ja ikä lapsuudessa. Tutkimus 6–12-vuotiaiden sosiokulttuurisesta ikätiedosta. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 215. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Lehto, A. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A. & Sutela, H. (2010) Ikääntyvien työpaanos vahvassa kasvussa. Tieto & trendit 2/2010, 18–22.
- Pärnänen, A. (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit. Tutkimuksia 255. Helsinki: Tilastokeskus.
- Saari, P. (2008) Mistä kuntatyöntekijöiden lisääntyneet eläkeaikomukset johtuvat? Teoksessa P. Forma, K. Harkonmäki, P. Saari & J. Väänänen (toim.) Ketkä tekevät kuntatyön tulevaisuudessa? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 61–74.
- Sihto, M. (2005) Uuden ikäpolitiikan saavutukset ja rajat. Työpoliittinen Aikakauskirja 1, 65–80.