

Heikkoja signaaleja uudesta ikäpolitiikasta

EILA TUOMINEN

Raija Julkusen ja Anna Pärnäsen *Uusi ikäsopimus* -tutkimus tarjoaa politiikantekijöille ja työelämäkeskustelusta kiinnostuneille uuden näkökulman työurien pidentämisestä käytyyn keskusteluun. Työurien jatkumiseen ja päättymiseen vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan työpaikkatasolla niin, että yritys- ja organisaatiotaso on otettu tarkasteluun mukaan. Tutkimuksen lähtökohta on hyvä, sillä päätökset eläkkeelle jäämisestä ja työssä jatkamisesta tehdään työpaikoilla ja ratkaisuihin vaikuttavat monet työpaikkaan liittyvät tekijät. Työnantajanäkökulma on jäänyt vähälle huomiolle sekä kotimaisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa. Sen sijaan työntekijöiden kokemuksia työoloista ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista on viime aikoina tutkittu.

Kirjoittajat puhuvat uudesta ikäpolitiikasta viitatessaan yhteiskuntapolitiikan muutokseen, jonka tavoitteena on kääntää varhainen työntöön lopettaminen ja eläkkeelle jääminen työssä jatkamiseksi. Uutta ikäpolitiikkaa on vauhditettu sekä eläkepoliittisin ratkaisuin että laajoin työelämän ohjelmin ensin Kansallisella ikäohjelmalla ja sittemmin Veto-, Kesto- ja vastaavilla hankkeilla. Poliitiikan tavoitteiden uudelleen suuntaamisessa on onnistuttu, mutta onko näihin tavoitteisiin vastattu päätöksentekotasolla eli yritysten henkilöstöstrategioissa, työnantajien asenteissa ja ikäännyneiden työntekijöiden suun-

nitelmissä? Tutkimuksessa kysytään, onko yrityksissä ja organisaatioissa nähtävissä merkkejä uuteen ikäpolitiikkaan siirtymisestä.

Tutkimus perustuu vuosikymmenen alussa kerättyyn kymmenen eri yrityksen tai julkisen sektorin toimipaikan case-aineistoon. Haastatteluja on tehty viidellä paikkakunnalla. Tutkijat ovat haastatelleet kullakin työpaikalla henkilöstöjohdon edustajaa, yhtä luottamushenkilöä ja muutamaa vanhempaa, 55 vuoden iän ylittänyttä työntekijää. Henkilöstöjohdon edustajat toimivat tutkimuksen portinvartijoina. Heidän kauttaan on saatu yhteys luottamushenkilöön ja haastateltuihin työntekijöihin. Näiden kolmen toimijatahon haastattelut osoittautuivat toimivaksi ratkaisuksi, vaikka kaikkea relevanttia tietoa ei ole saatu samalla tarkkuudella jokaiselta vastaajaryhmältä.

Tutkimuksen ensimmäisissä luvuissa käydään keskustelua ikäpolitiikan suunnanmuutoksesta, Suomen kehityksestä 1990-luvulta näihin päiviin ja uudistuspolitiikan mahdollisuuksista ja rajoista huomioon ottaen työpaikkojen ikäkäytännöt ja ikäännyvien eläkehalut. Ikäännyvien ja työelämän välisiä suhteita koskevaa suomalaista keskustelua peilataan laajasti kansainväliseen, lähinnä sosiaaligerontologiseen tutkimukseen. Näistä osin teoreettisistakin pohdinnoista nousee uuden ikäpolitiikan kannalta tärkeitä kysymyksiä. Ovatko työnan-

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

tajat perusteettomasti ageistisia eli ikäännyviä syrjiviä ja työntekijät eläkehakuisia? Onko vanhuuseläkeikä viritetty liian korkealle suhteessa ihmisten työkykyyn ja tämän päivän työelämän luonteeseen? Onko lainkaan realistista ajatella, että tosiasiallista eläkkeelle siirtymisikää voidaan myöhentää?

Tutkimus tarttuu varhaisen työstä poistumisen selittämiseen neljästä näkökulmasta. Selitykseksi tarjotaan ensiksikin eläkejärjestelmää, sen institutionaalisia ikärajoja ja niiden normia luovia käytäntöjä. Toinen näkökulma painottaa kolmannen iän kulttuuria ja ajatusta päästä ajoissa irti työelämän kahleista. Kolmas näkökulma pohtii työpaikoilla esiintyviä ageistisia käytäntöjä ja neljäs työelämän modernisaatiota, jatkuvaa muutosta ja kovenevia vaatimuksia. Kirjassa esitellään runsas kirjo työpaikoilta kerättyjä kokemuksia ja niitä koskevia tulkintoja, jotka liittyvät näihin neljään näkökulmaan. Johdon, luottamushenkilöiden ja vanhempien työntekijöiden kokemusten kautta piiryy kuva työurien pidentämisen mahdollisuuksista ja esteistä työpaikoilla.

Työpaikan eri toimijatahojen näkemykset organisaation käytännöistä eroavat toisistaan. Henkilöstöjohto painottaa tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua, kun taas luottamusmiehet tuovat esille ikään liittyvää epätasa-arvoa. Luottamus henkilöiden mielestä ikäpolitiikka on vasta puheen asteella. Näkemuserot eivät kaikissa asioissa ole kuitenkaan suuria. Tutkijat päätyvät siihen, että ikääntymisestä puhutaan korrektisti, mutta piilevää ikäyrjintää esiintyy. Työpaikoilla tiedostetaan työvoiman vanhenemisen ongelma, mutta henkilöstöpolitiikassa tähän ei ole millään tavalla varauduttu. Hienoisia käänteitä uuden ikäpolitiikan suuntaan on tulosten perusteella tosin havaittavissa.

Myös toimialakohtaista vaihtelua esiintyy. Monet erot jäsenyivät julkisen sektorin, teollisuuden ja yksityisen palvelusektorin muodostaman kolmijaon perusteella. Case-aineistoon perustuvia tuloksia ei kuitenkaan voida yleistää koskemaan tutkittuja toimialoja saati organisaatioita yleisesti. Laadullinen, yksittäisiä työpaikkoja koskeva aineisto ei myöskään anna mahdollisuutta eri tekijöiden huolelliseen vakiointamiseen. Mikä esimerkiksi on henkilöstön ikärakenteen vaikutus organisaation toimintatapoihin? Vanhimpien työntekijöiden osuus henkilöstössä vaihtelee suuresti tutkimusorganisaatiosta toiseen. Entä eroavatko työnantajien näkemykset työvoiman tarpeen mukaan? Tähän ei voida aineiston perusteella vastata. Sen sijaan tuore survey-tutkimus osoittaa, että työvoiman tarve vaikuttaa selvästi työnantajien halukkuuteen tukea ikään työvien työssä jatkamista.

Kvalitatiivisen tutkimuksen

ongelmia on punnittava sen etuihin nähden. Laadullisen aineiston avulla voidaan pureutua tarkasteltaviin kysymyksiin perinteistä kysely- ja haastattelututkimusta syvemmin. Julkusen ja Pärnäsen tutkimuksen ansio on siinä, että se laajentaa tietämystämme työpaikkatason käytännöistä, eri toimijatahojen näkemyksistä ja ikääntymiseen liittyvistä kokemuksista työpaikalla.

Tutkimus kuvaa työpaikkojen käytäntöjä ja asenneilmas- toa 2000-luvun alun talous- ja työllisyystilanteessa. Ikääntyneiden työllisyyskehitys kääntyi jo ennen vuosikymmenen vaihdetta ripeään nousuun, joka on jatkunut koko 2000-luvun. Kehitystä vauhditettiin 1990-luvun loppupuolella käynnistetyillä ikäohjelmilla, työhyvinvointitietouden levittämällä ja julkisen mielipiteen muokkauksella. Ikääntyneiden työllisyyden nousu on ollut kymmenen viime vuoden aikana vaikuttava, mikä on havaittu myös kansainvälisissä Suomea koskevissa arvioinneissa. On kuitenkin vaikea tarkkaan osoittaa, mikä merkitys tässä kehityksessä on ollut uuden ikäpoliittisen tiedon levittämällä, mikä osuus kohortti-vaikutuksilla ja eläkelainsäädännön muutoksilla. Viimeaikaisissa analyyseissä on kahden jälkimmäisen tekijän arvioitu painavan selvästi enemmän kuin työelämän ohjelmien.

Tutkijoiden mukaan työpaikoilla oltiin hyvin tietoisia ilmiin muuttumisesta ja niistä yhteiskuntapolitiittisista tavoitteista, joihin yrityksiä pyrittiin saamaan mukaan. Vaikka uuden ikäpolitiikan tavoitteet tiedostettiin, työurien pidentämisen mahdollisuuksia ei 2000-luvun taitteessa kerätyn tutkimusaineiston perusteella nähdä kovin valoisina.

Työnantajat eivät ole laajana rintamana toimimassa sen puolesta, että työssä jatkettaisiin vanhuuseläkkeelle jäämiseen asti. Työpaikoilla pidettiin 65 vuoden eläkkeellelähtöikä yleistesti liian etäisenä rajana.

Vanhuuseläkeikärajaa on tutkimusajankohdan jälkeen mädallettu kahdella vuodella ja samalla muutettu eläkkeelle siirtyminen joustavaksi. Myös keskustelu työurien pidentämisen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämisen tarpeellisuudesta on voimistunut. Laajan poliittisen konsensuksen saavuttaneen ikäpolitiikan viesti työpaikoille on, että työyhteisön ikääntyvillä on läsnäoloonsa moraalinen oikeutus. Tätä taustaa vasten herää kysymys, ovatko tutkimuksessa havaitut heikot signaalit uudesta ikäpolitiikasta julkisen keskustelun ja eläkelainsäädännön muutosten myötä vahvistuneet. Onnistutaanko uudessa ikäpolitiikassa paitsi politiikan tasolla myös sen juurruttamisessa työpaikoille?

Kuinka mahdolliselta sitten näyttää työnantajien ja työntekijöiden sitoutuminen työurien pidentämisen tavoitteeseen? Tutkijoiden mukaan on vielä liian varhaista vastata tähän kysymykseen. Vaikka työpaikoilla on havaittavissa käänteitä merkkejä suhtautumisessa ikääntyviin, on liian aikaista sanoa, miten käänne kantaa yli vaihtelevien suhdanteiden, eläkeikään tulevien uusien ikäluokkien ja työelämän muutosten. Työpaikkojen ratkaisuja ohjaavat yhä enemmän tehokkuuden tavoittelu, tietotekniikan laaja hyväksikäyttö, toimintaympäristön jatkuva muutos ja näiden tuomiin haasteisiin vastaaminen. Kaikki vastaajatavat kuvaavat tämän päivän yritysten ja organisaatioi-

den tilanteen kovaksi. Toisaalta työelämä saa olla melko kovaakin, kunhan työn sisältö on mielekäs ja työskentelyolosuh-

teet ovat kunnossa. Työssäkäynnin mielekkyys motivoi pitkään työuraan, jos sitä eivät murena työn kohtuuttomat vaatimukset

ja epäoikeudenmukainen kohtelu.

Elämän alussa luodaan loimet

ULLA VIERTOLA

Lapsuuden kudelmia -kirjan kannessa on lumoavan kaunis ja värikäs puku. Sen leveä helma pulistuu kuin krinoliinin kannattelemana ja kapeaa miehustaa koristaa leveä röyhelökaulus. Onko se aikuisen naisen vai pikkutyttö puku. Kansilehdeltä löytyy tieto, jonka mukaan kuvassa on tekstiilitaiteilija *Virpi Vesänen-Laukkasen* pukuveistos *Karkkiprinsessa*. Kansikuvan vaikutus on erikoinen ja voimakas: mihin kummaan satumaailmaan kannen avaaminen oikein johtaa? Kirjan nimikin tuntuu omituisen häilyvältä. Vaikka kirjaimet selvästi muodostavat oikeat sanat, mieli pyrkii jatkuvasti muokkaamaan kudelmissa unelmia tai kuvitelmia.

Kirjan saatesanojen mukaan teos on kunnianosoitus tutkimusprofessori *Marjatta Bardyn* elämäntyölle lapsuuden, lastensuojelun ja kasvatuksen parissa. Kirjan kirjoittajat ovat Bardyn työtovereita ja tuttavuuksia lapsuudentutkimuksen ja lastensuojelun sekä taiteen piiristä. Tämän kokonaisuuden tuottamisessa on ollut mukana 22 ihmistä, ja tuloksena on 20 yksittäistä teosta artikkelien, kuvien ja runojen muodossa. Kirjoittajien tavoitteena on ollut löytää poikkeavia näkökulmia, joiden tulokset

na olisi monialainen ja epäsovinnainen, mutta kuitenkin asiallinen ja hienotunteinen kokonaisuus. *Tarja Heino* kertoo *Marjatta Bardyn* työstä ja tuotannosta laajemmin. 1970-luvulla Bardy viritti keskustelua lapsen asemasta yhteiskunnassa ja oli 1980-luvulla mukana uudistamassa lastensuojelulakia. Hän koordinoi suuntaa 2000-luvun lapsipolitiikkaan. Tieteen ja taiteen yhteys kiinnostaa Bardya, ja hän on käsitellyt myös taiteen merkitystä lapsen kasvussa.

Lapsuuden kudelmien ensimmäinen teos on *Antti Kariston* artikkeli *Mitä kauniisti kirjoittaminen on?*. Jos lukija on asennoitunut kohtaamaan lapsiin ja lastensuojeluun liittyvän aihepiirin, tämä yllättävä sivupolku aiheuttaa hämmennystä. Ehkä kansikuvan tapaan tarkoituksena on taas ravistella luutuneita odotuksia. Karisto puhuu leppoisasti tutkimustekstien virallisesta estetiikasta, jonka ainoa ihanne on selkeys: vain olennainen ilmaistaan, eikä rivien välissä saa olla mitään. Ihannetta ei ole tapana kyseenalaistaa, sillä sen tavoittelu on vakavasti otettavan tieteen tekemisen merkki. Artikkelissaan Karisto pehmittelee lukijaa kohtaamaan sellaista tekstiä, joka ei ole tieteelli-

Tarja Heino & Marjatta Kekkonen & Päivi Känkänen (toim.)
Lapsuuden kudelmia
Helsinki: Stakes, 2005
269 s.

Marjatta Bardy & Päivi Känkänen
Omat ja muiden tarinat
Ihmisyyttä vaalimassa
Helsinki: Stakes, 2005
189 s.

sen estetiikan mukaista. Samalla hän kuitenkin varoittelee epäsovinnaiseen kielenkäyttöön sisältyvistä riskeistä: esimerkiksi herttainen tieteellinen teksti voi helposti olla herttaisen yhdentekevää. Tutkijalta vaaditaan tyyliä, jos hän tekstissään heittää oman persoonansa täysillä peliin, tunteineen päivineen. Karisto muistuttaa, että tutkijan pitää ottaa huomioon myös yleisönsä tarpeet. Hienossa artikkelissa tieto ottaa nautittavan muodon.

Lapsuuden kudelmissa tosiaan esiintyy kaikenlaista kielenkäyttöä, sekä nautittavaa että haastavaa. Joidenkin kirjoittajien aiheena on Marjatta Bardy ja tämän tapa tutkia ja kirjoittaa. Jotkut artikkelit käsitte-