

TORJUNNASTA ERISTÄMISEEN.

SOSIAALISEN SYRJÄYTTÄMISEN KÄYTÄNTEITÄ TYÖSSÄ¹

Niina Viitasalo: YTM, tutkija, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto

niina.viitasalo@uta.fi

Janus vol. 21 (1) 2013, 4–21

Janus

Tiivistelmä

Tarkastelen ikäsyryntää kokeneiden varttuneiden näkemyksiä työelämässä esiintyvistä ikäsyrynnästä. Aineistona ovat ikäsyryntää kokeneiden kirjoitukset ja analyysimenetelmänä sovellan sisällönanalyysiä. Analyysi etenee kolmivaiheisesti ja vastaa seuraaviin kysymyksiin: Millaisissa tilanteissa kirjoittajat ovat kokeneet ikäsyryntää, miten syrjintä on ilmennyt ja millaisia syrjäyttämisen käytänteitä ikääntymiseen liittyi? Ikäsyryntää kokeneet kirjoittajat liittävät ikäsyrynnän erityisesti rekrytointitilanteisiin tai erilaisiin esimiesten ja kollegojen kielteisiin käsityksiin varttumisesta. Ikäsyryntä ilmenee torjuntana, painostuksena, vähättelynä ja eristämisenä. Nämä sosiaaliseen vuorovaikutukseen perustuvat syrjäyttämisen käytänteet merkitsevät sitä, että ikänsä takia syrjityt kokevat menettävänsä täysivaltaisen työntekijän asemansa työpaikalla ja laajemmin työelämässä.

“Kyllä sinun pitää ymmärtää, ettei vanhoista ole enää siihen, mitä nuoremista”, kuvailee ikäsyryntää kokenut työnhakutilanteessa saamaansa kohtelua. Lausahduksesta näkyy ennakkoluulo sekä vanhenemista että varttuneiden² työkykyä kohtaan. Näyte onkin esimerkki ikään liittyvistä kielteisistä näkemyksistä ja se kuvaa työmarkkinoilla käytävää neuvottelua sopivasta työiästä. Näkemysten seurauksena ikäsyryntää voi ilmetä erilaisissa tilanteissa työelämässä ja varttunut työntekijä voi joutua syrjäytyksi työmarkkinoilta. Sosiaalinen syrjäyttäminen tai marginalisoituminen voi tapahtua työpaikan sisällä tai siten, että työntekijä joutuu osittain tai kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Suomalaisessa yhteiskunnassa on siirrytty muutaman vuosikymmenen aikana varhaista eläköitymistä suosivasta mallista pitkiä työuria korostavaan politiikkaan (Gould & Saurama 2004; Ruoholinna 2009, 146–147, 291–292). Poliitiikan muutos näkyy erityisesti eläkejärjestelmään tehtyinä uudistuksina. Käytännössä toimintatavat muuttuvat kuitenkin hitaasti. Monissa organisaatioissa on vielä runsaasti varhaista eläkkeelle siirtymistä suosivia toimintatapoja, jotka aiheuttavat henkilöstön keskuudessa ristiriitoja ja varttuneisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää. Käsitukset varttuneiden työn tekemiseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista muuttuvat hitaasti ja törmäykset ”työikäisyyden” uudelleen määrittelyssä näkyvät pahimmillaan ikäsyryntäkokemuksina työpaikoilla. (Pär-

nänen 2011, 237–241.) Osa varttuneista joutuu edelleen puolustautumaan ja perustelemaan oikeutustaan pitkään työuraan (Irni 2008).

Entistä useampi kuusikymmenvuotias on työelämässä, ja viime vuosina eläkkeelle siirtymisikä ja varttuneiden työllisyysasteet ovat hitaasti nousseet (Tilastokeskus 2011). Tästä huolimatta ikäsyryntäkokemukset ovat todellisuutta osalle varttuneita työntekijöitä. Varttuneiden työllisyysasteen nousu ei tarkoita suoraviivaisesti sitä, ettei ikäsyryntää esiintyisi työpaikoilla. Työolobarometrin mukaan noin kymmenen prosenttia palkansaajista on havainnut työpaikallaan ikääntymiseen liittyvää syrjintää vuosien 2001–2009 aikana. (Ylöstalo & Jukka 2010.) Itse koettu ikäsyryntä on harvinaisempaa kuin muihin kohdistuvan syrjinnän havaitseminen, mutta suomalaisilla työpaikoilla ikäsyryntäkokemuksia voi silti arvioida olevan tuhansilla varttuneilla työntekijöillä (Viitasalo 2011).

Mistä ikäsyryntä on kysymys ja miten se ilmenee työpaikoilla? Artikkelini käsittelee vanhenemisen takia työelämässä syrjittyjen näkemyksiä ikäsyryntäkokemuksistaan. Tavoitteeni on tehdä näkyväksi syrjintäilmiötä. Tutkimuskysymykseni on, millaisia sosiaalisen syrjityksen käytänteitä ikäsyryntään liittyy?

Käytänteillä tarkoitan erilaisia tavantomaisia asioita, joita ihmiset tekevät arkisissa toiminnoissaan (ks. Rantalaiho ym. 1997, 10). Ikäsyryntän käsitteeseen liittyvät keskeisesti erilaiset ennakkoluulot ja stereotyyppit tai uskomukset. Määrittelen artikkelin alussa ikäsyryntän suhteessa näihin käsityksiin. Tutkimuksen teoreettisena viitekehäksenä esittelen sosiaalisen syrjityksen (social closure) teorian. Se

mahdollistaa epäoikeudenmukaisuuden ja syrjivän kohtelun oikeuttavien kulttuuristen prosessien tarkastelun erilaissa tilanteissa (Rosigno ym. 2007b). Tämän jälkeen esittelen aineiston ja menetelmän. Aineistona käytän ikäsyryntää kokeneiden kirjoituksia, jotka analysoin soveltaen sisällönanalyysin ideoita. Artikkelini tuloksissa esittelen ikäsyryntäkirjoitusaineiston pohjalta ikäsyryntätilanteet, ikäsyryntän ilmenemisen ja sen aiheuttaman sosiaalisen syrjityksen käytänteet. Keskeiseksi syrjityksen käytänteeksi työpaikoilla osoittautuu työntekijöiden keskinäisen sekä työntekijöiden ja esimiesten vuorovaikutuksen tavat ja sisällöt.

IKÄSYRYNTÄ JA SOSIAALINEN SYRJITYS

Suomalaisissa syrjintää käsittelevissä tutkimuksissa (Helne 2002; Hänninen 2007; Jyrämä & Nikander 2007; Määttä 2012; Vaahtio 2002) käytetään monia käsitteitä, jotka muistuttavat toisiaan. Näitä ovat ikäsyryntän lisäksi ageismi, poiskääntäminen, ulossulkeminen, sosiaalinen syrjityttäminen, marginalisaatio ja eksluusio.

Ikäsyryntä (age discrimination) tai ageismi tarkoittaa ikään perustuvaa eriarvoista kohtelua tai eriarvoista asemaa. Ikäsyryntän ja ageismin määritelmässä on eroja. Ikäsyryntä-käsite viittaa tavalisimmin näkyvään ja suoraan syrjintään ja ageismi ennakkoluuloisiin asenteisiin tai piilevään syrjintään. (Macnicol 2006; Vaahtio 2002.) Käytän tässä tutkimuksessa ikäsyryntä-käsitettä. Tarkoitan sillä ikäsyryntää laajassa merkityksessä siten, että se sisältää näkyvät ja piilevät ikäsyryntän muodot.

Ikäsyrynnän taustalla on ikään liittyviä kielteisiä uskomuksia ja ennakkoluuloja, jotka voimistavat syrjiviä asenteita tietyn ikäisiä kohtaan. Ikäsyryntä ei liity vain yksilöiden toimintaan, vaan myös erilaiset institutionaaliset rakenteet ja yhteiskunnalliset järjestelmät voivat sisältää syrjäyttämisen käytänteitä, jotka osaltaan mahdollistavat syrjinnän. (Butler 1969, 243–246; Hendricks 2005, 292–294; Jyrkämä & Nikander 2007, 182–184; McCann & Giles 2004, 164.) Ikäsyryntä voi kohdistua kaiken ikäisiin, mutta tässä tutkimuksessa käsitellään vanhenemisestä johtuvaa syrjintää.

Ikäsyryntä voi olla joko myönteistä tai kielteistä. Myönteisestä syrjinnästä on kyse muun muassa silloin, jos henkilöä suositetaan iän perusteella erilaisissa tilanteissa. Yleensä kiinnitetään kuitenkin huomiota kielteiseen syrjintään, jota myös tässä artikkelissa käsitellään. Ikään-tymiseen kiinnittyviä uskomuksia tai oletuksia ovat muun muassa terveyden, työkykyyn tai oppimiseen liittyvät käsitykset, minkä seurauksena saatetaan epäillä varttuneiden mahdollisuuksia osallistua työhön. Uskomukset kohdistavat ennakkoluulot ja käsitykset koko ikäryhmään, eivätkä ne huomioi ihmisten välisiä yksilöllisiä eroja esimerkiksi koulutuksessa, työkyvyssä tai terveyden-tilassa. Erityisesti varttuneiden ryhmäs-sä yksilölliset erot voivat olla hyvinkin suuria, mikä lisää uskomuksiin perustuvan kohtelun epäoikeudenmukaisuutta. (Macnicol 2006, 13; Palmore 1999, 20, 24–25, 42.)

Varttuneiden työskentelyyn liittyvät ennakkoluuloiset oletukset näkyvät siten, että syrjintä ilmenee erityisesti rekrytointitilanteissa, koulutukseen pää-misessä tai uralla etenemisen esteinä.

Lisäksi iäkkäämpiin työntekijöihin kohdistuvat irtisanomiset tai ikääntymiseen liittyvän arvostuksen puute ovat tyy-pillisiä ikäsyryntätilanteita. (Hietaniemi 2004, 66–68, 83; Ilmarinen ym. 2003, 108–109; Roscigno ym. 2007b; Snape & Redman 2003, 83.)

Ikään perustuvat käsitykset ohjailevat käyttäytymistä ja luovat jopa erilaisia esteitä työpaikoilla, minkä seurauksena syntyy erilaisia sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä. Tämä on erityisen ongelmal-lista varttuneiden työntekijöiden kan-nalta, koska työnantajat saattavat arvioida työntekijöitä stereotyyppien ohjaamina ja tehdä varttuneiden kannalta kieltei-siä päätöksiä. (Roscigno ym. 2007b.) Useimmiten sosiaalinen syrjäyttäminen liitetään kirjallisuudessa sukupuoliseen syrjintään tai rasismiin liittyvään tutki-mukseen (Roscigno ym. 2007a; Ros-cigno ym. 2007b; Tomaskovic-Devey & Stainback 2007). Sosiaalinen syrjäyttä-minen tapahtuu kuitenkin samantyyppisena prosessina myös ikäsyryntätilanteissa, vaikka se on ollut harvemmin esillä tut-kimuksissa (Roscigno ym. 2007b).

Käytän tässä tutkimuksessa syrjäyttämi-sen käsitettä siksi, että se kuvastaa syrjäy-tymistä paremmin ikäsyryntäkokemuk-siin liittyvää sosiaalista vuorovaikutusta. Varttuneet eivät syrjäydy itsestään ja yks-in, vaan syrjäyttäminen tapahtuu sulke-malla heidät pois keskeisistä toimista eri-laisissa tilanteissa (ks. myös Sipilä 1989, 163). Sakari Hänninen (2007, 5–12) käyttää syrjäyttämisen sijasta poiskään-nyttämistä, jonka seurauksena voi olla esimerkiksi työmarkkinoilta putoaminen (ks. myös Määttä 2012). Syrjäyttämises-sä on kyse samantyyppisestä prosessista kuin poiskäännyttämisessä, mutta Hän-nisen (2007, 6) näkemyksen mukaan syr-

jäyttämisen käsite viittaa tavoitteelliseen pahansuopaisuuteen. Tässä tutkimuksessa en tarkoita, että syrjäyttämiseen liittyisi välttämättä aina tarkoituksellista ja pahansuopaista toimintaa syrjäyttämisen prosessissa, vaan kyse voi olla yhtä lailla poiskäännyttämisestä.

Syrjäyttämisen eri ulottuvuuksia voi kuvata myös marginalisoitumisen avulla. Tuula Helne (2002, 175) jaottelee erikseen normaalin, marginaalin ja ulossuljetun ryhmät kuvatakseen sosiaalisten ryhmittymien erilaisia asemia syrjäytymisessä. Marginalisoinnissa on kyse siitä, että ihmiset ajetaan tai he ajautuvat jonkin ryhmän reunalle niin sanotusti välitilaan. (Helne 2002, 169–177.) Varttuneiden työntekijöiden ajautuminen sivuun työpaikan keskeisistä toiminnoista tai vaikeudet rekrytointitilanteessa voi tulkita marginalisoinniksi työelämässä. Helneen (2002, 186) mukaan syrjäytymisen jäsentäminen marginalisaationa on ulossulkemista joustavampaa, joka viittaa täydelliseen ulkopuolisuuteen. Varttuneiden syrjäytymiskokemusten kohdalla ei ole aina kyse tästä. Varttuneet työntekijät tai työnhakijat saattavat olla välitilassa. Siten heihin kohdistuva syrjäyntä hankaloittaa täysipainoista osallistumista työmarkkinoille, mutta eläkkeelle siirtyminen ei ole vielä ajankohtaista tai toivottu ratkaisu.

Erilaiset tapahtumat ja tilanteet johtavat sosiaaliseen syrjäyttämiseen. Syrjäyttäminen näkyy ihmisten toimintamahdollisuuksien vähyyttenä ja tulevaisuuden epävarmuutena. Sosiaalisen syrjäyttämisen taustalla on useita erilaisia ryhmien välisiä kamppailuja, neuvotteluja ja pelejä, joiden tuloksena ihmiset ovat sosiaalisesti haavoittuvia. (Hänninen 2007, 5–6.) Sosiaalinen syrjäytyminen tai syrjäyttä-

minen voi ilmetä käytännön työelämässä monella tavalla, jotka vaihtelevat mielihaittavaa aiheuttavasta vihjailusta työuran päättävään irtisanomiseen (Hänninen 2007, 11–12).

Syrjäyttämisen näkökulmasta ikäsyrjäyntä ilmenee erityyppisinä ja -tasoisina syrjäyttämisen käytänteinä työelämässä. Yhtäältä se tarkoittaa sosiaalista syrjäyttämistä työpaikan sisällä keskeisissä toiminnoissa tai sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Toisaalta syrjäyttäminen voi tarkoittaa myös torjutuksi tulemistä työnhakutilanteesta tai irtisanotuksi joutumista ja päättymistä työmarkkinoiden ulkopuolelle vastentahtoisesti.

AINEISTO JA MENETELMÄ

Tutkimuksen aineistona ovat kirjoitukset, jotka hankin kirjoituspyyntöjen avulla. Kirjoituspyynnöt julkaistiin kevään 2011 aikana viidessä eri lehdessä, joista neljä edusti eri ammattialojen liittojen lehtiä ja yksi oli ilmaisjakelulehti. Lehdet olivat Opettaja-lehti, Pro Toimihenkilöunioni-lehti, Uusi-insinööri-lehti, Pam-lehti ja Tampereläinen. Valitsin lehdet siten, että ne edustivat erilaisia ammattialoja ja tavoittivat naisia ja miehiä sekä mahdollisesti työelämän ulkopuolella olevia tai ammattiliittoihin kuulumattomia ikäsyrjäyntä kokeneita.

Ilmoituksessa pyysin vapaamuotoisia kirjoituksia työmarkkinoilla koetusta ikääntymisestä johtuvasta syrjäynnästä. Kohdistin pyynnön työllisille, työttömille, eläkeläisille tai muutoin työelämän ulkopuolella oleville ikäsyrjäyntä kokeneille. Ilmoitus oli otsikoitu pääkysymyksellä: oletko kokenut ikääntymisestä johtuvaa syrjäyntä? Lisäksi kirjoituspyynn-

tö sisälsi tarkentavia apukysymyksiä ja toiveen kirjoituksen mukaan liitettävistä taustatiedoista. Näiden tarkennusten tarkoituksena oli helpottaa vastaamista.

Kevään 2011 aikana sain 34 kirjoitusta ikäsyryntää kokeneilta henkilöiltä. Suurin osa kirjoituksista tuli sähköpostitse, varsinaisina kirjeinä saapui neljä. Vastauksissa on 11 miestä ja 23 naista. Rajasin aineiston ulkopuolelle kolme kirjettä, jotka eivät käsitelleet työelämässä esiintyvää ikääntymisestä johtuvaa syrjintää. Varsinaisessa analyysissä on mukana 31 kirjoitusta, jotka vaihtelevat pituudeltaan yhdestä kymmeneen sivuun ja yhteensä tekstiä on 95 sivua 1,5 rivivälillä. Saaduissa vastauksissa korostuu kirjeiden vapaamuotoisuus ja vain osa sisältää tietoja kirjoittajien taustoista tai vastauksia esitettyihin tarkentaviin kysymyksiin. Kirjoittajien iät vaihtelevat hiukan yli 40 ikävuodesta eläkeikäisiin. Kirjoitukset ovat myös sisällöltään vaihtelevia. Joissakin kirjoituksissa ikäsyryntää kuvataan monisyisesti ja toisissa taas melko lyhyesti todeten.

Kirjoituspyyntö tavoitti melko monipuolisesti erilaisia ihmisiä, koska vastauksissa oli naisia ja miehiä, työllisiä, työttömiä ja eläkkeellä olevia. Myös vastaajien koulutustaustat ja ammattialat vaihtelivat. Kuitenkin aineiston keruutapa todennäköisesti valikoi vastaajiksi aktiivisia ja kirjoittamaan tottuneita ihmisiä. Käytettävä aineisto ei ole yleistettävissä laajasti työmarkkinoilla esiintyvään ikäsyryntään kyselytutkimuksen tavoin. Sen avulla on mahdollista saada konkreettista tietoa niistä tilanteista ja tapahtumien kuluista, joissa kirjoittajat ovat kokeneet ikäsyryntää. (Alasuutari 2001, 84–89.)

Kirjoittajat kuvaavat kirjeissään subjektiivisia käsityksiä ikäsyryntäkokemuksista erilaisissa tilanteissa. Aineistossa kirjoittajat tulkitsevat kokemuksiaan ikääntymisestä johtuvasta syrjinnästä. Aineisto kuvaa erityisesti kirjoittajien omia näkemyksiä työelämässä esiintyvistä syrjinnästä. Silti ajattelen, että kerrotut ikäsyryntäkokemukset kuvastavat yksittäisiä tapauksia laajemmin kielteistä ikääntymisen kulttuuria työpaikoilla, joissa ikäsyryntää esiintyy.

Analyysin tarkoituksena on pelkistää aineiston informaatio ikäsyryntätilanteista ja syrjinnän ilmenemisestä sekä jäsentää tilanteisiin liittyviä syrjäyttämisen käytänteitä. Analyysia ohjasivat seuraavat aineistolle esitetyt kysymykset: Millaisiin tilanteisiin kirjoittajat liittävät ikäsyryntää? Miten ikäsyryntä ilmenee työpaikoilla? Analyysiyksikkönä on ikäsyryntätilanteeseen liittyvä ajatuskokonaisuus (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24–26). Tätä ideaa seuraten toteutin analyysin siten, että etsin aineistosta kaikki kohdat, joissa kirjoittajat kertoivat konkreettisia tilannekuvauksia kokemastaan syrjinnästä.

Aineistonanalyysi oli kolmivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa käytin numeerista eli lukumääriin perustuvaa sisällönanalyysiä (Krippendorff 2004). Luokittelin erilaiset löytämäni ikäsyryntätilanteet ja laskin numeerisesti tilanteiden esiintymisjakaumat aineistossa. Analyysin toisen vaiheen toteutin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä (Krippendorff 2004; Tuomi & Sarajarvi 2009, 96–97). Luokittelin ikäsyryntää ilmenemisen tavat neljäksi erilaiseksi sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteeksi. Sen jälkeen tulkitsin ja nimesin löytämäni teemakokonaisuudet torjunnaksi, painostamiseksi, vähättelyksi

ja eristämiseksi. Kolmannessa vaiheessa analysoin edelleen ikäsyryntätilanteiden ja ilmenemistapojen osalta kirjoituksissa tulkittuja sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä. Toteutin kolmannen vaiheen teorialähtöisesti. Tulkitsen aineistoa marginalisaatioon ja syrjäyttämisen käytänteisiin liittyvän teorian avulla (ks. Helne 2002; Hänninen 2007; Rosignio ym. 2007b). Analyysin tässä vaiheessa sijoitin löytämäni ikäsyryntän ilmene-
misen teemakokonaisuudet sosiaalisen syrjäyttämisen (social closure) teoreettiseen viitekehykseen ja tutkin millaisiin syrjäytettyjen asemiin ikäsyryntä johtaa.

IKÄSYRJINTÄTILANTEET

Ikäsyryntäkokemukset näyttäytyivät tutkimusaineistossa monin eri tavoin ja erilaisista näkökulmista. Ikäsyryntää koke-
neet kirjoittivat eniten rekrytoinnista ja

ikään liittyvistä kielteisistä olettamuksista syryntätilanteissa. Niiden lisäksi toistuvia mainintoja oli irtisanomiseen, eläkkeelle siirtymiseen tai työttömyyteen sekä koulutukseen, rahan tai palkkaukseen liittyvästä syrjinnästä tai epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Taulukossa 1 esitän kirjoituksissa esiintyneiden mainintojen jakaumat erilaisista syryntätilanteista. Samassa kirjoituksessa saattoi olla kuvattuna useita eri tilanteita, jotka olen laskenut erillisinä tapahtumina. Kuitenkin yleiset maininnat useista tuloksettomista työnhauista olen laskenut yhdeksi tilanteeksi.

Aineistosta esille tulleet ikäsyryntätilanteet olivat suurelta osin samantyyppisiä kuin aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa (Lehto & Sutela 2008; Viitasalo 2011). Analysoin seuraavassa kirjoituksissa esiintyneitä syryntätilanteita ja sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä.

Taulukko 1. Ikäsyryntäkirjoituksissa esiintyneet syryntätilanteet

Ikäsyryntätilanne	Lukumäärä aineistossa	Prosenttiosuus ikäsyryntätilanteista
Rekryointi	24	38 %
Palkkaus/raha	5	8 %
Koulutus	3	5 %
Irtisanominen/työttömäksi/eläkkeelle siirtyminen	11	17 %
Olettamukset	20	31 %
Yhteensä	63	100 %

IKÄSYRJINNÄN ILMENEMISEN TAVAT

Ikäsyryntä ilmeni torjuntana, painostamisena, vähättelynä ja eristämisenä. Seuraavassa taulukossa 2 kuvaan näitä ilmenemisen tapoja eli sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä erilaisissa ikäsyryntä-tilanteissa työssä.

Ikäsyryntän ilmenemisessä oli sukupuolittaisia eroja siten, että vähättelystä ja eristämisestä kirjoittivat pääasiassa vain naiset. Poikkeuksena oli yksi mies, joka kirjoitti vähättelynä ilmenevästä syrjinnästä. Miesten kirjoitukset painottuivat työpaikkojen ulkopuolelle joutumiseen liittyviin syrjinnän ilmenemistapoihin. Naiset taas kuvasivat sekä työpaikkojen

Taulukko 2. Ikäsyryntän ilmenemisen tavat työpaikoilla

Ikäsyryntätilanne	Ilmenemisen tapa
Rekrytointi	Torjunta
Palkkaus/raha	
Koulutus	
Irtisanominen/työttömyyseläkeputkeen siirtyminen	Painostaminen
Eläkkeelle siirtyminen	
Olettamukset	Vähättely
	Eristäminen

Torjunta ilmeni rekrytoinnissa, koulutusmahdollisuuksissa tai palkkauksessa. Tyypillisessä syrjintätilanteessa työnantajat tai rekrytoijat eivät tarjonneet työtilaisuuksia varttuneelle työnhakijalle tai työntekijälle. Painostaminen tuli esille eläkkeelle, työttömäksi tai työttömyyseläkeputkeen siirtymiseen liittyvinä ristiriitoina työntekijän ja työnantajan välillä. Olettamukset ilmenivät varttuneiden väheksyntänä tai eristämisenä esimiesten tai kollegojen toiminnassa. Eniten aineistossa oli torjuntaan liittyviä kuvauksia ikäsyryntästä, peräti 20 kirjoituksessa löytyi torjuntaan viittaavia tilanteita. Painostusta kuvaavia tapahtumia mainittiin yhdeksässä, vähättelystä seitsemässä ja eristämisestä kuudessa kirjoituksessa.

ulkopuolelle että työpaikkojen sisällä näkyviä syrjinnän ilmenemistilanteita. Sitä tässä aineistossa naisten kuvaama syrjintä ilmenee työpaikoilla monitahoisempina kuin miesten. Yhtenä syynä erojen taustalla voivat olla myös naisten ja miesten kirjoitustyyliin liittyvät erot. Naisten kirjoitukset olivat pääosin runsaampia ja pidempiä ja sisälsivät enemmän prosessikuvauksia syrjintätilanteista kuin miesten kirjoitukset.

Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteet eli torjunta, painostaminen, vähättely ja eristäminen, kokoavat ja kuvaavat aineiston sisältämiä ikäsyryntätilanteita ja syrjinnän ilmenemistä syrjittyjen näkökulmasta kerrottuna. Seuraavaksi käsitelen

näitä syrjinnän ilmenemisen tapoja tarkemmin aineistoesimerkkien avulla.

Ikäsyrjintä torjuntana

Varttuneet tulksivat tullessaan torjutuiksi iän takia erityisesti rekrytointitilanteissa. Suurin osa aineistosta esille tulleista ikäsyrjintätilanteista liittyi siihen, että iäkkäämmät työnhakijat jätettiin palkkaamatta avoinna olleisiin työtehtäviin. Iäkkäämmät työnhakijat kokivat pääsevän työpaikkahaastatteluihin aiempaa harvemmin tai eivät ollenkaan huolimatta siitä, että he olivat lähettäneet runsaasti työpaikkahakemuksia. Mikäli he pääsivät haastatteluun asti, he eivät onnistuneet saamaan työpaikkaa, vaikka heidän työkokemuksensa olisi ollut riittävää ja koulutus sekä ammattitaito ajantasaisia. Torjunta ilmeni myös lyhytaikaisten sijaisuuksien saamisessa. Seuraavissa aineisto-otteissa on kyse rekrytointitilanteista, joissa työnhakijat ovat tulleet torjutuiksi joko puhelimitse tai haastatteluissa tapahtuneissa vuorovaikutustilanteissa. Ensimmäisessä otteessa työnhakija kertoo siitä, kun hän oli tiedustellut puhelimitse etukäteen mahdollisuuksiaan tulla valituksi avoinna olevaan tehtävään.

(...) laita vaan paperit tulemaan, kannattaa laittaa. Minun ääneni puhelimesta on nuoren ihmisen, siitä ei ole pääteltävissä iän oikeaa laitaa. Kerroin, että kokemusta alalta on jo melkoisesti. Ääni muuttui kellossa ja puhe loppui lyhyeen. (Nainen, 55 v., Kirjoitus 8)³

Aineisto-otteesta välittyy, että hakijan iän tultua esille syrjintä tulee ilmi työnantajan puhetyylin muuttuessa torjuvaksi. Puhelun jälkeen hakija laittaa hakemuksen kyseiseen paikkaan ja pääsee

haastatteluun, mutta vastaanotto haastattelutilanteessa tuntuu jäätävältä. Työnhakija tulkitsee, että torjunta kyseisessä tilanteessa tapahtui jo puhelinsoitto-tilanteessa.

Seuraavat aineisto-otteet kertovat rekrytoinneissa käytettävistä, iäkkäämmät työnhakijat ulossulkevista ikärajoista. Ensimmäisessä on kyse rekrytointiin liittyvästä puhelintiedustelusta, jossa hakija kysyy, miksi hän ei päässyt edes haastatteluun, vaikka hänellä oli tehtävään riittävä pätevyys ja mittava työkokemus. Varttunut työnhakija kertoo työnantajan luokitelleen hakijat iän mukaan.

(...) esimies oli ennen valintoja teettänyt valintalautakunnalla periaatepäätöksen, ettei yli 55-vuotiaita kutsuta haastatteluun. Olin juuri ehtinyt täyttää 55. Soitin lautakunnan puheenjohtajalle... hän sanoi vain: ”Kyllä sinun pitää ymmärtää, ettei vanhoista ole enää siihen, mitä nuoremmista.” (Nainen, 66 v., Kirjoitus 18)

Edellisen otteen kirjoittaja kuvaa esimiehen arvioineen varttuneiden työkykyä suoraviivaisesti kielteisesti. Työnantaja pyysi vielä torjutulta työnhakijalta ymmärrystä tehdyille ratkaisulle ja oletti varttuneen työnhakijan itsensäkin samaistuvan olettamukseen nuorempia alhaisemmasta työkyvystä. Torjuntana ilmenevän sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteen taustalla vaikuttaa kielteinen stereotyyppi varttuneiden työkyvystä (Cuddy & Fiske 2004, 18). Seuraavassa otteessa työnhakija kuvaa näkemystään iän merkityksestä työhaastattelutilanteessa.

(...) jo muutaman lauseen jälkeen haastattelija kysyi ikääni, se oli sillä hetkellä

46 mutta melkein 47. Sanottuani ikäni alkoi esitelmä miten haitallista on firman imagoille jos työntekijöistä paljon on 50-vuotiaita ja yli. Joten lopputulos oli että tällä hetkellä meillä ei ole tarjota töitä (...) (Nainen, n. 60 v., Kirjoitus 29)

Aineisto-otteessa välittyy kirjoittajan kokemus siitä, että varttuneiden työntekijöiden torjunta rekrytoinnissa perustui yritysten henkilöstörakenteeseen ja olettamukseen, jonka mukaan varttuneet työntekijät leimaavat kielteisesti yritysten imagoa. Yritysten näkökulmasta kyse on ikärakenteen nuorentamisesta. (Jul-kunen & Pärnänen 2005, 147–149.)

Varttuneiden työttömien syrjäyttäminen työnhakutilanteissa voi merkitä pitkäaikaisia ja hankalia työllistymisongelmia. Myös määräaikaisissa tehtävissä työskentelevät kokevat samanlaisia esteitä silloin, kun heidän tehtäviään vakinaistetaan avoimen haun kautta. Aineisto sisälsi useita esimerkkejä siitä, miten iäkkäät työntekijät sivuutetaan työsuhteiden vakinaistamistilanteissa. He kokivat sivuuttamisen syrjinnäksi, koska heillä oli mielestään riittävä koulutus ja työkokemus työtehtävien hoitamiseen ja he olivat halukkaita jatkamaan samassa työpaikassa.

Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja kertoo toimineensa kolme vuotta sijaisena, kunnes tehtävä laitettiin avoimeen hakuun ja vakinaistettiin. Kirjoittaja oletti tulevansa valituksi, koska hänellä oli työhön liittyvä koulutus, pitkä työkokemus alalta, ja näiden lisäksi hän koki viihtyvänsä työssään ja olevansa pidetty tai arvostettu työntekijä. Hän haki tehtävään ja osallistui ryhmähaastatteluun, mutta joutui valinnassa torjutuksi.

(...) odottelin vain sos.lautakunnan kokousta ja tietoa vakinaistamisesta... Yllätys, yllätys puhelua ei koskaan tullutkaan (...) Varasin ajan johtajalta ja halusin tietenkin tietää synn hänen päätöksensä. Koska johtaja nimenomaan teki suosituksen sos.lautakunnalle, jonka se vain vahvisti. Olimme kahden kansliassa ja hän ilmoitti syyksi iän, eli olin silloin 57-vuotias. Hän ilmoitti, että työni olin tehnyt kiitettävästi, siihen hänellä ei ollut mitään negatiivista sanottavaa. (Nainen, 61 v., Kirjoitus 2)

Edellisessä otteessa kirjoittaja kuvaa suoraan ja tahallista ikäsyrjintää, joka johti torjutuksi tulemiseen. Tapahtuman jälkeen henkilö teki valituksen asiasta kunnan sosiaalilautakunnalle ja ilmoitti, että johtaja oli sanonut iän olevan syy, ettei hän saanut työtä. Valitus ei tuottanut tulosta, koska työn hakijalla ei ollut todisteita ikäsyrjinnästä. Ikäsyrjinnän todistaminen käytännössä onkin usein vaikeaa (McCann & Giles 2004, 179). Kirjoittajan näkemyksenä on, että tapahtuman jälkeen valitus esti henkilön työllistymisen myös myöhemmin kyseisessä kunnassa, mikä tulee ilmi seuraavasta.

(...) Kesän jälkeen (xxxx kunnasta) soit-teli tuttu johtaja ja tarjosi lähes vuoden sijaisuutta. Lupauduin. Hän soitti perään, että hänelle ei annettu lupaa ottaa minua töihin... Syynä oli tekemäni valitus... (Nainen, 61 v., Kirjoitus 2)

Kirjoittajan kuvaus on esimerkki sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteestä, joka sisältää kaksinkertaista syrjintää. Puolustautuminen ikäsyrjintätilanteessa ja valituksen tekeminen aiheuttaa leimautumista. Tämä saattaa jopa pahentaa syrjityn tilannetta, mikäli ikäsyrjintä on tapahtunut epävirallisesti, eikä todisteita

ole. Kyse on ilmiöstä, jossa ikäsyryntä sekä puolustautuminen ja valituksen tekeminen yhdessä voimistavat syrjäyttämistä.

Palkkatyön vaihtoehto voisi olla yrittäjäyys. Kirjoituksissa kuitenkin kuvataan esteitä rahoituksen saamisessa uuden yrityksen perustamiseen. Lisäksi aineistossa oli mainintoja toteutetuista tai ehdotetuista palkan alentamisista tai etujen poistamisesta. Irtisanomistilanteessa iäkkäämpien työntekijöiden torjunta ilmeni siten, että irtisanomiset kohdistuivat työpaikalla iäkkäämpiin, jolloin heidän ei ollut mahdollista jatkaa kyseisessä työpaikassa. Ikäsyryntää kokevat kirjoittivat, että työnantajat eivät tue iäkkäämpien työntekijöiden kouluttautumista. Lisäksi torjunta osallistumisessa työvoimatoimiston järjestämille kursseille ja uudelleen koulutukseen pääsemisessä nähtiin ikäsyryntänä.

Varttuneiden työnhakijoiden vähäiset mahdollisuudet työllistyä uuteen työpaikkaan koskettavat erityisesti työttömiä tai lyhytaikaisissa työsuhteissa olevia henkilöitä. Mutta ongelma liittyy laajemmin varttuneiden työmarkkina-asemaan. Eräs työntekijä kirjoitti, että ikäsyryntä pakottaa varttuneet työntekijät saman työnantajan palvelukseen loppuuran ajaksi. Tämä vaatii myös lojaalisuutta työntekijöiltä.

Kirjoittajat kokivat rekrytoinneissa käytettävän paikoin ikään liittyviä valintaperusteita syrjinnän kieltävästä lainsäädännöstä huolimatta (Hietaniemi 2004, 83). Torjuntana ilmenevä ikäsyryntä esiintyi aineistossa toistuvasti nimenomaan epävirallisissa vuorovaikutustilanteissa, kuten puhelinkeskusteluissa. Epävirallisuus merkitsee sitä, että rekrytointiin liittyvää

ikäsyryntää on vaikea todistaa, joten valitusten tekeminen ja torjutuksi tulneiden aseman parantaminen on hankalaa.

Ikäsyryntä painostamisena

Kirjoituksista välittyi, että työpaikoilla käytetään painostuskeinoina toistuvia kehoituksia lähteä työttömäksi, osa- tai kokoaikaisesti eläkkeelle siirtymistä ja lopulta jopa irtisanomisista, mikäli työntekijä ei ole halukas vapaaehtoisesti lähtemään työtehtävästään. Seuraavassa aineisto-otteesta työntekijä kertoo, miten hän joutui työttömyyseläkeputkeen, vaikka hän oli halukas jatkamaan edelleen työssä.

(...) itsellä on kokemus, kuinka täysin työkykyinen, ammattitaitoinen ja työhaluinen 57-vuotias nainen sysätään ison, menestyvän yrityksen taholta eläkeputkeen (...) (Nainen, n. 65 v., Kirjoitus 10)

Kirjoittajan näkemyksen mukaan yritys oli kooltaan suuri ja menestyvä, eikä siten olisi ollut välttämättä perusteita työttömyysputken käytölle. Aikaisempien tutkimusten mukaan juuri suuret yritykset käyttävät useammin työttömyyseläkeputkijärjestelmää hyväkseen (Lehto & Sutela 2008, 44–45), mutta kaikissa tilanteissa ei ole kyse työttömyysputken pakottamisesta, vaan osa varttuneista hakeutuu vapaaehtoisesti sitä kautta eläkkeelle (Ikonen 2009, 185–186). Seuraava ote kertoo eläkkeelle siirtymiseen liittyvästä painostuksesta. Aineisto-otteesta on kyse tilanteesta, jossa kirjoittaja kuvaa näkemystään eläkkeelle siirtymiseen liittyvästä keskustelusta ja ristiriidan kärjistyymistä esimiehen kanssa.

Ennen 63 vuotta täytettyäni esimies antoi ymmärtää että 63-vuotijana voi jäädä eläkkeelle. (...) Minä ilmoitin haluni jatkaa 65-vuotiaaksi (...) Jolloin esimies löi nyrkillä pöytään ja sanoi sinä jäät eläkkeelle vuodenvaihteessa ja piste. Minä poistuin esimiehen toimistosta mitään sanomatta. (Mies, 67 v., Kirjoitus 28)

Painostuksena ilmenevä sosiaalinen syrjäyttäminen tulee esille usein keskusteluissa ja muissa vuorovaikutustilanteissa. Työnantajan ja työntekijän eriävät näkemykset eläkkeelle siirtymisestä voivat johtaa ristiriitoihin ja painostamiseen.

Työpaikalla esiintyvä varttuneiden työntekijöiden painostus on saattanut kestää vuosia. Muutamat ikäsyryntää kokeneet kirjoittivat piinallisesta useita vuosia jatkuneesta painostuksesta työpaikoillaan. Työttömäksi tai eläkkeelle siirtymiseen liittyvien huomautusten ohella kirjoitukset sisälsivät kuvauksia muista painostuskeinoista, kuten työmäärien kohuttuuttomista lisäyksistä tai työmäärien vähentämisistä taloudellisesti kannattamattomaksi.

Seuraavassa otteessa kirjoittaja kertoo viisi vuotta kestäneestä painostuksesta, joka lopulta päättyi hänen irtisanomiseensa. Siitä tulevat esille moninaiset painostuskeinot, kuten toistuvat ehdotukset työttömäksi tai eläkkeelle siirtymisestä, työmäärän lisääminen ja työtehtävien tai työaikojen radikaalit muutokset. Painostus alkoi työvoimapäällikön ehdotuksella työttömyyskortistoon siirtymisestä, kun työttömyyseläkeputken siirtyminen oli iän puolesta mahdollista.

Viiden viimeisen vuoden ajan – kiirastorstai 2004 kiirastorstaihin 2009

– ahdistelu ikääntymisen takia oli ihan systemaattista.

2004 (...) työvoimapäällikkö (...) pyysi harkitsemaan, josko siirtäisin työttömyyskortistoon, kun tuota ikääkin oli jo 56 vuotta. [poistettu kirjoittajan oma korostus iästä]

2005 esimieheni ilmoitti ... osastosihteerin hommat yhdistetään mun hommiin. Kun epäröin vähän, että mahdanko selvittää kunnialla niin laajasta tehtäväkentästä, esimieheni sanoi, että jos ei, niin toinen vaihtoehto on ELÄKKEELLE. [kirjoittajan oma korostus] (...)

2006 (...) Työnantaja tarjoaa mahdollisuutta siirtyä työttömyyskortistoon ja sitä kautta työttömyyseläkkeelle.

2007 työvoimapäällikkö (...) Kyseli, josko olisin muuttanut mieltä sen työttömyyskortistoon lähden suhteen.

2007 seurasikin varsinainen järkytys (...) minut siirretään tehtaan portille ”info-pisteen hoitajaksi” VUOROTYÖHÖN[kirjoittajan oma korostus].

2008 (...) yhtiö on nyt ulkoistamassa portin toimintoja xxx:lle ja minulla on nyt 2 vaihtoehtoa: joko irtisanotaan ja siirryn työttömyyskortistoon tai ”myydään xxx:lle porttitoimintojen mukana. Xxx:n edustaja kävi kertomassa, että päästäkseni heille ”vartijaksi” täytyi käydä vartijakoulutus. Sen jälkeen työpaikka ei suinkaan välttämättä olisi paikkakunnalla, vaan missä tahansa xxx-Suomessa (...) ja palkkaus olisi korkeintaan minimipalkan verran. Tällaiseen en millään voinut suostua (...)

Nyt en jaksanut enää, vaan pyysin työvoimapäällikköä kirjoittamaan sen irtisanomisilmoituksen. (Nainen, 63 v., Kirjoitus 27)

Painostuksena ilmeneville sosiaalisen syrjäyttämisen käytänneille on tyypillistä toistuvuus ja pitkäaikaisuus. Tämä tulee esille oheisesta syrjintätapauksesta, jossa kirjoittaja kuvaa näkemyksiään työttömäksi painostamisesta. Painostus tapahtui sekä suurina työmäärien lisäyksinä että työtehtävien muutoksina siten, että ne eivät enää vastanneet henkilön ammattitaitoa ja koulutusta. Lisäksi kirjoittaja koki kohtuuttomana vastentahtoisen siirtämisen päivätyöstä vuorotyöhön. Ulkoistamisen kautta tulleet vaatimukset kouluttautumisesta ja radikaalista toimenkuvan, työpaikan ja palkkauksen muutoksesta kuulostavat karuilta varttuneen työuran lopulla. Ikäsyrjintää kokenut henkilö koki työtehtävien muutokset, erityisesti vuorotyöhön siirtämisen, rangaistuksena siitä, ettei ollut suostunut siirtymään työttömyyskortistoon painostusyrityksistä huolimatta.

Ikäsyrjintää kokeneet kirjoittivat kuvauksia tilanteista, joissa sosiaaliturva- tai eläkejärjestelmän ikäraajat toimivat yllykkeinä ja motiiveina siihen, että työntekijä painosti heitä siirtymään työttömäksi tai eläkkeelle. Ne ovat esimerkkejä institutionaalisista rajoista, jotka osaltaan luovat mahdollisuuksia sosiaalisen syrjäyttämisen käytänneille työpaikoilla (Jyrkämä & Nikander 2007, 183; Pärnänen 2011, 241). Varttuneiden työssä jaksamista suositellaan tuettavaksi siten, että mahdollisuuksien mukaan työtehtäviä muokataan heille suotuisampaan suuntaan (ks. Ilmarinen 2006, 197–198, 330). Kuitenkin ikäsyrjinnästä kirjoittaneiden näkökulmasta työnantajien tavoitteena ja sosiaa-

lisen syrjäyttämisen käytänneinä näyttää pikemminkin olevan vanhempien työntekijöiden hiillostaminen ja ulossulkeminen työelämästä.

Ikäsyrjintä vähättelynä

Ikäsyrjintä ilmenee vähättelynä sekä työnhakuun liittyvissä tilanteissa että työpaikan toiminnassa yleensä. Vähättely tulee esille asiattomana huomautteluna työntekijän taidoista, kertyneestä ammattitaidosta tai koulutuksesta. Useimmiten vähättely koskee teknologiaan tai kielitaitoon liittyvää osaamista, mutta vähättely näkyy myös laajemmin koulutuksen aliarvioimisena jatkuvasta kouluttautumisesta huolimatta.

(...) yksikön päällikkö oli esittänyt kirjallisesti, että en enää syksyllä pystyisi hoitamaan työtäni; kehitys eteni sellaista vauhtia, että olin pudonnut kelkasta ja koulutukseni oli vanhentunutta. Olin ollut atk -työssä v. 1971 lähtien ja pysynyt siihen asti vaivattomasti mukana ja osallistunut innokkaasti alani kursseille (...) pomo vähätteli koulutustani. Atk-koulutukseni oli kuulemma liian kaukaa menneisyydestä – keskustietokoneajoilta – ja nyt elettiin vallan toista aikaa (Nainen, 66 v., Kirjoitus 12)

Vähättelynä ilmenevä sosiaalisen syrjäyttämisen käytänne tulee esiin koulutuksesta ja työkokemuksesta muodostuvan pätevyyden sivuuttamisena ja osaamisen aliarvioimisena. Kirjoittaja kokee syrjinnän ilmenevän koulutuksensa väheksyntänä erityisesti alkuperäisen koulutuksen vanhanaikaisuuden korostamisena.

Siirtymäsääntöä ei tunneta (saavutettua kelpoisuutta ei voi menettää), eikä myös-

kään pedagogisten täydennys-, lisä- tai jatko-opintojen arvoa tunnusteta. Harrastuneisuutta ei pisteytetä myöskään, eikä pitkällä työkokemuksella ole ratkaisevaa merkitystä.(...) (Nainen, 56 v., Kirjoitus 5)

Kirjoittajat ovat kokeneet vähättelyä siitä huolimatta, että monet ovat korkeasti koulututtuneita ja koulututtuneet uransa aikana jatkuvasti ja pitäneet osaamistaan ajan tasalla. Kirjoituksissa oli mainintoja myös siitä, että työnantaja oli kohdistanut varttuneille palkanalennuksia ilman perusteita. Nämä tilanteet koettiin ammattitaidon ja osaamisen aliarvioimisena ja väheksyntänä. Kirjoittajat kokivat eri tavoin toteutetut asiattomat puuttumiset ammattitaitoon syrjintänä ja vähättelynä esimiehen taholta.

Vähättelyä voi esiintyä myös siten, että se kohdistuu yleisemmin ikäsyrjintäilmiöön työmarkkinoilla. Seuraava ote kertoo asennoitumisesta työelämässä esiintyvään syrjintään. Kirjoittaja tulkitsee, että varttuneisiin työntekijöihin kohdistettua ikäsyrjintää ei aina oteta ammattiliitossa vakavasti, vaan ongelmaa vähätellään.

Alueyhdistystoimiston virkailija naureskelee, kun puhuu ikäsyrjinnästä (...) xxx:n lakimiehistä jotkut ovat suht asiallisia, toiset tyrmääviä, (...) Eräs miespuolinen lakimies sanoi, että ei vanhemman ikäsyrjintää kannata käsitellä, kun sitten syrjittäisiin nuorempia (...) (Nainen, n. 55 v., Kirjoitus 4)

Otteessa välittyy kirjoittajan näkemys siitä, että eri-ikäisten kohtaamaa ikäsyrjintää käsitellään työelämässä eräänlaisena nollasummapelinä. Tällöin varttuneiden ikäsyrjintään puuttuminen korvautuisi

nuorten syrjimisellä ja tämä on perusteena varttuneiden syrjinnän sivuuttamiselle. Varttuneen ikäsyrjinnän sivuuttaminen voidaan ymmärtää sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteenä.

Ikäsyrjintä eristämisenä

Eristäminen tapahtuu tyypillisimmin varttuneen työntekijän jättämisenä ulkopuolelle erilaisista tilanteista ja työtehtävistä. Seuraavassa otteessa kirjoittaja rinnastaa ikäsyrjinnän työpaikkakiusaamiseen ja kuvaa syrjintää eristämisenä työpaikan toiminnoissa. Syrjitty jätetään ulkopuolelle sosiaalisista vuorovaikutustilanteista, tässä tapauksessa opetukseen liittyvistä asioista.

Opettajien huoneessa ikäsyrjintää esiintyy koulukiusaamisena, työpaikkakiusaamisena. Sinut jätetään ulkopuolelle keskusteluista ja jopa opetukseen liittyvistä asioista. (...) Kouluissa on nollatoleranssi koulukiusaamisessa oppilaiden kesken, mutta opettajien huoneeseen se ei päde. (Nainen, 55 v., Kirjoitus 33)

Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteenä ikäsyrjintä merkitsee varttuneen työntekijän eristämistä keskustelutilanteista. Aineistossa esimerkkeinä tällaisista käytänteistä on se, että nuoremmat työntekijät poistuvat tilanteista, lopettavat keskustelun tai osoittavat muutoin, ettei vanhemman työntekijän paikalla olo ole toivottua.

Nuoremmat kollegat, joita meillä on paljon, eivät halua seuraansa pikkujouluisissa, muissa illanistujaisissa ja tilaisuuksissa. He eristävät minut. Poistutaan paikalta, houkuteltaan muihin tiloihin nuorempia yms. Olen osallistunut paljon illanistujai-

siin, mutta oli kauhea huomata ykskaks, että seura ei kelvannutkaan. Nuoret kollegat suunnittelevat yhdessä esim. kokeita, mutta eivät halua siihen vanhemman kokemusta. Eristäminen tapahtuu tätäkin kautta. Kun tulen paikalleni opettajanhuoneen pöytään, lakkaa keskustelu kokeista tai muusta. (Nainen, 55 v., Kirjoitus 8)

Aineistossa on useita kirjoituksia erilaisista tilanteista, joissa ikäsyryntää kokenut henkilö on eristetty työpaikan jokapäiväisissä keskusteluissa ja toimissa. Eristäminen näkyy työpaikan toiminnassa kirjoittajan kuvaamana siten, että varttunutta työntekijää ei oteta mukaan esimerkiksi opettajien kohdalla kokeiden tai opetuksen suunniteluun liittyviin keskusteluihin. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteenä tämä tarkoittaa sitä, että työpaikalla saatetaan muodostaa erilaisia ryhmiä, joihin on vaikea päästä mukaan. (Ks. myös Pärnänen 2011, 145–146.) Eristämisellä saattaa olla paljon merkitystä työntekijän hyvinvointiin, mutta eristäminen vaikeuttaa myös työpaikan vuorovaikutusta ja sillä voi olla moninai-

sia seurauksia työpaikalla erityisesti työilmapiiriin.

TÄYSIVALTAISESTA TYÖNTEKIJÄSTÄ MARGINAALIIN TAI ULOSSULJETUKSI

Ikäsyryntäkokemukset ilmentävät syrjinnän aiheuttamaa syrjäyttämistä työelämän eri käytännöissä. Taulukossa 3 kuvaan syrjäyttämisen käytänteitä ja niistä johtuvaa syrjäytetyn asemaa erilaisissa ikäsyryntätilanteissa. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteet ilmenevät kirjoittajien kuvaamissa ikäsyryntätilanteissa neljällä eri tavalla: torjuntana, painostamisena, vähättelynä ja eristämisenä. Nämä käytänteet kuvaavat Helneä (2002, 275) mukaillen erilaisia ilmenemistapoja, joiden seurauksena varttunut työntekijä menettää täysivaltaisen työntekijän asemansa ja joutuu marginaaliin tai ulossuljetuksi. Syrjäytetyn varttuneen työntekijän on vaikea päästä takaisin täysivaltaiseksi työntekijäksi (Hänninen 2007). Tämä tulee esille aineistosta muun muassa siten, että ikäsyryntää kokeneet kirjoittivat toistuvista tuloksettomista työnhauista.

Taulukko 3. Ikäsyryntätilanteet syrjäyttämisen käytänteinä ja syrjäytetyn asema

Tilanne	Ilmenemisen tapa	Syrjäytetyn asema
Rekrytointi	Torjunta	Ulossuljettu
Palkkaus/raha		
Koulutus	Painostaminen	Ulossuljettu
Irtisanominen		
Työttömyyseläkeputki	Vähättely	Marginaali
Eläkkeelle siirtyminen		
Olettamukset	Eristäminen	Marginaali

Torjunta on yksi keino syrjäyttää varttuneet työntekijät työpaikoilta (Hänninen 2007; Roscigno 2007b). Sen taustalla ovat kielteiset ennakkoluulot ja stereotyyptit ikääntymisestä. Käytännössä torjunta ilmenee muun muassa esteinä rekrytoinnissa, yritysrahoituksen saamisessa tai koulutukseen pääsemisessä. Torjuntaa perustellaan muun muassa työpaikan henkilöstön ikärakenteella (ks. myös Pärnänen & Julkunen 2005) tai perusteettomilla ennakkoluuloilla varttuneiden työkyvystä. Torjuntana ilmenevä ikäsyrintä voi johtaa työntekijän tai työnhakijan työpaikkojen ulkopuolelle ja sosiaalisen syrjäyttämisen kohteeksi. Tällöin työntekijän tai työnhakijan työssä jatkaminen estyy ja hän joutuu ulossuljetuksi työmarkkinoilta. Syrjäyttämisestä on kyse myös silloin, jos varttunut joutuu vastentahtoisesti painostuksen tuloksena työmarkkinoiden ulkopuolelle. Painostamisena ilmenevä ikäsyrintä aiheuttaa, samalla tavalla kuin torjunta, varttuneen syrjäyttämisen ulossuljetun asemaan työmarkkinoilla. Syrjäyttämistä voidaan perustella sosiaaliturvajärjestelmän ikärajoilla, jotka mahdollistavat varttuneiden työntekijöiden siirtymisen työelämän ulkopuolelle.

Varttuneisiin kohdistuvat väheksyvät asenteet ja eristäminen työpaikoilla ovat osa syrjäyttämisen prosessia. Vähättelyn ja eristämisen avulla korostetaan jakoja erilaisiin ryhmiin: sisä- ja ulkopiiriläisiin (Kite & Wagner 2004, 147–148). Tällöin varttuneet joutuvat ulkopiiriin vanhentuneine koulutuksineen huolimatta työkokemuksesta tai täydennyskoulutuksesta. Varttuneiden työntekijöiden näkökulmasta nuoremmat nykyaikaisen koulutuksen saaneet ovat sisäpiiriläisiä. Aineiston perusteella ikä aiheuttaa voimakkaasti väheksyviä asenteita eikä

uudelleen tai jatkuva kouluttautuminen riitä suojaamaan sosiaaliselta syrjäyttämiselä. Eristämisen kautta tapahtuu iäkkäämpien syrjäyttäminen sosiaalisista tilanteista, tällöin he ovat vielä työpaikan sisällä mutta osittain sivussa työpaikan keskeisistä toimista ja vuorovaikutustilanteista. Vähättelynä tai eristämisenä ilmenevä syrintä syrjäyttää varttuneita marginaaliin asemaan, jolloin täysipainoinen osaamisen hyödyntäminen työssä estyy.

Ikäsyrintätilanteisiin sisältyvä sosiaalinen syrjäyttäminen voi johtaa varttuneen marginaaliin tai ulossuljetuksi työelämässä. Yhtäältä syrjäyttämistilanteissa on kyse marginaaliin joutumisesta, jolloin syrjitty joutuu eristetyksi työpaikan sisällä vuorovaikutustilanteissa tai vähättelyn kohteeksi joko työkykyyn tai osaamiseen tai muihin ominaisuuksiin liittyvien kielteisten asenteiden takia. Toisaalta syrjäyttäminen näyttäytyy ulossulkemisena tilanteissa, joissa syrjitty henkilö torjutaan työnhauissa tai joutuu eläkkeelle tai työttömyyseläkeputkeen siirtymiseen liittyvän painostuksen kohteeksi. Tällöin syrjäyttäminen johtaa varttuneen työntekijän tai työnhakijan vastentahtoiseen työttömyyteen tai suunniteltua varhaisempaan eläkkeelle siirtymiseen. Tällä on myös taloudellisia seurauksia sekä varttuneille että yhteiskunnalle.

LOPUKSI

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työelämässä esiintyvää ikäsyrintää ja siihen liittyviä sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä. Tutkimukseni aineistona käytin ikäsyrintää kokeneiden kirjoituksia, joiden kautta on mahdollista tutkia työpaikoilla esiintyvään ikäsyrintään liit-

tyviä käytänteitä syrjintää kokeneiden näkökulmasta. Kirjoitusaineisto sisältää valikoituneen joukon näkemyksiä ikäsyrjintäkokemuksista, eivätkä tulokset ole yleistettävissä tilastollisen aineiston tavoin. Aineisto mahdollistaa kuitenkin ikäsyrjintäkokemusten taustalla olevien tapahtumakulkujen ja sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteiden huomioimisen.

Ikäsyrjintää kokeneiden kirjoituksista käy selville, että syrjäyttämisen käytänteet ilmenevät torjuntana, painostamisena, vähättelynä ja eristämisenä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteet johtavat täysivaltaisen työntekijän aseman menetykseen. Yhtäältä ne merkitsevät varttuneen työntekijän työmarkkinoilta ulossulkemista esimerkiksi rekrytointitilanteessa, eläkkeelle painostamisena tai työttömyyseläkkeelle siirtymisessä. Toisaalta sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteet merkitsevät marginaaliin joutumista työpaikan sisällä eristämisenä tai vähättelynä sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa joko vapaamuotoisessa tai työhön liittyvässä toiminnassa. Subjektiviivisena kokemuksena erilaiset syrjäyttämiset voivat olla yhtä epäoikeudenmukaisia tai haavoittavia riippumatta siitä, menettääkö täysivaltaisen työntekijän asemansa osittain vai kokonaan.

Ikäsyrjintäilmiöön ja sosiaaliseen syrjäyttämiseen liittyy useita erilaisia ulottuvuuksia. Yhtäältä yhteiskunnan rakenteet ja järjestelmät luovat mahdollisuuksia syrjintätilanteiden syntymiselle. Toisaalta ikään liittyvät stereotyyppit ja uskomukset muokkaavat kulttuurista ymmärrystä iästä ja varttuneiden työhön osallistumisesta. Näillä kaikilla on merkitystä ikäsyrjintätilanteiden muodostumisessa. Työntekijöiden kirjoituksissa keskeisintä sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteissä on

vuorovaikutus ja sen erilaiset ulottuvuudet työpaikoilla.

Torjuntana, painostuksena, vähättelynä tai eristämisenä ilmenevien syrjintätilanteiden taustalla ovat usein esimiehen tai kollegojen sekä syrjintää kokeneen väliset ristiriitaiset vuorovaikutustilanteet, joiden lopputuloksena voi olla sosiaalinen syrjäytyminen työelämässä. Ikäsyrjintä, ulossulkeminen, marginalisaatio ja sosiaalinen syrjäyttäminen ovat osa arkista sosiaalista vuorovaikutusta, jonka seurauksena ja jonka kuluessa varttuneet työntekijät joutuvat syrjäytetyiksi ulossuljettujen tai marginaaleihin asemiin. Keskeinen johtopäätös onkin, että varttuneiden työntekijöiden kirjoituksissa ikäsyrjintä ja sen kirjo liittyvät nimenomaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Sosiaalisen vuorovaikutuksen sisällöt ja muodot voisivat siten olla jatkotutkimuksessa nykyistä keskeisemmällä sijalla ikäsyrjinnän tarkasteluissa.

Lisäksi analyysi antaa viitteitä sukupuolieroista siten, että naisten syrjintäkokemukset olivat moninaisempia kuin miesten syrjintäkokemukset. Naisten syrjintäkuvaukset sisälsivät niin ulossulkemisen kuin marginaaliin joutumisen kuvauksia, mutta miesten syrjintäkuvaukset liittyivät pääasiassa ulossulkemiseen. Voi hyvällä syyllä kysyä, tuottaako ikääntyminen siis sukupuolittain erilaisia syrjäyttämisen prosesseja työpaikoilla ja millaisista ikääntymisen ja sukupuolen yhteen kietoutumisista on mahdollisesti kysymys? Näiden ongelmien tutkiminen ja pohtiminen on tarpeen jatkotutkimuksissa. Lisäksi ikäsyrjintää kokeneet syrjityt kirjoittivat aineistossa toiminnastaan ja selviytymisestään syrjintätilanteissa monin tavoin. Näiden kuvauksen pohjalta jatkotutkimustarpeina ovat

myös kysymykset siitä, millaisia selviytymiskeinoja ikäsyrrintää kokeneilla on käytössään ja millä tavalla heidän toimituksensa rakentuu ikäsyrrinnän aiheuttamissa pakoissa.

VIITTEET

¹ Kiitän valtakunnallista sosiaalipolitiikan tutkijakoulua (VASTUU) työni taloudellisesta tukemisesta. Kiitos refereille, professori Päivi Korvajärvelle, professori Jouko Nättille ja apajalaisille asiantuntevista ja rakentavista kommentteista.

² Varttuneella tarkoitan tässä tutkimuksessa henkilöitä, joiden iät vaihtelevat yli 40 vuodesta eläkeikään (ks. myös Vaahtio 2003). Määrittelyn perusteena on tutkimusaineiston kirjoittajien kronologisen iän vaihteluväli. Varttuneen työntekijän käsite sisältää sekä ikääntyvät (yli 45-vuotiaat) että ikääntyneet (yli 55-vuotiaat). Siten erillisiä erontekoja näiden ikäryhmien välillä ei tarvita.

³ Olen numeroinut ja arkistoinut kirjoitukset sähköisesti. Aineisto-otteissa on kirjoitustunnuksena tämä numerointi.

KIRJALLISUUS

- Alasuutari, Pertti (2001) Laadullinen tutkimus. Kolmas uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Butler, Robert N. (1969) Age-Ism: Another form of bigotry. *The gerontologist* 1969, 9 (4), 243–246.
- Cuddy, Amy J. C. & Fiske, Susan T. (2004) Doddering But Dear: Process, Content, and Function in stereotyping of Older Persons. Teoksessa Todd D. Nelson (toim.) *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. Cambridge: MIT Press, 3–26.
- Gould, Raija & Saurama, Laura (2004) From early exit culture to the policy of active ageing: The case of Finland. Teoksessa Tony Maltby, Bert de Vroom, Marie Luisa Mirabile & Einar Øverbye (toim.) *Ageing and the transition to retirement. A comparative analysis of European welfare states*. Aldershot: Ashgate, 67–92.
- Helne, Tuula (2002) Syrjäytymisen yhteiskunta. *Tutkimuksia* 123. Helsinki: Stakes.
- Hendricks, Jon (2005) Societal ageism. Teoksessa Erdman B. Palmore, Laurence Branch & Diana K. Harris (toim.) *Encyclopedia of ageism*. Binghamton: Haworth Press, 292–295.
- Hietaniemi, Eila (2004) Aktivointia – elämänhallintaa – sosiaalista pääomaa. *Tutkimus ikääntyvien työttömien elämänhallinnan tekijöistä ja syrjäytymistä torjuvien toimenpiteiden vaikutuksista*. Työpoliittinen tutkimus 260. Helsinki: Työministeriö.
- Hänninen, Sakari (2007) Johdanto. Teoksessa Sakari Hänninen, Jouko Karjalainen & Kirsi-Maria Lehtelä (toim.) *Pääsy kielletty! Poiskäännyttämisen politiikka ja sosiaaliturva*. Helsinki: Stakes, 5–19.
- Ikonen, Anna-Kaisa (2009) Työttömyyseläkejärjestelmä ja muuttuvat intressit. Tampere: Tampere University Press.
- Ilmarinen, Juhani (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen, Juhani & Lähteenmäki, Satu & HUUHTANEN, Pekka (2003) Kyvyistä kiinni, Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Irni, Sari (2008) Puolustautumista ja varmuutta: ”Ikääntyvä työntekijä” tutkimusprosessissa ja työorganisaatioiden sukupuolistavissa käytännöissä. *Gerontologia* 22 (2), 60–70.
- Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005) Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: Minerva, Jyväskylän yliopisto.
- Jyrkämä, Jyrki & Nikander, Pirjo (2007) Ikäsyrrintä, ageismi. Teoksessa Outi Lepola & Susan Villa (toim.) *Syrjintä Suomessa 2006*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry, 181–218.
- Kite, Mary E. & Wagner, Lisa Smith (2004) Attitudes toward Older Adults. Teoksessa Todd D. Nelson (toim.) *Ageism, Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. Cambridge: MIT Press, 129–162.
- Krippendorff, Klaus (2004) *Content Analysis. An Introduction to Its Methodology*. Second Edition. London: Sage Publications.
- Latvala, Eila & Vanhanen-Nuutinen, Liisa (2003) Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi.

- Teoksessa Sirpa Janhonen & Merja Nikkonen (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Toinen uudistettu painos. Helsinki: WSOY, 21–43.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Macnicol, John (2006) Age discrimination. An Historical and Contemporary Analysis. Cambridge: University Press.
- McCann, Robert & Giles, Howard (2004) Ageism in the Workplace: A Communication Perspective. Teoksessa Todd D. Nelson (toim.) Ageism, Stereotyping and Prejudice against Older Persons. Cambridge: MIT Press, 163–200.
- Määttä, Anne (2012) Perusturva ja poiskäännyttäminen. A Tutkimuksia 36. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Palmore, Erdman B. (1999) Ageism, Negative and Positive. Toinen painos. New York: Springer publishing company.
- Pärnänen, Anna (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit. Tutkimuksia 255. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rantalaiho Liisa & Heiskanen Tuula & Korvajärvi Päivi & Vehviläinen Marja (1997) Studing Gendered Practices. Teoksessa Liisa Rantalaiho & Tuula Heiskanen (toim.) Gendered Practices in Working Life. London: Macmillan Press, 3–15.
- Rosigno, Vincent J. & Garcia, Lisette M. & Bobbitt-Zeher, Donna (2007a) Social Closure and Processes of Race/Sex Employment Discrimination. The Annals of the American Academy of Political and Social Science 609, 16–48.
- Roscigno, Vincent J. & Mong, Sherry & Byron, Reginald (2007b) Age Discrimination, Social Closure and Employment. Social Forces 86 (1) 313–334.
- Ruoholinna, Tarita (2009) Ikääntyvät työelämässä, Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen? Turun yliopiston julkaisuja, sarja c, osa 288. Turku: Turun yliopisto.
- Sipilä, Jorma (1989) Sosiaalityön jäljillä. Helsinki: Tammi.
- Snape, Ed & Redman, Tom (2003) Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. Human Resource Management Journal 13 (1), 78–89.
- Tilastokeskus (2011) Yli 55-vuotiaiden työllisyys kasvoi vuonna 2010. Työvoimatutkimus, Aikasarjatiedot 2001–2010. Suomen virallinen tilasto, työmarkkinat 2011. http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/16/tyti_2010_16_2011-11-01_fi.pdf. Luettu 28.2.2012.
- Tomaskovic-Devey, Donald & Stainback, Kevin (2007) Discrimination and Desegregation: Equal Opportunity Progress in U.S. Private Sector Workplaces since the Civil Rights Act. The Annals of the American Academy of Political and Social Science 609, 49–84.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Vahtio, Eeva-Leena (2002) Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus nro 244. Helsinki: Työministeriö.
- Vahtio, Eeva-Leena (2003) Työmarkkin-aikää ei lasketa kalenterista. Tutkimus rekrytoinnista, iästä ja ageismista. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2003, 42–56.
- Viitasalo, Niina (2011) Ikääntyvien kokemus syrjintä työssä. Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat. Työelämän tutkimus 9 (3), 256–271.
- Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko (2010) Työolobarometri, Lokakuu 2009, Työ ja yrittäjyys 34/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.