

Varttuneet ja ikäsyrrjintä työelämässä

Niina Viitasalo

Saako viisikymppinen töitä? Onko ikäsyrrjintä totta? – kysyttiin Kodin kuvalehden loka-kuun 2015 numerossa (Hirvasnoro 2015). Väitöstutkimukseni pohjalta totean, että viisikymppisen työllistyminen voi olla haastavaa, koska työelämässä esiintyvä ikäsyrrjintä on todellisuutta varttuneiden arjessa. Lehden artikkelissa ikäsyrrjintä liitetään työhönottotilanteisiin ja teksti pohjautuu rekrytoinnin ammattilaisten haastatteluihin ja viisikymppisten naisten työllistymisen haasteita koskeviin kirjoituksiin. Jutussa nostetaan esille keskeisiä ikäsyrrjintäilmiöön liittyviä asioita, kuten vääristyneet ennakkoluulot vanhemmista työntekijöistä tai mielikuvat heidän kalleudesta työntekijöinä. Aiemmissa tutkimuksissa ei kuitenkaan ole löytynyt näyttöä siitä, että työn tuottavuudessa olisi suuria eroja eri ikäryhmien välillä (Wood 2008). Varttuneita leimaavat mielikuvat ovat usein vääristyneitä, eikä niillä ole todellisuus pohjaa.

Lehtijutusta välitty myös selkeä ristiriita: varttuneet kertovat ikäsyrrjintäkokenemuksistaan kun taas työnantajan edustajat kieltävät syrrjinnän olemassa olon, ainakin omassa työpaikassaan, ja korostavat, että ikä ei ratkaise työpaikan saamista. Heidän mukaansa tärkeintä on työntekijän osaaminen, asenne ja motivaatio. Ikäsyrrjintää kokeneiden näkökulmasta nämä keinot eivät aina kuitenkaan riitä. Pitkäkään työkokemus, ajantasainen koulutus ja motivaatio eivät takaa työllistymistä. Vaarana on, että työpaikoilla kielletään ikäsyrrjintäilmiön olemassaolo ja ongelma yksilöllistetään. Lehtijutussa käsitelty työhön-

ottosyrrjintä on yksi tyypillisimmistä ikäsyrrjinnän esiintymistilanteista, mutta ikäsyrrjintää ilmenee työelämässä muillakin tavoilla (Hirvasnoro 2015; Ilmarinen 2003; Larja ym. 2012; Roscigno ym. 2007).

Väitöskirjani *Varttuneet ja ikäsyrrjintä työelämässä* koostuu neljästä tieteellisestä artikkelista ja yhteenvetoluvusta. Yhteistä artikkeleissa on se, että tutkin aihetta yksilönäkökulmasta eli ikäsyrrjintää kokeneiden suunnasta katsottuna. Jokainen artikkeli on itsenäinen kokonaisuutensa ja tarkastelen niissä ikäsyrrjintäilmiötä eri tavoin ja erilaisten aineistojen avulla. Aineistoina käytän laadullista kirjoitusaineistoa ja määrällisiä Tilastokeskuksen Työolotutkimusaineistoja sekä niihin liitettyä rekisteriseuranta-aineistoa. Keväällä 2011 keräsin kirjoitusaineiston lehti-ilmoitusten avulla ja sain 34 vastausta. Lopullisessa tutkimuksen aineistossa oli 31 ikäsyrrjintää kokeneen kirjoitusta, yhteensä 95 tekstisivua. Vastajat edustivat erilaisia ammattialoja ja mukana oli niin työllisiä, työttömiä kuin eläkkeelle siirtyneitäkin. Kirjoitusaineiston vastaajista kaksi kolmannesta oli naisia.

Työolotutkimuksista käytän vuosien 1997, 2003 ja 2008 aineistoja. Vastajamäärät vaihtelivat aineistoissa noin 3000–4400. Rekisteriseuranta-aineisto on paneeliaineisto, jossa yhdistetään Työolotutkimusaineistoon vastanneiden tietoja Kelan etuuksien käytöstä. Käytin analyysissä seurantatietoja kolmen vuoden ajalta. Työolotutkimukset ovat edustavia otoksia suomalaisista palkansaajista ja ne käsittelevät laajasti erilaisia työoloihin liittyviä asioita.

Oman tutkimukseni kannalta keskeisimmät aineiston kysymykset liittyvät koettuun ikäsyryntään ja syrjintätilanteisiin.

Tarkastelen ikäsyryntää monimenetelmällisesti ja tällä tarkoitan sitä, että tutkimus pohjautuu sekä määrällisiin että laadullisiin aineistoihin ja menetelmiin. Niiden avulla on mahdollista tarkastella ikäsyryntäilmiötä erilaisista näkökulmista ja vastata päätutkimuskysymykseen, joka on: Millaisia rakenteellisia näkökulmia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja liittyy varttuneiden ikäsyryntään työssä? Tämän kysymyksen avulla kokoon yhteen artikkelien keskeiset tulokset.

Rakenteellisella näkökulmalla tarkoitan Työolotutkimusaineistoihin perustuvia tuloksia, jotka ovat yleistettävissä suomalaisten palkansaajien keskuuteen. Ikäsyryntän arkiiset tapahtumakulut taas pohjautuvat ikäsyryntää kokeneiden kirjoituksiin ja niiden avulla kuvaan ikäsyryntän käytänteitä ja syrjintää kokeneiden toimijuutta työelämässä.

Varttuneet, keski-ikäiset vai ikääntyneet

Tutkimukseni kohderyhmän eli työelämässä ikäsyryntää kokeneiden iät vaihtelevat noin 40 ikävuodesta eläkeikäisiin. Tämä ikähaitari perustuu kirjoituspyyntöön vastanneiden ilmoittamiin ikätietoihin ja määrällisen aineiston osalta analyysin kuluessa tekemiini ikärajauksiin. Millä käsitteellä sitten kuvaisin tutkimukseni kohderyhmää? Ovatko he varttuneita, ikääntyviä eli 45–55-vuotiaita tai ikääntyneitä eli yli 55-vuotiaita, senioreita, keski-ikäisiä vai uskaltaisinko sanoa vanhan iän takia syrjittyjä? Jaottelu ikääntyvä tai ikääntynyt työntekijä perustuu keskimääräisiin terveydellisiin muutoksiin näissä ikäryhmissä (KM, 1996) ja pidän käsitteitä itsessään syrjivinä (ks. myös Jyrkämä & Nikander 2007), koska ne peittävät alleen yksilölliset erot ikäryhmän sisällä. Siitä huolimatta käytän tätä jaottelua yhdessä artikkelissa. Haluan kuitenkin huomauttaa, että jaottelu kuvaa heikosti nykypäivän työntekijöitä ja harva näihin ikäryhmiin

kuuluva haluaa mieltää itsensä ikääntyväksi tai ikääntyneeksi (ks. myös Eberherr 2009; Pärnänen 2011). Sitä paitsi meistä jokainen ikääntyy syntymästä lähtien.

Entä jos sanon suoraan vanha ikä. Tämä tuntuu epäkohteliaalta eikä tunnu muutoinkaan sopivalta, vaikka Työolotutkimuksen kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin, oletko kokenut työssäsi vanhaan ikään liittyvää syrjintää. Tutkimukseni kohderyhmään kuuluvia ei voi mitenkään mieltää vanhoiksi, varsinkin kun keskimääräinen elinikä nousee jatkuvasti. Vaihtoehdot seniorit tai keski-ikäiset voivat nekin tuntua leimaavilta käsitteiltä. Näistä vaihtoehdoista oikein mikään ei tunnu sovelialta tai sopivalta kuvaamaan tutkimukseni päähenkilöitä. Jollakin tavalla tutkimuskohde on kuitenkin ilmaistava, joten valitsin käyttööni nähdäkseni neutraaleimman eli käsitteen ”varttuneet”.

Kuka kokee ikäsyryntää ja miten se ilmenee?

Työolotutkimusaineiston mukaan ikäsyryntää kokevat eniten yli 55-vuotiaat naispalkansaajat. Heistä lähes 8 prosenttia oli kokenut työpaikallaan iästä johtuvaa syrjintää vuonna 2008. Muissa ryhmissä ikäsyryntäkokemuksia oli keskimäärin noin 2 prosentilla. Vuoden 2013 aineistossa ikäsyryntän kokemukset yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä olivat hiukan laskeneet vuoteen 2008 verrattuna, mutta luvut ovat edelleen varsin korkeita. Ikäsyryntä ilmenee työpaikoilla muun muassa kielteisinä asenteina tai arvostuksen puutteena esimiehen tai muiden työntekijöiden taholta. Tyypilliset syrjintätilanteet liittyvät rekrytointiin, koulutukseen pääsemiseen tai tiedottamiseen työpaikoilla. Naispalkansaajien osalta ikäsyryntäkokemuksia on todennäköisimmin ylemmillä toimihenkilöillä ja valtiolla työskentelevillä sekä työtehtävissä, joissa sukupuolittainen eriytyminen on vähäistä. Lisäksi työpaikan muutostilanteet ovat erityisen otollisia ikäsyryntän kokemuksille ja tyytymättömyys johtamiseen kulkee usein

käsi kädessä ikäsyrijintäkokemusten kanssa. Johtamisen voi siis ajatella olevan monella tavalla avainasemassa ikäsyrijinnän kitkemisessä työpaikoilla.

Millaisia ovat syrjivät käytänteet?

Ikäsyrijintä tulee esille sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteinä ja ne tulevat ilmi vuorovaikutuksessa työpaikkojen arjessa neljällä eri tavalla eli *torjuntana, painostamisena, vähätellynä ja eristämisenä*. Otan esille näistä jokaisesta yhden aineisto-otteen, jotka kuvaavat näitä ikäsyrijinnän käytänteitä työelämässä.

Torjunta

Kirjoittaja kuvailee työhönottotilanteessa kokeemaansa syrjintää seuraavasti:

”...esimies oli ennen valintoja teetättänyt valintalautakunnalla periaatepäätöksen, ettei yli 55-vuotiaita kutsuta haastatteluun. Olin juuri täyttänyt 55. Soitin lautakunnan puheenjohtajalle...hän sanoi vain: 'Kyllä sinun pitää ymmärtää, ettei vanhoista ole enää siihen mitä nuoremmista.'”

Tämä esimerkki kuvaa tyypillistä syrjinnän ilmenemistilannetta, jossa korostuvat kielteiset asenteet ja ennakkoluulot varttuneiden työkykyä kohtaan. Samaan aikaan kohdellaan koko ikäryhmää isona massana ja häivytetään yksilölliset erot ikäryhmän sisällä. Työhönottotilanteissa ilmenevä syrjintä karsii tehokkaasti varttuneita työnhakijoita työpaikkojen ulkopuolelle.

Painostaminen

Kirjoittaja kuvaa eläkkeelle siirtymiseen liittyvää keskustelutilannetta esimiehen huoneessa.

”...esimies antoi ymmärtää, että 63-vuotiaana voi jäädä eläkkeelle. (...) ilmoitin halun jatkaa 65-vuotiaaksi.(...) Jolloin esimies löi nyrkillä pöytään ja sanoi: sinä jäät eläkkeelle

vuoden vaihteessa ja piste. Minä poistuin esimiehen toimistosta mitään sanomatta.”

Työnantajan ja työntekijän erilaiset käsitykset ja ristiriidat eläkkeelle siirtymisestä voivat johtaa painostamisena ilmenevään ikäsyrijintään. Edellisen otteen lisäksi tutkimusaineisto sisälsi piinaavia kuvauksia jopa vuosia jatku-neesta painostuksesta eläkkeelle siirtymisen yhteydessä.

Vähättely

Kirjoittaja tuo esille työkokemukseen ja koulutukseen liittyvän vähättelyn työpaikan arjessa.

”...Yksikön päällikkö oli esittänyt kirjallisesti, että en enää syksyllä pystyisi hoitamaan työtäni; kehitys eteni sellaista vauhtia, että olin pudonnut kelkasta ja koulutukseni oli vanhentunut. (...) olin pysynyt siihen asti vaivattomasti mukana ja osallistunut alani kursseille...”

Aineisto-ote tuo näkyville, että varttunutta työntekijää vähätellään ja sivuutetaan kertynyt työkokemus ja aliarvioidaan kouluttautumista.

Eristäminen

Kirjoittajan kuvaus ilmentää eristämisenä näkyvää syrjintää opettajan työpaikalla.

”...Opettajien huoneessa ikäsyrijintää esiintyy koulukiusaamisena, työpaikkakiusaamisena. Sinut jätetään ulkopuolelle keskusteluita ja jopa opetukseen liittyvistä asioista... Kouluissa on nollatoleranssi koulukiusaamisessa oppilaiden kesken, mutta opettajien huoneeseen se ei päde.”

Otteesta tulee esille, että varttuneen syrjintä tapahtuu eristämisenä tavanomaisesta vuorovaikutustilanteesta työpaikalla. Ikäsyrijintäkokemuksestaan kirjoittanut vertaa syrjintää myös kiusaamiseen. Ikäsyrijintäilmiö onkin melko lähellä kiusaamista ja molem-

pien voi ajatella heikentävän työhyvinvointia ja työilmapiiriä työpaikoilla.

Millaisia seurauksia ikäsyrrinnästä aiheutuu?

Torjunnan tai painostamisen seurauksena työntekijä voi joutua kokonaan työelämän ulkopuolelle, jos ikäsyrrintä estää työllistymisen tai varttunut painostetaan siirtymään eläkkeelle vastentahtoisesti. Vähättely ja eristäminen taas voi johtaa työntekijän syrjään työpaikan sisällä keskeisistä toiminnoista. Ikäsyrrinnän seurauksena työntekijä voi menettää täysivaltaisen työntekijän asemansa osittain tai kokonaan. Nämä molemmat voivat olla yhtä haavoittavia kokemuksia. Pahimmillaan yhtäaikaisesti eristämisenä ja torjuntana ilmenevä syrjintä työelämässä lukitsee varttuneita samaan työpaikkaan, koska ikäsyrrintä toimii uudelleen työllistymisen esteenä eikä irtautuminen syrjintäkokemuksia tarjoavasta työpaikasta ole mahdollista.

Ikäsyrrintäkokemukset muovaavat epävaraaseen työmarkkina-asemaan joutuneiden varttuneiden toimijuutta monella tavalla. Vaikka arkea leimaa jatkuva työhön liittyvä epävarmuus, ikäsyrrintää kokeneet määrittävät toimijuuttaan voimakkaasti työn kautta. Ikäsyrrintää kokeneet korostavat yhtäältä motivoitunutta työnhakuaan, kouluttautumistaan ja työkykyään. Toisaalta pitkään jatkunut epävarmuus ja pettymykset näkyvät työnhaun hiipumisena ja työllistymisuskon rapautumisena.

Ikäsyrrintä on haitallista sekä yksilöiden että yhteiskunnan näkökulmasta. Syrjinnällä näyttää olevan myös terveydellisiä seurauksia. Tutkimukseni osoittaa, että ikäsyrrintää kokeneilla palkansaajilla esiintyi muita enemmän pitkiä sairauspoissaoloja kolmen vuoden seuranta-aikana. Tutkimuksessa otettiin huomioon useita yksilöön ja työpaikkaan liittyviä tekijöitä, joiden on todettu olevan yhteydessä sairauspoissaoloihin. Lisäksi analyysissä huomioitiin henkilön aikaisemmat sairauspoissa-

olot. Ikäsyrrintää kokeneilla on kaksinkertainen riski pitkille sairauspoissaoloille verrattuna muihin palkansaajiin. Tämä on merkittävä tekijä myös työuran jatkumisen kannalta, koska pitkät sairauspoissaolot saattavat toimia ensimmäisenä ponnahduslautana siirtymäessä ennenaikaisesti työmarkkinoiden ulkopuolelle. Pitkät sairauspoissaolot toimivat urakatkoksina ja niillä on myös taloudellisia seurauksia niin yksilöille, työnantajille kuin yhteiskunnallekin.

Tarkoitukseni ei ole kuitenkaan väittää, että kaikilla varttuneilla menee huonosti tai että heillä kaikilla on paha olla työpaikallaan. Varttuneiden työntekijöiden työmarkkina-asema näyttääkin polarisoituneelta. Tästä kertoo se, että varttuneiden työllisyysaste on pysytellyt viime vuosina varsin korkealla ja työurat ovat pidentyneet erityisesti työurien lopusta. Tämän myönteisen kehityksen taustalla on se, että aiempaa useampi varttunut on onnistunut jatkamaan samassa työpaikassa. Samaa aikaan osa varttuneista taistelee ikäsyrrintäkokemusten ja pitkäaikaistyöttömyyden kanssa. Haastavan tilanteen taustalla on se, että varttuneiden työllistyminen uuteen työpaikkaan on harvinaista. (Lehto 2015; Soininen 2015; SVT 2013). Vaikka ikäsyrrintäkokemukset ovat todellisuutta ja koskettavat kymmeniä tuhansia varttuneita työntekijöitä, en voi väittää, että ilmiö leimaisi jokaisen varttuneen työpaikkaa. Valtaosa varttuneista viihtyy työssään ja he kokevat työpaikkansa ikäsyrrintävällisiksi. Jokainen ikäsyrrintäkokemus työelämässä on kuitenkin liikaa.

Miten työelämässä esiintyvä ikäsyrrintä näyttäytyy sosiaalipoliittisten järjestelmien näkökulmasta?

Varttuneiden epävarmaa työmarkkina-asema on pyritty hallitsemaan erilaisten sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmien avulla. Nämä järjestelmät ovat usein helpottaneet varttuneiden työstä irtautumista. Ne voi nähdä myös varttuneiden työllistettävyyttä heiken-

tävinä ja syrjivinä malleina, koska ne voimitavat ja korostavat varhaisen työstä poistumisen kulttuuria.

Työurien pidentämisen tavoite on tarkoittanut suhteellisen nopeita kulttuurisia muutoksia varttuneiden työmarkkina-asemassa. Vielä 1990-luvulla suosittiin varhaista eläkkeelle siirtymistä ja sosiaaliturvajärjestelmä tuki tätä usealla eri tavalla. Viimeisen kahden kymmenen vuoden aikana sosiaaliturvajärjestelmää on muokattu monin tavoin edistämään pitkien työurien toteutumista. Samaan aikaan on siirrytty varhaista eläkkeelle siirtymistä suosivasta mallista myöhäisen eläköitymisen malliin. (Gould & Saurama 2004; Hytti 2004; Saurama 2004.) Muutos on ollut nopea ja vaatinut sopeutumista työpaikoilla. Tämä muutoksen ajanjakso on ollut otollinen ikäsyrrinnän kasvualusta.

Väitänkin, että työpaikoilla ilmenevä ikäsyrrintä on eriaikaisten muutosprosessien ilmentymä. Osa työntekijöistä on omaksunut yhteiskunnan tavoitteleman pitkien työurien mallin, mutta osassa työpaikkoja ja sosiaalisissa verkostoissa työurien jatkamisen kulttuurinen muutos on vielä kesken. Tämä näkyy ristiriitoina ja ikäsyrrintäilmiönä.

Tutkimukseni osoittaa, että työpaikoilla esiintyvä ikäsyrrintä aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen syrjäyttämisen ko-

kemuksia. Ikäsyrrintä voi muodostua esteeksi varttuneiden täysipainoiseen osallistumiseen työelämään. Työurien pidentämiseen tähtäävä politiikka yhteiskunnan tasolla ja työpaikoilla esiintyvä ikäsyrrintä ovat ristiriitaisia varttuneiden näkökulmasta, koska ikäsyrrinnän seurauksena pitkä työura voi jäädä haaveeksi. Lisäksi työelämän ulkopuolelle joutumisesta voi seurata pitkäaikaista taloudellista ahdinkoa, koska sosiaaliturvajärjestelmä tarjoaa aiempaa vähemmän työstä irtautumisen vaihtoehtoja varttuneille. Syrrintäkokemusten leimaavat viimeiset työvuodet aiheuttavat katkeruutta ja alentavat turhaan hyvinvointia. Työpaikoilla on tarvetta ikään liittyvälle tasa-arvotyölle ja syrrinnän ehkäisemiselle, jotta tulevaisuudessa ikäsyrrintäkokemuksia olisi entistä vähemmän.

Lectio Praecursoria

Niina Viitasalon sosiaalipolitiikan alan väitöskirja *Varttuneet ja ikäsyrrintä työelämässä* tarkistettiin Tampereen yliopistossa lauantaina 5.12.2015. Väitöskirja on julkaistu Tampereen yliopiston julkaisusarjassa Acta Universitatis Tamperensis 2114. Väitöskirja ilmestyy myös sähköisenä ja se on ladattavissa osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9967-8>

Kirjallisuus

- Eberherr, H., Fleischmann, A. & Hofmann, R. (2009) Labour Market and organizational perspectives and age(ing) –Bringing Gender, Diversity and Intersectionality into Focus. Teoksessa M. Beisheim, F. Maier, L. Kreil & B. Gusenbauer (toim.) *Constructions of women’s age at the workplace*. Frankfurt: Peter Lang. 15–30.
- Gould, R. & Saurama, L. (2004) From early exit culture to the policy of active ageing: The case of Finland. Teoksessa T. Maltby, B. de Vroom, M. Luisa Mirabile & E. Øverbye (toim.) *Ageing and the transition to retirement. A comparative analysis of European welfare states*. Aldershot: Ashgate. 67–92.
- Hirvasnorro, T. (2015) Saako viisikymppinen töitä? *Kodin kuvalehti* 20/2015, 44–45.
- Hytti, H. (2004) Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. *European Societies* 6 (3), 265–297.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. (2003) *Kyvvyistä kiinni, Ikäjohtaminen yritysstrategiana*. Helsinki: Talentum.
- Jyrkämä, J. & Nikander, P. (2007) Ikäsyrrintä, ageismi. Teoksessa O. Lepola & S. Villa (toim.) *Syrjintä Suomessa 2006*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto. 181–218.
- KM (1996) *Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyneiden työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö*. Helsinki: Työministeriö.
- Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinskaja-Lahti, I. (2012) *Discrimination in the Finnish Labor Market*. TEMMI Publications: Employment and Entrepreneurship 16. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lehto, A.-M. (2015) Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin, Tieto & Trendit, Talous- ja hyvinvointikatsaus, 4/2015.
- Pärnänen, A. (2011) *Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraali*. Tutkimuksia 255. Helsinki: Tilastokeskus.
- Roscigno, V. J., Mong, S. Byron, R. & Tester, G. (2007) Age discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces* 86 (1), 313–334.
- Saurama, L. (2004) Experience of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999-2000. Finnish centre for pensions, *Studies* 2004/2. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Soininen, T. (2015) *Changing Expectations and Realities of Employment Stability. Longitudinal Analysis of Tenures in Finland*. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies, no 102. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- SVT (2013) *Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]*. ISSN=1798–7830. Työllisyys ja työttömyys 2013, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 17.5.2014.
- Wood, G., Wilkinson, A. & Harcourt, M. (2008) Age discrimination and working life: Perspectives and contestations -a review of the contemporary literature. *International Journal of Management Reviews* 10 (4), 425-442.