

Niina Viitasalo

Ikääntyvien kokema syrjintä työssä

Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat

Abstrakti

Ikäsyrjinnässä on kyse epäoikeudenmukaisesta kohtelusta iän vuoksi. Se on lainsäädännöllisesti kielletty ja ei-toivottu ilmiö yhteiskunnassa. Tästä huolimatta ikäsyrjintää esiintyy suomalaisilla työpaikoilla. Tässä artikkelissa käsitellään erityisesti ikääntymisestä johtuvan ikäsyrjinnän yleisyyttä ja ilmenemistapoja sekä nais- että miespalkansaajilla ja ikäsyrjintäkokemukseen yhteydessä olevia tekijöitä eli ennustajia erityisesti naispalkansaajilla. Aineistona on Tilastokeskuksen Työolotutkimus vuodelta 2008, jonka käytön rajaan yli 45-vuotiaisiin palkansaajiin. Tutkimusmenetelminä käytän ristiintaulukointeja ja logistista regressioanalyysiä. Ikäsyrjintäkokemuksia tai -havaintoja on noin joka kymmenennellä palkansaajalla. Ne painottuvat kuitenkin sukupuolittain ja ikäryhmittäin epätasaisesti. Ikäsyrjintäkokemuksia on eniten yli 55-vuotiailla naisilla. Ikäsyrjintää kokenut nainen työskentelee todennäköisimmin valtiosektorilla ja tehtävissä, jossa sukupuolten välinen eriytyminen on vähäistä. Työpaikan muutostilanteet ja johtajuuden ongelmallisuus ovat erityisen otollisia tilanteita ikäsyrjinnälle.

Johdanto

Ikäsyrjintä eroaa muista syrjinnän muodoista siten, että sen kohteeksi voi joutua kuka tahansa minkä ikäisenä vaan. Se voi olla kykyjen aliarvioimista, kehittymismahdollisuuksien rajoittamista tai haluttomuutta nähdä iän yksilöllisyyttä. Ikä syrjintäperusteena on monitulkintainen, koska henkilö saattaa olla tilanteesta riippuen yhtä aikaa yhtäältä *vanha* mutta toisaalta *nuori* tai *sopivan* ikäinen.¹ Tutkimuksessani käsitellään ikääntymisestä johtuvaa syrjintää. Määrittelen ikäsyrjinnän siksi siten, että se voi ilmetä vanhenemiseen liittyvinä ennakkoluuloisina asenteina, epäasiallisena kohteluna tai syrjivinä käytäntöinä, mutta myös ikääntyville epäsovinnaisina institutionaalisina rakenteina. (Butler

1969, 243–246; Duncan 2001, 30; Glover & Branine 2001, 3–4; Jyrkämä & Nikander 2007, 182–184.) Syrjintä on yhteiskunnassa lainsäädännöllisesti kielletty, mutta siitä huolimatta syrjintää esiintyy erilaisissa tilanteissa. Käsitellen tässä artikkelissa työpaikoilla esiintyvää ikäsyrjintää ja tarkastelen ikäsyrjintää siten, että se sisältää sekä näkyvän syrjinnän että ennakkoluuloiset asenteet.

Ikääntyvien työmarkkina-asemissa Suomessa on havaittavissa jonkinasteista polarisoitumista. Yhtäältä yli 50-vuotiaiden työllisyys on kehittynyt myönteisesti, mikä on pääasiassa seurausta jo työssä olevien pidentyneistä työurista (Jauhiainen & Rantala 2011, 37). Työpaikat ovat myös keskimäärin

melko ikäystävällisiä ja eri-ikäisiä kohdellaan pääpiirteittäin tasa-arvoisesti (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007; Perkiö-Mäkelä ym. 2010). Toisaalta osalla palkansaajia kokemukset ikääntyvien työntekijöiden kohtelusta työpaikoilla eivät ole myönteisiä. Epäkohdat näkyvät ikäsyRJintäkokemuksina sekä pahimmillaan työmarkkinoiden ulkopuolelle joutumisena ja työllistymisongelmina. (Lehto & Sutela 2008, 78–79; Pärnänen 2011, 43–44, 238.) Ikääntyvien työttömien uudelleen työllistyminen on edelleen harvinaista, ja myös vaikeasti työllistyvistä suurin osa kuuluu varttuneeseen väestönosaan (Jauhiainen & Rantala 2011, 38; Terävä ym. 2011, 30–31).

Väestön ikääntyessä ikääntyvien työurien pidentämiseen ja työllisyyteen on kiinnitetty yhteiskunnassa entistä enemmän huomiota. Hallituksen asettamat eläketyöryhmät ja erilaiset tutkimusorganisaatiot ovat etsineet ratkaisuja eläkkeelle jäämisen myöhentämiseksi. Yhtenä keskeisenä keinona ikääntyvien aikaisempaa pidempään työssä jatkamiseen on nähty työhyvinvoinnin ja työssä viihtymisen parantaminen. Ikäystävällisyyttä ja tasa-arvoisuutta onkin Suomessa tutkittu (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007; Perkiö-Mäkelä ym. 2010), mutta vähemmän on kiinnitetty huomiota siihen osaan palkansaajia, joiden kokemukset viittaavat ikäsyRJintään. Eläkeiän nostamiseksi ikääntymiseen liittyvän syrjinnän kitkeminen työpaikoilta on kuitenkin erityisen tärkeää juuri nyt, koska entistä useammalla työpaikalla merkittävä osa työntekijöistä on yli 50-vuotiaita. Jotta tavoitteet työurien pidentämiseksi voivat toteutua, tarvitaan lisää tietoa ikäsyRJinnästä. Tuon tässä artikkelissa näkyväksi työpaikoilla koettua ikääntymiseen liittyvää syrjintää seuraavien tutkimuskysymysten avulla: Miten yleisiä ikäsyRJintäkokemukset ovat nais- ja miespalkansaajilla, millaisissa tilanteissa ikäsyRJintää koetaan ja millaiset taustatekijät ennustavat naisten kokemaa ikäsyRJintää työpaikalla?

Käsittelen työpaikoilla esiintyvän ikääntymiseen liittyvän ikäsyRJinnän yleisyyttä ja syrjintätilanteita sekä naisten että miesten osal-

ta, koska aikaisempien tutkimusten tulokset ikäsyRJinnän yleisyyden sukupuolittaisista eroista vaihtelevat tutkimuksesta toiseen ja ovat osittain ristiriitaisia (ks. esim. Ilmarinen 2006; EWCS 2007). Tutkin koetun ikäsyRJinnän ennustajia naisten osalta, koska ikäsyRJintäkokemukset painottuvat aikaisempien tutkimusten perusteella Suomessa todennäköisesti juuri naisille (Ilmarinen 2006; Lehto & Sutela 2008). Lisäksi käyttämäni määrällinen aineisto sisältää ikäsyRJintää kokeneita miehiä vain vähän, mistä aiheutuu menetelmällisiä rajoituksia. Näistä syistä toteutan ikäsyRJinnän ennustajiin liittyvän tutkimusosion naispalkansaajiin rajatulla aineistolla.

IkäsyRJinnän yleisyys ja ilmeneminen

Vuonna 2000 ikäsyRJintää tutkittiin 15 EU-maassa. Kaikissa tutkimuksissa mukana olleissa maissa esiintyi ikäsyRJintäkokemuksia molemmilla sukupuolilla keskimääräisesti arvioiden noin kolmella prosentilla, mutta naisilla kokemukset olivat hiukan miehiä harvinaisempia. Tuolloin ikäsyRJintäkokemuksia oli eniten yli 45-vuotiailla suomalaisilla naisilla, joista ikäsyRJintää oli kokenut yli seitsemän prosenttia. Miehistä vastaavasti kolme prosenttia oli kokenut ikään liittyvää syrjintää. (Ilmarinen 2006, 318–323.) Vuoden 2005 eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan yli 50-vuotiaista palkansaajista noin neljä prosenttia on kokenut ikäsyRJintää ja erot sukupuolten välillä tässä ikäryhmässä ovat melko vähäisiä. (EWCS 2007, 39.) Vuoden 2010 eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan yli 50-vuotiaista suomalaisista lähes kahdeksan prosenttia on kokenut syrjintää² työpaikallaan. Saman tutkimuksen mukaan eurooppalaisilla työpaikoilla syrjintäkokemuksia on keskimäärin kuudella prosentilla palkansaajista. (EWCS 2010.)

Sukupuolten välisiä eroja ikäsyRJintäkokemusten esiintyvyydessä on havaittu myös muissa tutkimuksissa. Roscignon ja tutkimusryhmän (2007)³ tutkimuksen mukaan ikä-

syrjintätapaukset jakautuvat sukupuolittain melko tasaisesti. Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan Pohjoismaiden maaryhmässä (mukaan lukien Alankomaat) ikäryhmien ja sukupuolten väliset erot ikäsyryntäkokeusten välillä ovat melko pieniä, vaihdellen 4 ja 6 prosentin välillä. Yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä miesten ikäsyryntäkokeukset ovat yleisempiä kuin naisten ja yltyvät lähes samalle tasolle nuorten naisten kanssa, joiden kokemukset ikäsyrynnästä ovat yleisimpiä. (EWCS 2007, 39.) Toisaalta useiden tutkimusten mukaan naiset kokevat ikäsyryntää miehiä useammin (Duncan & Loretto 2004; Weller 2007; Lehto & Sutela 2008, 116–120).

Suomalaisista palkansaajista ikääntymisestä johtuvaa syrjintää oli vuonna 2003 kokenut noin neljä prosenttia yli 55-vuotiaista, naiset miehiä useammin. Lähes viisi prosenttia yli 55-vuotiaista naisista ja kolme ja puoli prosenttia miehistä ilmoitti kokeneensa työpaikallaan ikäsyryntää. (Viitasalo 2009, 47–48.) Työpaikalla havaittu ikäsyryntä näyttää olevan yleisempää kuin ikäsyrynnän kokeminen itse (Ruoholinna 2009, 248; Viitasalo 2009, 47). Sukupuolittaisia eroavaisuuksia ikäsyryntäkokeuksissa eri tutkimusten välillä selittänee osaltaan erilaiset tutkimusaineistot sekä eri maiden erilaiset työmarkkinat. Silti suomalaisten naispalkansaajien ikäsyryntäkokeukset ovat olleet kansainvälisesti ja jopa muihin Pohjoismaihin verrattuna huomattavasti yleisempiä. (Ilmarinen 2006; EWCS 2007; Lehto & Sutela 2008).

Eri-ikäisten työntekijöiden arvostaminen ja vahvuuksien hyödyntäminen toteutuu pääsääntöisesti melko hyvin suomalaisilla työpaikoilla. Kuitenkin palkansaajista viidennes on sitä mieltä, että vanhempia työntekijöitä ei juuri koskaan arvosteta tai arvostetaan vain silloin tällöin työssään. Yli neljäsosa palkansaajista katsoo, että eri-ikäisten kykyjen tasapuolinen hyödyntäminen ei juurikaan toteudu työpaikalla. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 65–67.) Ikäsyryntä on myös lisääntynyt suomalaisilla työpaikoilla 2000-luvulla. Vuonna 2009 Työterveyslaitoksen *Työ ja ter-*

veys -haastattelututkimuksen mukaan kahdeksan prosenttia vastaajista piti eri-ikäisten kohtelua melko tai erittäin epätasapuolisena omalla työpaikallaan, kun 2000-luvun alkupuolella epätasa-arvoisuusnäkemystä oli vain kolmella prosentilla. Miehet pitivät naisia useammin työpaikkaansa tasapuolisena eri-ikäisiä kohtaan. (Perkiö-Mäkelä ym. 2010, 204–205; Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 67.)

Työelämässä esiintyvä ikäsyryntä tulee esille useimmiten rekrytoinnissa, koulutukseen pääsemisen tai uralla etenemisen vaikeutumisena, ikääntymiseen liittyvässä arvostuksessa sekä ikääntyviin työntekijöihin kohdistuvina irtisanomisina (Ilmarinen ym. 2003, 108–109; Roscigno ym. 2007, 322; Snape & Redman 2003, 83). Rekrytointiin liittyvä ikäsyryntä näkyy uudelleentyöllistymisen vaikeutumisena yli 50-vuotiailla työntekijöillä (Virjo & Aho 2002; Vaahtio 2002, 148–149). Ikääntyvien koulutautumisen estyminen syrjinnän seurauksena on ongelmallista, koska se heikentää työelämätaitojen ajantasaistamista ja on omiaan lisäämään syrjiviä asenteita (Glover & Branine 2001, 13). Naiset ja miehet kokevat syrjintää työpaikoillaan osittain erilaisissa tilanteissa. Naisten kokema syrjintä ilmenee useimmiten kielteisinä asenteina ja tiedottamiseen liittyvinä ongelmina, miesten kokemukset liittyvät puolestaan enemmän palkkaukseen tai uralla etenemiseen, mutta myös tiedottamiseen.⁴ (Lehto & Sutela 2005, 62.)

Ikäsyrynnän ennustajat

Ikäsyryntäkokeukset kohdistuvat eri tavoin sukupuolen tai sosioekonomisen aseman mukaan, ja tutkimusten tulokset vaihtelevat maasta toiseen. Kansainvälisten tutkimusten mukaan ikäsyryntää kokeneet naiset työskentelevät usein naisvaltaisissa tehtävissä, yleensä julkisella sektorilla tai palvelualoilla. Ikäsyryntä tulee esille tällöin muun muassa iästä johtuvina irtisanomisina. Ikäsyryntää esiintyy enemmän alemmilla toimihenkilöillä sekä työntekijöillä ja ikäsyryntään sekoittuu

sekä sukupuolesta että ihonväristä johtuvaa syrjintää. (Moore 2009; Weller 2007; Roscigno ym. 2007). Suomalaisilla työpaikoilla syrjintää kokevat kuuluvat useimmiten ylempiin sosioekonomisiin asemiin päinvastoin kuin muualla Euroopassa (EWCS 2010). Lisäksi ikääntymisestä johtuva ja naisiin kohdistuva syrjintä on yleisempää Suomessa valtionsektorin työntekijöillä (Lehto & Sutela 2008, 119).

Ikääntyneiden tai ainakin työttömyyseläkeputkeen yltävien työntekijöiden ensisijainen irtisanominen on kulttuurinen tapa, jota ei aina edes mielletä syrjiväksi käytännöksi (Julkunen & Pärnänen 2005, 161). Irtisanomisten kohdentamista työttömyysputkeen yltävien ryhmään pidetään jopa positiivisena pehmeänä ratkaisuna (Ikonen 2009, 195), mutta ikääntyneelle työntekijälle työttömyysputkeen joutuminen ei aina ole toivottua ja myönteistä (Julkunen & Pärnänen 2005, 160–161). Työelämän murrokset ja toistuvat muutokset työpaikalla saattavat olla erityisen epäedullisia ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Suuret muutokset aiheuttavat muutosvastarintaa ja epävarmuutta ja ovat siten erityisen usein myös ikäsyrjintätilanteita. (Julkunen & Pärnänen 2005, 253–254; Ruoholinna 2006, 166; Ruoholinna 2009, 248; Arikoski & Sallinen 2007, 41–45.)

Vaikka ylemmässä sosioekonomisessa asemassa työskentelevät kokevat muita enemmän syrjintää, he pitävät työpaikkaansa ikäystävällisempänä kuin muut työntekijät. Ikäystävälliseksi koetun työpaikan taustalla on tasa-arvoinen työyhteisö, joka on oikeudenmukaisesti johdettu ja jossa on toimivat sosiaaliset suhteet ja hyvä ilmapiiri. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 68–74.) Johtamisen toimivuus ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet työtehtäviinsä ovat merkittäviä hyvinvoinnin ja viihtyvyyden osatekijöitä työssä. Työtyytyväisyys ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat keskeisiä tekijöitä työurien pidentämisessä. (Juuti 2006, 83; Eskola 2007, 128–130.) Vähäinen ikäsyrjinnän esiintyminen työpaikalla ja työnantajan halukkuus palkata ikääntyviä työntekijöitä

vähentää ikääntyvien kiinnostusta siirtyä työelämän ulkopuolelle (van Oorschot & Jensen 2009, 267–278).

Aikaisemman kirjallisuuden pohjalta oletan ikäsyrjinnän ennustajien löytyvän yleensä työssä viihtymistä heikentävistä tai ikäsyrjinnälle altistavista tekijöistä. Tällöin on oletettavaa, että työpaikan toimintaan liittyvistä asioista johtaminen, vaikuttamismahdollisuudet ja muutostilanteet ovat yhteydessä ikäsyrjintään. Kansainvälisen kirjallisuuden mukaan ikäsyrjintää esiintyy enemmän alemman sosioekonomisen aseman tehtävissä ja naisvaltaisilla palvelualoilla. Suomessa syrjintää esiintyy yleisesti enemmän ylemmässä sosioekonomisessa asemassa toimivilla. Tästä syystä on mielenkiintoista tutkia Työolotutkimuksen avulla sosioekonomisen aseman sekä tehtävien sukupuolittaisen eriytymisen mahdollista yhteyttä ikäsyrjintään Suomessa. Aiempien tutkimustulosten pohjalta valitsen ikäsyrjinnän ennustajiin työpaikan toimintaan liittyvien tekijöiden lisäksi erilaisia yksilötekijöitä, kuten iän, sosioekonomisia taustatekijöitä, terveydentilan ja työnantajasektorin.

Aineisto, metodit ja muuttujat

Tutkimuksen aineistona on Tilastokeskuksen *Työolotutkimus*, joka on kerätty käyntihaastatteluin vuoden 2008 kevään ja kesän aikana. Haastatteluiden vastaajina ovat 4 392 iältään 15–64-vuotiasta palkansaajaa, ja kyselyn vastausprosentti on 67,6. (Lehto & Sutela 2008; 227–228.) Aineisto on edustava otos suomalaisista palkansaajista ja tulokset ovat yleistettävissä laajemmin suomalaisen yhteiskunnan palkansaajiin. Käytettävän aineiston haastattelut on tehty ennen vuosien 2008–2010 vaiheille sijoittunutta taloudellista taantumaa, joten tutkimuksen tuloksissa ei näy mahdollinen laskusuhdanteen vaikutus ikääntyvien työmarkkina-asemaan tai koettuun ikäsyrjintään.

Tarkastelen ikäsyrjintäkokemusten yleisyyttä ja ilmenemismuotoja sekä ikäryhmittäisiä ja sukupuolittaisia eroja ristiintaulu-

koinnin avulla. Ristiintaulukoiden yhteydessä käytän χ^2 -testiä (p-arvo) arvioidakseni tulosten tilastollista merkitsevyyttä. Ikäryhmiksi valitsin 45–54-vuotiaat ja 55–64-vuotiaat palkansaajat, koska useampiluokkainen jaottele ei ole menetelmällisistä syistä mahdollista syrjintää kokeneiden vastaajien melko vähäisen lukumäärän vuoksi. Nämä ikäryhmät esiintyvät useissa aikaisemmissa tutkimuksissa, joten tätä ryhmittelyä käyttämällä tulokset ovat helpommin verrattavissa aikaisempien tutkimusten tuloksiin.

Käytän logistista regressioanalyysia tarkastellessani ikäsyryntäkokeusten yhteyttä erilaisiin tekijöihin, kuten sosioekonomisiin taustatekijöihin tai työpaikkaan ja sen toimintaan liittyviin seikkoihin. Logistisen regressioanalyysin yhteydessä käytän Hosmer & Lemeshow -testiä kuvaamaan analysoitavan mallin ja aineiston yhteensopivuutta. Tällöin 0,05 suuremmat p-arvot kertovat toimivasta mallista. Lisäksi käytän näennäisselitysstetta (Nagelkerke R Square), joka ilmoittaa miten suuri osa tutkittavasta ilmiöstä selittyy tutkimusmallilla. Sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa yli 35 % näennäisselitysstaste on erittäin hyvä. (Jokivuori & Hietala 2007, 46, 68.) Analyysitaulukossa ilmoitan jokaisesta tutkittavasta tekijästä p-arvon, mikä kertoo Wald-testisuureen tilastollisen merkitsevyyden. Taulukon keskeisin luku on OR, joka kertoo kunkin tutkittavan tekijän ennustusvoimakkuuden suhteessa koettuun ikäsyryntään, kun mallissa mukana olevat tekijät on vakioitu. Taulukon viimeisessä sarakkeessa ilmoitan kaikille tutkittaville tekijöille 95 prosentin luottamusvälin, mikä kertoo vaihteluvälin kyseisen tekijän kohdalla. Logistisen regressioanalyysin tulosten tulkinnassa käytän vetosuhteen (OR = odds ratio) käsitettä.⁵

Palkansaajien kokemukset ikääntymiseen liittyvästä syrjinnästä ovat aineistossa harvinaisia alle 45-vuotiailla miehillä ja naisilla. Rajaankin aineiston ristiintaulukointiin ja logistiseen regressioanalyysiin 45–64-vuotiaiden ryhmään, joka muodostuu 1 993 palkansaajasta.⁶ Tällöin ikäsyryntähavainnot

jakautuvat hieman tasaisemmin analysoitavassa aineistossa ja ikäsyryntää kokeneiden suhteellinen osuus aineistosta on suurempi. Rajattua aineistoa käyttäen pienenee myös aineiston vinouteen liittyvä ongelma, jolloin logistisesta regressioanalyysista saadut tulokset ovat luotettavampia. (King & Zeng 2001; Metsämuuronen 2003.)

Ikäsyryntä on marginaali-ilmiö, joka painottuu epätasaisesti eri ikäryhmien välillä. Aineistossa on melko vähän ikäsyryntää kokeneita, naisia hiukan alle 50 ja miehiä noin 20. Katson, että ikäsyryntää kokeneita naisia on analyysin toteuttamiseen riittävästi. Miesten osalta ei ole mahdollista saada yleistettävissä olevaa tietoa monimuuttujamenetelmän avulla. (Nummenmaa 2009, 343.)

Logistisen regressiomallin muuttujat

Logistisen regressioanalyysin selitettävänä kaksiluokkaisena muuttujana on koettu ikäsyryntä. Tutkimuksen vastaajille on esitetty kaksiosainen kysymys⁷: *Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, urala etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletteko havainnut omassa työorganisaatiossanne syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?* Vastausvaihtoehdot ovat: *kyllä, ei ja ei sovi*. Kyllä vastauksen antaneille esitettiin jatkokysymyksenä: *Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleen syrjityksi iän perusteella?* Vastausvaihtoehdot ovat: *Kyllä ja ei*. Kaksiosaisesta kysymyksestä muodostin uuden kaksiluokkaisen muuttujan siten, että yhdistin *ei ikäsyryntähavaintoja ja ei sovi* vastaukset *ei koettua ikäsyryntää* vastanneiden kanssa. Omana luokkana pysyi ikäsyryntää kokeneet. Tämä uusi muuttuja on logistisen regressioanalyysin selitettävä dummy-muuttuja.

Analyysin selittävinä tekijöinä eli ennustajina on mukana yksilötekijöitä, kuten ikä, sosioekonominen asema, siviilisääty, palkkatulo

ja terveydentila, sekä työhön ja sen toimintaan liittyviä asioita. Ikä on kaksiluokkaisena muuttujana, jossa vertailuryhmänä on 45–54-vuotiaat ja toisena ryhmänä 55–64-vuotiaat. Sosioekonomisen aseman luokat ovat työntekijät, alemmat toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt. Siviilisäädyn olen luokitellut kahteen luokkaan, parisuhteessa tai ilman parisuhdetta oleviin. Palkkatulon mittarina käytän kuukausitulo-muuttujaa, jossa tuloja on kysytty bruttoansioina ilman ylitöistä saatua palkkaa. Alkuperäinen kuukausitulo-muuttuja on 11-luokkainen, joka vaihtelee välillä alle 900 eurosta yli 5 500 euroon, ja käytän sitä analyysissä jatkuvan muuttujan tavoin (ks. Jokivuori & Hietala 2007). Koettua terveydentilaa kuvaavasta mittarista olen muodostanut kaksiluokkaisen muuttujan. Uuden muuttujan luokat ovat hyvä/melko hyvä terveys ja kohtalainen/heikko terveys.

Yksilötekijöiden lisäksi olen valinnut analyysiin mukaan työpaikkaan ja sen toimintaan liittyviä tekijöitä. Työnantajasektoreina ovat yksityinen työnantaja, valtio ja kunta tai kuntayhtymä. Työtehtävien sukupuolittaista eriytymistä ikäsyrrjinnän ennustajana tarkastelen seuraavan kysymyksen avulla: *Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne: kaikki naisia, enimmäkseen naisia, sekä miehiä että naisia, enimmäkseen miehiä, kaikki miehiä tai kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?* Analyysia varten olen yhdistänyt vastausvaihtoehtoja neljään luokkaan siten, että *kaikki ja enimmäkseen* vaihtoehdot laitoin samaan luokkaan ja muut vaihtoehdot jätin ennalleen. Tätä muuttujaa käytän kuvaamaan työtehtävän nais- tai miesvaltaisuutta työpaikalla. Analyysin tavoitteena on selvittää, onko koettu ikäsyrrjintä yhteydessä työtehtävän nais- tai miesvaltaisuuteen.

Tutkin työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työssään työntekijän työnsuunnitteluun osallistumisen avulla. Kysymyskaavakkeella vastaajilta on kysytty: *Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi*

tehdä, miten ja kenen kanssa) Vastausvaihtoina ovat: *aina, useimmiten, joskus, ei koskaan ja ei sovi*. Analyysia varten luokittelin muuttujan uudelleen siten, että vaihtoehtoina ovat *aina/useimmiten* ja *joskus/ei koskaan*. *Ei sovi* vastaukset luokittelin puuttuviksi tiedoiksi. Tarkoituksena on selvittää, ovatko vähäiset osallistumismahdollisuudet oman työn suunnitteluun yhteydessä koettuun ikäsyrrjintään.

Toimivan johtajuuden yhteyttä ikäsyrrjintään tutkin seuraavan kysymyksen kautta: *Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan*. Vastausvaihtoehtoina ovat *hyvin tyytyväinen, melko tyytyväinen, vaikea sanoa, melko tyytymätön ja hyvin tyytymätön*. Analyysissa käytän edellisistä vaihtoehdoista muodostamaani muuttujaa, jossa vastaukset ovat kahdessa luokassa: *hyvin/melko tyytyväinen/vaikea sanoa* (neutraali näkemys) ja *melko/hyvin tyytymätön*.

Muutostilanteiden yhteyttä ikäsyrrjintäkemuksiin mittaan summamuuttujalla, jonka olen muodostanut aineiston muutoksiin liittyvistä kysymyksistä⁸: *Onko työpaikallanne viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia suurehkoja muutoksia: Esimiehen tai johdon vaihtuminen, työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen, suurehko tietojärjestelmien muutos, asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen tai muut suurehkot organisaatiomuutokset?* Vastausvaihtoehdot olen luokitellut kahteen luokkaan siten, että yhdessä luokassa ovat vaihtoehdot *tapahtunut, tulos* ja *sekä että* ja toisessa *ei ole*. Tämän muuttujan avulla voin arvioida yleisellä tasolla muutostilanteiden yhteyttä koettuun ikäsyrrjintään.

Irtisanomiset saattavat kohdistua ikään-tyneisiin työntekijöihin, jolloin voi olla kyse syrrjivästä käytännöstä. Tässä tutkimuksessa tarkastelen työpaikan irtisanomistilanteiden yhteyttä koettuun ikäsyrrjintään niiden palkansaajien keskuudessa, jotka ovat edelleen työssä. Analysoin irtisanomisten yhteyttä seuraavan kysymyksen avulla: *Onko työpaikallanne viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana työntekijöitä irtisanottu?* Vastausvaihtoehtoina ovat *kyllä* ja *ei*.⁹

Tulokset

Ikäsyryntätilanteet ja ikäsyryntäkokemusten yleisyys

Palkansaajat kokevat ikäsyryntää työpaikoillaan hyvin erilaisissa tilanteissa ja usein yhtä aikaisesti monella eri tavalla. Ikäsyryntää kokeneista naisista kolme neljästä mainitsi syrynnän ilmenevän erityisesti arvostuksen puutteena ja työtovereiden sekä esimiesten kielteisinä asenteina. Noin puolet naisista oli kokenut ikäsyryntää tiedottamisessa, rekrytoinnissa tai palkkauksessa ja 40 prosenttia koulutukseen pääsemisessä. Miesten kokema ikäsyryntä esiintyi yleisimmin työtovereiden ja esimiesten kielteisinä asenteina. Miehistä 68 prosenttia mainitsi syrynnän ilmenevän asenteissa ja lähes 60 prosentin mukaan syryntä liittyi palkkaukseen tai rekrytointiin. Sukupuolten väliset erot ikäsyrynnän ilmenevistavoissa eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. (Ks. liitetaulukko 1.)

Ikäsyryntäkokemuksia on hiukan yli kolmella prosentilla yli 45-vuotiaista palkansaajista. Noin joka kymmenes yli 45-vuotiaista palkansaajista on havainnut tai kokenut ikääntymiseen liittyvää ikäsyryntää työpaikallaan vuoden 2008 Työolotutkimus-aineistossa. Taulukossa 1 esitän ikääntymisestä johtuvan koetun ja havaitun ikäsyrynnän esiintyvyyden naisilla ja miehillä työpaikalla.

Havaittu ja koettu ikäsyryntä jakautuu 45–55-vuotiaiden palkansaajien keskuudessa sukupuolittain melko tasaisesti, eivätkä erot sukupuolten välillä ole tässä ikäryhmässä tilastollisesti merkitseviä. Muihin kuin itseensä kohdistuvaa ikäsyryntää on havainnut 7–8,6 prosenttia palkansaajista, ja ikäsyryntäkokemuksia on noin kahdella prosentilla sekä miehistä että naisista. Yli 55-vuotiaiden ikäryhmässä erot sukupuolten välillä sekä havaitussa että koetussa ikäsyrynnässä tulevat selkeästi esille. Havaintoja ikäsyrynnästä on noin seitsemällä prosentilla yli 55-vuotiaista naisista, joten havaintoja on lähes yhtä paljon nuoremman ikäryhmän kanssa. Saman

ikäryhmän miehillä ikäsyryntähavaintoja on sitä vastoin alle viidellä prosentilla eli huomattavasti vähemmän kuin muissa ryhmissä.¹⁰ Nämä tulokset kertonevat joko siitä, että miesten työpaikoilla ei juuri esiinny ikäsyryntää tai miehet saattavat kiinnittää naisia vähemmän huomiota ikäsyrynnän esiintymiseen. Miehet pitävät työpaikkojaan myös eri-ikäisiin liittyvän kohtelun osalta tasa-arvoisempina kuin naiset (ks. Perkiö-Mäkelä ym. 2010). Tuloksen taustalla voi olla myös se, että naisten saattaa olla kulttuurisesti helpompi tuoda julki havaintojaan ikäsyrynnän kaltaisista ongelmista.

Palkansaajien kokemukset ikäsyrynnästä ovat selvästi yleisimpiä yli 55-vuotiailla naisilla, heistä yli seitsemän prosenttia on itse kokenut ikäsyryntää. Yli 55-vuotiailla miehillä ikäsyryntäkokemuksia on melko vähän ja ne ovat lähes samalla tasolla nuoremman ikäryhmän kanssa. Erot ikäsyryntäkokemuksissa vanhemmassa ikäryhmässä paljastavat ikäsyrynnän sukupuolittuneisuuden työpaikoilla. Naispalkansaajien kokemaan ikäsyryntään saattaa kytkeytyä jonkin verran sukupuolesta johtuvaa syryntää, sillä ikäsyryntää kokeneista yli 45-vuotiaista naisista noin 13 prosenttia oli kokenut työpaikallaan myös sukupuolista syryntää (ks. liitetaulukko 2).

Ikäsyryntäkokemukset naisten vanhimmassa ikäryhmässä ovat lisääntyneet selvästi edelliseen vuoden 2003 Työolotutkimus-aineistoon verrattuna, jolloin yli 55-vuotiaista naisista ikäsyryntää oli kokenut noin viisi prosenttia. Nuoremmilla naisilla ikäsyryntäkokemukset ovat hiukan vähentyneet uudessa työolotutkimusaineistossa, joten heidän kohdallaan kehitys on ollut myönteistä. Toisaalta 45–54-vuotiaat miehet mainitsivat jonkin verran useammin kokeneensa ikäsyryntää vuoden 2008 kyselyssä verrattuna aikaisempaan, mutta vanhemmassa miesten ikäryhmässä ikäsyryntää on koettu aiempaa vähemmän. (Viitasalo 2009, 48.) Miehet kertovat työpaikoilla esiintyvistä ikäsyrynnästä kuitenkin edelleen naisia harvemmin. Aineistojen välisten erojen taustalla saattaa

Taulukko 1. Työpaikalla koettu ikäsyrintä ja ikäsyrynnän havaitseminen yli 45-vuotiailla palkansaajilla vuonna 2008

Ikäluokat	Sukupuoli	Lukumäärä (n)	Havainnut ikäsyryntää* (%)	Kokenut ikäsyryntää (%)
45–54 -vuotiaat	Mies	527	7,0	2,1
	Nainen	769	8,6	2,3
	Yhteensä	1 296	7,9	2,2
55+	Mies	308	4,5	2,6
	Nainen	389	7,2	7,5
	Yhteensä	697	6,0	5,3

N=1993

Yli 55-vuotiaiden ryhmässä sukupuolittaiset erot ja naisten ikäryhmittäiset erot ovat tilastollisesti merkitseviä (χ^2 -testi $P=0.005$). Miesten ikäryhmittäiset erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. *Luvut eivät sisällä ikäsyryntää itse kokeneita.

olla ikääntyvien työuriin liittyvän yhteiskunnallisen keskustelun lisääntyminen, minkä vuoksi ikääntyvien työmarkkina-asemaan on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota. Tällöin myös työpaikalla esiintyvä ikäsyryntä saattaa tulla helpommin näkyviin.

Vuoden 2008 *Työolotutkimuksen* mukaan miesten ikäsyryntäkokemukset näyttävät olevan eurooppalaista keskitasoa, mutta naisten ikäsyryntäkokemukset ovat edelleen korkealla tasolla yli 55-vuotiailla palkansaajilla verrattuna vuoden 2000 tutkimukseen (Ilmarinen 2006, 318–323). Tämän tutkimuksen tulos paljastaa sen, että ikäsyryntää esiintyy suomalaisilla työpaikoilla edelleen ja se on erityisesti naisia koskeva ilmiö.

Ikäsyrynnän ennustajat naispalkansaajilla

Tutkin naisten kokemaa ikäsyryntää yksilötekijöiden, työpaikkaan ja sen toimintaan liittyvien tekijöiden kautta. Taulukossa 2 esitän logistisen regressioanalyysin tulokset ikäsyrynnän ennustajista. Selitettävänä tekijänä on kaksiluokkainen koettu ikäsyryntä-muuttuja ja selittävinä tekijöinä edellä kuvatut muuttujat. Rakentamani tutkimusmallin näennäisselitysaste on 34,2 prosenttia, mitä voidaan pitää varsin hyvänä sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa. Myös Hosmer & Lemeshow -testin

tuloksen ($p = 0,492$) mukaan tutkimusmalli soveltuu käytettyyn aineistoon.

Yksilötekijöistä ikä, sosioekonominen asema, palkkaus, terveydentila ja siviilisääty ennustavat naisten ikäsyryntäkokemuksia. Ikäsyryntäkokemukset painottuvat vanhempiin naispalkansaajiin. Yli 55-vuotiailla naisilla on ikäsyryntäkokemuksia todennäköisemmin kuin 45–54-vuotiailla (OR 3,4). Syryntäkokemuksia on huomattavasti useammin ylemmillä toimihenkilöillä (OR 6,4) verrattuna työntekijöihin.¹¹ Tämä tulos on yhteneväinen aiempien suomalaisiin palkansaajiin liittyvien tutkimusten kanssa, joiden mukaan yleensä syryntää kokevia on eniten korkeammassa sosioekonomisissa asemassa (Lehto & Sutela 2008; EWCS 2010). Tulos on myös mielenkiintoinen, sillä korkeammassa asemassa työskentelevät pitävät muita useammin työpaikkaansa myös ikäystävällisenä (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007). Tämä kertonee siitä, että korkeammassa asemassa toimivien joukosta on löydettävissä keskenään ristiriitaisia ryhmiä: toiset kokevat ikäsyryntää, toiset pitävät työpaikkaansa erityisen ikäystävällisenä. Ikäsyryntäkokemusten taustalla voi olla se, että toimihenkilöasemissa työskentelevien työ on luonteeltaan sellaista, että ikäsyryntä tulee työntekijäasemassa työskenteleviin verrattuna helpommin esille muun muassa urakehitykses-

sä. Ylemmät toimihenkilöt saattavat kiinnittää muita enemmän huomiota ikäsyryntään työpaikoillaan ja raportoivat siitä muita herkemmin. Lisäksi erilaisissa tilanteissa, kuten rekrytoinnissa, henkilö voi ajatella iän olevan syrynnän taustalla, vaikka näin ei todellisuudessa olisikaan, koska ikä on niin sanottu helppo selitys ei-toivotussa tilanteessa (Vaahtio 2002). Se ei kuitenkaan poista henkilön subjektiivisen ikäsyrynnän kokemuksen aitoutta.

Ikäsyryntäkokemus on yhteydessä palkansaajan kuukausituloihin. Palkkatulon noustessa ikäsyryntäkokemukset vähenevät hieman (OR 0,85). Vaikka palkan merkitys näyttää vähäiseltä, on sillä muutoin merkitystä mallissa. Palkkatulolla ja sosioekonomisella asemalla näyttää olevan yhteisvaikutus ikäsyryntään. Tämä tulee esille siten, että palkan ollessa mukana sosioekonomiseen asemaan liittyvät vetosuhteet muuttuvat tilastollisesti merkitseviksi. Mikäli palkka otetaan mallis-

Taulukko 2. Työpaikalla koetun ikäsyrynnän ennustajia naispalkansaajilla. Logistinen regressioanalyysi.

Selittävät tekijät			n	sig.	OR	95% C.I. for OR	
						Lower	Upper
Yksilötekijät	Ikä	Yli 55-vuotiaat (ref. 45–55-vuotiaat)	364	,001	3,4	1,707	6,924
		Tulot	1095	,007	,85	,769	,960
	Sosioekonominen asema	Työntekijä (ref.)	200		1		
		Alempi toimihenkilö	629	,068	2,7	,928	8,094
		Ylempi toimihenkilö	266	,009	6,4	1,592	25,993
	Siviilisääty	Ei parisuhdetta (ref. parisuhde)	263	,001	3,3	1,608	6,641
	Koettu terveydentila	Kohtalainen tai heikko (ref. hyvä tai melko hyvä)	185	,009	2,8	1,294	5,884
Työpaikkaan liittyvät tekijät	Työnantaja	Yksityinen (ref.)	449		1		
		Valtio	131	,004	3,9	1,544	9,619
		Kunta tai kuntayhtymä	515	,680	,83	,344	2,005
	Työtehtävän jakautuminen sukupuolittain työpaikalla	Naisvaltainen työtehtävä (ref.)	784		1		
		Molempia sukupuolia työtehtävässä	175	,013	3,0	1,262	7,306
		Miesvaltainen työtehtävä	60	,131	3,2	,711	14,038
		Ei muita samankaltaisissa tehtävissä	76	,169	,22	,026	1,904
	Työntekijän osallistuminen työn suunnitteluun	Joskus tai ei koskaan (ref. aina/useimmiten)	326	,002	3,3	1,542	6,878
	Tyytyväisyys esimiehen johtamistapaan	Tyytymätön tai neutraali näkemys (ref. Tyytyväinen)	306	,000	7,0	3,260	15,060
	Työpaikalla on tapahtunut suurehkoja muutoksia	Tapahtunut tai tulossa (ref. Ei)	722	,033	2,8	1,088	7,102
Työpaikalla on irtisanottu työntekijöitä	Kyllä (ref. Ei tai ei osaa sanoa)	131	,015	3,0	1,238	7,256	

Nagelkerke R Square 34,2 %

χ^2 -testi (111,031 p<0,001)

Hosmer & Lemeshow -testi p=0,492.

N=1095.

Aineistona Tilastokeskuksen vuoden 2008 Työolotutkimuksen yli 45-vuotiaat naispalkansaajat. Selitettävänä tekijänä ikääntymiseen liittyvä koettu ikäsyryntä.

ta pois, sosioekonomiseen asemaan liittyvät erot suhteessa ikäsyryntään eivät tule esille. Sosioekonominen asema ja palkka korreloivat (0,55) toistensa kanssa jonkin verran (ks. liitetaulukko 3). Logistinen regressioanalyysi on herkkä multikollineaarisuudelle, tällöin selittävät muuttujat korreloivat keskenään liian paljon ja selitysaste saattaa nousta liian korkealle (Metsämuuronen 2003). Tekijöiden välillä ei kuitenkaan ilmennyt liiallista multikollineaarisuutta¹². Lisäksi palkka on tärkeä pitää mukana analyysissä siksi, että naisten keskinäiset tuloerot eivät vaihtele yhtä paljon kuin miesten (Haataja, Mikkola & Pääkkönen 2007, 148), joten palkka tai sosioekonominen asema eivät erikseen osoita henkilön taloudellisesta toimeentulosta tai asemasta riittävästi. Tulot ovat yhteydessä työpaikalla koettuun ikäsyryntään siten, että palkkatulon laskiessa ikäsyryntää koetaan enemmän. Ikäsyryntää kokeneilla on siten todennäköisesti hiukan keskimääräistä matalampi palkkataso, vaikka he työskentelisivät ylempinä toimihenkilöinä. Yhtenä selityksenä oheiseen ristiriitaan saattaa olla yksityisen ja julkisen sektorin väliset palkkaerot.

Ikäsyryntäkokeesta ennustaa terveydentila ja siviilisääty. Terveydentilansa heikoksi tai kohtalaiseksi kokevilla on enemmän ikäsyryntäkokeuksia verrattuna terveydentilansa hyväksi kokevien ryhmään (OR 2,8). Ikäsyryntää kokeneet palkansaajat elävät todennäköisimmin ilman parisuhdetta (OR 3,3).

Työpaikkaan ja sen toimintaan liittyvistä tekijöistä ikäsyryntää ennustavat työnantajasektori, työtehtävien sukupuolittainen eriytyminen, työntekijän vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, tyytyväisyys johtamiseen ja erilaiset muutostilanteet. Työnantajasektori on yhteydessä ikäsyryntäkokeuksiin siten, että ikäsyryntää kokeneet työskentelevät todennäköisimmin valtiolla kuin kunta-alalla tai yksityissektorilla (OR 3,9). Kunta-alalla tai yksityissektorilla työskentelevien välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja ikäsyryntäkokeusten vetosuhteessa. Valtion palveluksessa työskentelevien ikääntyneiden

naispalkansaajien syrjintäkokeusten taustalla saattavat vaikuttaa valtion säästöohjelmat, joiden vuoksi toteutetaan erilaisia muutoksia ja budjettileikkauksia sekä irtisanomisia (Ruoholinna 2009).

Työtehtävien nais- tai miesvaltaisuus on yhteydessä koettuun ikäsyryntään. Ikäsyryntäkokeuksia on huomattavasti useammin tehtävissä, joissa työskentelee sekä miehiä että naisia verrattuna naisvaltaisiin tehtäviin (OR 3,0). Mikäli naispalkansaaja työskentelee miesvaltaisessa työtehtävässä tai muita työntekijöitä ei ole samankaltaisessa työtehtävässä, ei ikäsyryntäkokeuksissa ole tilastollisesti merkitsevää eroa suhteessa naisvaltaiseen tehtävään. Sukupuolittain tasaisempien työtehtävien suurempi yhteys koettuun ikäsyryntään saattaa kertoa siitä, että ikäsyryntään sekoittuu usein sukupuolista syrjintää (Moore 2009), mikä ehkä tulee selkeämmin esille näissä työtehtävissä.

Palkansaajan tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan näyttää erityisen merkittävältä tekijältä työpaikalla koetussa ikäsyryntäessä. Niillä naispalkansaajilla, jotka ovat erityisen tyytymättömiä johtamiseen, on huomattavasti enemmän ikäsyryntäkokeuksia verrattuna johtamiseen tyytyväisiin vastaajiin (OR 7,0). Työntekijän osallistuminen työn suunnitteluun on myös yhteydessä ikäsyryntäkokeukseen. Ne palkansaajat, jotka osallistuvat harvoin tai eivät koskaan oman työnsä suunnitteluun kokevat ikäsyryntää useammin kuin ne, joilla on mahdollisuus osallistumiseen tai jotka ovat aktiivisia työnsä suunnittelussa (OR 3,3).

Työpaikalla tapahtuneet tai tapahtumassa olevat suurehkot muutokset näyttävät olevan yhteydessä ikäsyryntäkokeuksiin. Mikäli työpaikalla on ollut muutoksia, on ikäsyryntän kokemuksia enemmän verrattuna tilanteeseen, jossa muutoksia ei ole ollut (OR 2,8). Lisäksi työpaikalla tapahtuneet irtisanomiset ovat yhteydessä ikäsyryntäkokeuksiin myös niillä palkansaajilla, jotka ovat edelleen työssä. Ikäsyryntäkokeuksia on todennäköisesti enemmän työpaikoilla, joissa on toteutettu irtisanomisia (OR 3,0).

Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa suomalaisiin palkansaajiin yleistettävissä olevaa tietoa työpaikoilla esiintyvän ikäsyrynnän yleisyydestä, ilmenemistilanteista sekä kartoittaa naisten osalta koetun ikäsyrynnän ennustajia. Noin joka kymmenes yli 45-vuotiaista palkansaajista on joko kokenut tai havainnut ikääntymiseen liittyvää syrjintää vuoden 2008 *Työolotutkimus*-aineiston perusteella. Muihin kohdistuvan ikäsyrynnän havaitseminen on huomattavasti yleisempää kuin omakohtainen ikäsyrynnän kokeminen. Tilastokeskuksen työllisyysasteisiin suhteutettuna ikäsyryntähavaintoja on yli 79 000 ja ikäsyryntäkokemuksia yli 37 000 palkansaajalla 45–64-vuotiaista työllisistä. Kansainvälisesti vertaillen ikääntyvät suomalaiset naiset kokevat ikäsyryntää huomattavasti yleisemmin kuin muut eurooppalaiset. Miksi näin on ja mitä on ilmiön taustalla? Yhtenä selityksenä saattaisi olla runsas yhteiskunnallinen ikäsyryntäkeskustelu Suomessa, minkä vuoksi syrjintään kiinnitetään paljon huomiota. Tämä ei kuitenkaan ole riittävä selitys ilmiöstä, vaan aiheen kansainvälinen vertailututkimus on tarpeen.

Ikäsyrynnän kokemukset jakautuvat sukupuolittain ja ikäryhmittäin epätasaisesti, ja eniten niitä on yli 55-vuotiailla naispalkansaajilla. Heistä jopa yli seitsemän prosenttia on kokenut ikäsyryntää työpaikallaan, kun saman ikäryhmän miehillä niitä oli huomattavasti vähemmän (2,6 %). Kun luvut suhteutetaan Tilastokeskuksen tilastoimiin yli 55-vuotiaiden työllisyysasteisiin, ovat ikäsyryntäkokemukset todellisuutta tässä ikäryhmässä lähes 17 000 naiselle ja 6 000 miehelle. Ikäsyryntä ilmenee työpaikoilla sekä nais- että miespalkansaajien mukaan erityisesti kielteisinä asenteina esimiehen tai työtovereiden taholta.

Naisten kokemaa ikäsyryntää ennustavat sekä yksilö- että työpaikkatekijät. Yksilötekijöistä merkittävin ennustaja on sosioekonominen asema; ikäsyryntäkokemuksia on todennäköisimmin yleisillä toimi-

henkilöillä. Työpaikkaan liittyvistä tekijöistä ikäsyryntää ennustavat valtiolla työskentely ja erilaiset työpaikan muutostilanteet sekä työtehtävien vähäinen sukupuolittainen eriytyminen työpaikalla. Voimakkain naisten ikäsyryntäkokemuksen ennustajista on tyytymättömyys johtamiseen.

Käyttämäni *Työolotutkimus*-aineiston vahvuutena on, että se on edustava otos suomalaisista palkansaajista, joten tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä laajemmin. Toisaalta aineiston heikkoutena on, että ikäsyryntää kokeneiden kohderyhmä on lukumääräisesti pieni, koska aineistoa ei ole kerätty varsinaisesti syrjintätutkimusta varten. Tutkimuksen tuloksista ei ole mahdollista päätellä kausaalisuhteita, koska kyseessä on poikkileikkausaineisto. Tämän analysoidun aineiston perusteella ei myöskään voi päätellä, mitä ikäsyryntää kokeneet pitävät syrjintänä ja millaisia asioita kätkeytyy syrjintävastauksen taustalle. Tämän selvittäminen on mahdollista kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin, mikä on tärkeä aihe jatkotutkimukselle. Myös ikäsyrynnän ja ikääntyvien työurien välisten vaikutusten tutkiminen paneelaineiston avulla on tarpeen. Tässä tutkimuksessa käyttämäni aineisto on kerätty ennen vuoden 2008 jälkeen ajoittunutta taloudellista taantumaa, joten on mahdollista, että nykyisessä taloudellisen epävakauden tilanteessa ikäsyryntäkokemukset ovat lisääntyneet.

Huolimatta työurien pidentämiseen kannustavasta yhteiskunnallisesta keskustelusta ja melko hyvästä työllisyystilanteesta, ikäsyryntää esiintyy edelleen työpaikoilla yllättävän paljon. Mikäli ikäsyryntä pysyttelee tulevaisuudessa edelleen tällä tasolla, siitä tulee entistä suurempi ongelma. Väestörakenteen muuttuessa entistä useampi työntekijä kuuluu ikäsyryntää useimmin kokevien ikäryhmään, joten ilmiön kohteiksi joutuneiden joukko saattaa kasvaa lukumääräisesti. Lisäksi nykyinen taloudellinen epävakaus voi aiheuttaa runsaasti muutoksia ja irtisanomisia työpaikoilla ja siten lisätä ikäsyrynnän esiintymistä. Tämä luo lisähaasteita työpaik-

kojen ikäsyrynnän ehkäisemiseen. Samaan aikaan julkisuudessa korostetaan edelleen työurien pidentämisen tärkeyttä lääkkeenä sekä taloudelliseen taantumaan että väestömuutoksesta aiheutuvaan rahoitusvajeeseen. Tilanne on varsin ristiriitainen.

Aikaisempien tutkimusten mukaan suomalaiset palkansaajat pitävät työpaikkojaan melko ikäystävällisinä ja eri-ikäisten työntekijöiden kohtelu työpaikoilla on yleisesti ottaen tasa-arvoista (Haavio-Mannila 2007; Perkiö-Mäkelä ym. 2010). Työpaikkojen ikäystävällisyyden ja tasa-arvoisuuden korostamisen käänköpuolena on, että se peittää alleen sukupuolittuneen ikäsyrynnän esiintymisen työyhteisöissä. Ikääntyneiden naisten ikäsyryntäkokemukset ja ikäsyrynnän esiintyminen nimenomaan sellaisissa tehtävissä, joissa toimii molempia sukupuolia, paljastavat sekä ikään että sukupuoleen liittyvää epätasa-arvoisuutta työpaikoilla. Tasa-arvon saavuttamiseksi työmarkkinoilla on jo pitkään ollut tavoitteena vähentää tarpeetonta sukupuolten välistä eriytymistä eri työtehtävissä. Se ei kuitenkaan vielä itsessään riitä vaan tarvitaan toimia, jotka puuttuvat sekä sukupuoleen että ikään liittyvään syrjintään.

Ikääntynyt nainen voi joutua alisteiseen asemaan ikänsä vuoksi, kun taas miehen sosiaalinen arvo saattaa osittain jopa kasvaa ikääntymisen myötä (Kangas & Nikander 1999, 7–16; Rantamaa 2008, 56). Naisten työssä olemista rajoittaa myös mahdollinen kulttuurisesti kaventunut ja miehiä ahtaampi ikääntymisen malli, mistä esimerkki-

nä naisiin kohdistuvat miehiä voimakkaammat ulkonäköön liittyvät vaateet työelämässä. Ikäsyrynnän ehkäisemiseksi tarvitaankin yhteiskunnallista keskustelua kulttuurisen ikääntymismallin avartamisesta.

Tulokseni osoittavat, että toistuvat muutokset ja toimimaton johtajuus työpaikalla luovat erityisen otollisen tilanteen ikäsyrynnän kaltaisille ongelmille. Ikääntyvien työntekijöiden asema tehokkuuden ja kilpailullisuuden korostamisen pyörteissä ei ole aina kohdallaan. Työpaikoilla on syytä kiinnittää entistä enemmän huomiota ikääntyvien työntekijöiden asemaan, työilmapiiriin ja sekä sukupuolten väliseen että eri-ikäisten työntekijöiden väliseen tasa-arvoisuuteen. Johtamisen avulla tulee kiinnittää huomiota siihen, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua riittävästi oman työnsä suunnitteluun. Työurien pidentäminen vaatii organisaatioilta ikäystävällisiä tai ikämyönteisiä käytäntöjä siten, että eri-ikäisten mahdollisesti erilaiset tarpeet tulevat huomioituksi. Tavoitteena tulee olla työpaikkakulttuuri, jossa jokainen työntekijä voi tuntea olevansa arvokas ja hyödyntää osaamistaan iästä riippumatta.

* * *

Kiitän Työn ja hyvinvoinnin tutkimuksen tutkijakoulua (Työverkko) sekä Valtakunnallista sosiaalipoliitiikan tutkijakoulua (VASTUU) työni taloudellisesta tukemisesta. Kiitos refereeille sekä professori Päivi Korvajärvälle ja professori Jouko Nätille sekä Apajalaisille asiantuntevista ja rakentavista artikkelellisikirjoituksen kommentteista.

Viitteet

- 1 Keski-ikäinen nainen voi olla 'vanha' synnyttäjä, mutta samaan aikaan 'nuori' tutkija tai 'sopivan ikäinen' työelämän haasteisiin.
- 2 Nämä luvut perustuvat syrjintäindeksiin, joka sisältää iästä, sukupuolesta, sukupuolisesta suuntautuneisuudesta, ihonväristä ja uskonnosta johtuvan syrjinnän (EWCS 2010). On kuitenkin oletettavaa, että ikä on edelleen yleisin syrjinnän syy (Discrimination in the EU in 2009, 22, 71–73).
- 3 Roscignon ym. tutkimus sijoittuu Ohion osavaltioon, joten työmarkkinakonteksti eroaa suuresti eurooppalaisista tai suomalaisista työmarkkinoista, ja tämä saattaa selittää osaltaan erilaisia tuloksia. Tutkimuksen aineistona on viranomaisien käsittelyssä olleita työpaikoilla esiintyneitä ikäsyryntätapauksia, joten aineisto soveltuu nimenomaan ikäsyrynnän tutkimiseen.
- 4 Nämä syrjintätilanteet sisältävät iän ohella sukupuolesta, perheellisyydestä, kielitaidosta,

- ihonväristä tai suosikkijärjestelmistä johtuvaa syrjintää.
- 5 Logistisen regressioanalyysin tuloksissa odds ration kääntäminen suoraan todennäköisyydeksi tai riskiksi on virheellinen tapa eikä vetosuhteen havainnollistaminen ole mahdollista todennäköisyyksiä käyttämällä. Odds ration eli vetosuhteen avulla kuvataan kahden todennäköisyyden tai suhteellisen osuuden eroavaisuutta toisistaan. Vetosuhteella operointi säilyttää osuudet osuuk-sina, eikä johda matemaattisesti virheellisiin tul-kintoihin. (Rita, Töttö & Alastalo 2008, 72–79.)
 - 6 Logistisen regressioanalyysin varsinaisessa ana-lyysissä on mukana 1 095 vastaajaa, koska ai-neistossa olevat ”puuttuvat” tiedot (noin 5 %) las-kevat mukana olevien havaintojen lukumäärää.
 - 7 Tämän kysymyksen kohdalla vastaajalle ei ole annettu aikarajausta ikäsyrjintäkokemukselle, tästä syystä ei varmuudella tiedetä, milloin vas-taaja on kokenut ikäsyrjintää. Kysymys on koh-distettu kuitenkin nykyiseen organisaatioon, jote-n katson, että vastaajan subjektiivinen koke-mus ikäsyrjinnästä on merkityksellinen asia riip-pumatta syrjinnän ajankohdasta. Lisäksi on epä-todennäköistä, että ikääntymiseen liittyvää ikä-syrjintää olisi koettu kauan sitten, koska vastaajat olivat tuolloin kronologisesti iältään nuorempia.
 - 8 Muutoksiin liittyvien kysymysten reliabeliut-ta määrittävä Cronbachin alfa (0,60) on riittävä summamuuttujan muodostamiseen (Jokivuori & Hietala 2007, 104).
 - 9 Edellä esitettyjen tutkimusmallissa olevien muut-tujen lisäksi analyysissä on ollut mukana myös koulutustaso, työn fyysinen tai psyykinen vaati-vuus, työttömyysputken käyttö työpaikalla, työn-tekijämäärien muutokset, työpaikan taloudellis-ta tilannetta ja työpaikalla esiintyviä ristiriitoja sekä työntekijän hoivavastuita kuvaavat muut-tajat. Näillä ei kuitenkaan ollut tutkimusasetel-massa tilastollista merkitsevyyttä (p -arvo $<0,05$) tai muutoin merkitystä, joten jätin ne pois varsinaisesta analyysistä. Muuttujien lukumäärän vä-hentäminen tutkimusmallista on aiheellista myös analyysin toimivuuden kannalta.
 - 10 Tämä tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti mer-kitsevä, mikä johtunee ikäsyrjintää havainneiden tai kokeneiden pienestä lukumäärästä miespal-kansaajien keskuudessa.
 - 11 Toisaalta tuloksen taustalla voi olla myös satun-naisuutta, koska luottamusväli on suuri.
 - 12 Tarkastelin muuttujien välistä mahdollista multi-kollineaarisuutta The variance inflation factorin (VIF) avulla. VIF:n tuloksissa ei ole tarkkaan määriteltyjä raja-arvoja, mutta 2,5 (tai joskus 10) ylittävät arvot kertovat multikollineaarisuudesta muuttujien välillä. Vastaava toleranssin raja-arvo on alle 0,4. VIF sai arvon 1,45 ja lukua vastaava toleranssi oli 0,69. Katson, että multikollineaari-suus ei ole tässä mallissa ongelmallinen, joten on perusteltua pitää molemmat muuttujat mallis-sa. (Ks. Allison 1999, 48–50.)

Kirjallisuus

- Allison, P. D. (1999) Logistic Regression Using the SAS system: theory and application. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Arikoski, J. & Sallinen, M. (2007) Vastarinnasta vastarannalle – johda muutos taitavasti. Joh-tamistaidon opisto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Butler, R. (1969) Age-Ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist* 9 (4), 243–246.
- Discrimination in the EU in 2009, Special Euroba-rometer 317, European Commission. <URL:http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf. > Luettu 15.9.2010.
- Duncan, C. (2001) Ageism, early exit, and the rationality of age-based discrimination. Teok-sessa I. Glover & M. Branine (toim.) Ageism in work and employment. Aldershot: Ashgate, 25–46.
- Duncan, C. & Loretto, W. (2004) Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization* 11 (1), 95–115.
- Eskola, K. (2007) Ikä ja ikäystävällisyys hoitajien, opettajien ja palomiesten työssä. Teoksessa A. Airila, K. Kauppinen & K. Eskola. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Monikko - sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki: ESR, 76–131.
- EWCS (2007) Fourth European Working Condi-tions Survey, European Foundation for the Im-provement of Living and Working Conditions. <URL:<http://www.eurofound.europa.eu/pub-docs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>. > Luettu 3.1.2011.

- EWCS (2010) Fifth European Working Conditions Survey, <URL:http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_02.htm.> Luettu 14.6.2011
- Glover, I. & Branine, M. (2001) Introduction: the challenge of longer and healthier lives. Teoksessa I. Glover & M. Branine (toim.) Ageism in work and employment. Aldershot: Ashgate, 3–24.
- Haataja, A., Mikkola A. & Pääkkönen, J. (2007) Naisien ja miesten tasa-arvoistumista 1990-luvun pyönteistä eteenpäin? Teoksessa H. Taimio (toim.) Talouskasvun hedelmät - kuka sai ja kuka jäi ilman? Helsinki: Työväen sivistysliitto, 141–159.
- Ilkonen, A.-K. (2009) Työttömyyseläkejärjestelmä ja muuttuvat intressit. Tutkimus työttömyyseläkejärjestelmän ohjausvaikutuksen kehityksestä ja sosiaalipoliittisen roolin muutoksesta. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 1476.
- Ilmarinen, J. (2006) Pitkää työtä! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. (2003) Kyvyistä kiinni, Ikäjohtaminen yritystrategiana. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Jauhiainen, S. & Rantala, J. (2011) Ikääntyvien työttömyys ja työttömyysputki – Katsaus viime aikaiseen kehitykseen. Eläketurvakeskuksen raportteja 3/11. Vaasa: Eläketurvakeskus.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. (2005) Uusi ikäsopimus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Minerva.
- Juuti, P. (2006) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro, 77–92.
- Jyrkämä, J. & Nikander, P. (2007) Ikäsyrijintä, ageismi. Teoksessa O. Lepola & S. Villa (toim.) Syrijintä Suomessa 2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry, 181–218.
- Kangas, I. & Nikander, P. (1999) Naiset ja ikääntyminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Kauppinen, K. & Haavio-Mannila, E. (2007) Ikäystävällinen työpaikka on ”hyvä” työpaikka. Teoksessa A. Airila, K. Kauppinen & K. Eskola. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä - tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Monikko-hanke. Helsinki: ESR, 61–75.
- King, G. & Zeng, L. (2001) Logistic Regression in Rare Events Data. *Political Analysis* 9 (2), 137–163.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2005) Threats and Opportunities. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä, Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Metsämuuronen, J. (2003) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä, Helsinki: International Methelp Ky.
- Moore, S. (2009) 'No matter what I did I would still end up in the same position': age as a factor defining older women's experience of labour market participation. *Work, Employment & Society*, 23 (4), 655–671.
- Nummenmaa, L. (2009) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- van Oorschot, W. & Jensen, P. (2009) Early retirement differences between Denmark and The Netherlands Across-national comparison of push and pull factors in two small European welfare states. *Journal of Aging Studies* 23 (4), 267–278.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L., Kandin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen, M., Tuomivaara, S., Vartiainen, M., Venäläinen, S. & Viluksela M., (2010) Työ ja terveys Suomessa – haastattelututkimus 2009. <URL:http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf.> Luettu 26.9.2010.
- Pärnänen, A. (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraali. Tutkimuksia 255. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rantamaa, P. (2008) Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Toinen painos. Tampere: Vastapaino, 49–95.
- Rita, H., Töttö, P. & Alastalo, M. (2008) Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100 % olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. *Janus* 16 (1), 72–80.
- Roscigno, V., Mong, S., Byron, R. & Tester, G. (2007) Age Discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces* 86 (1), 313–334.

- Ruoholinna, T. (2006) Ikääntyvänä muuttuvilla työmarkkinoilla. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen, Jyväskylä: PS-kustannus, 155–174.
- Ruoholinna, T. (2009) Ikääntyvät työelämässä, Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen, Turun yliopisto, Sarja C osa 288. Turku: Painosalama Oy.
- Snape, E. & Redman, T. (2003) Too old or too young? The impact of perceived age Discrimination. *Human Resource Management Journal* 13 (1), 78–89.
- Terävä, E., Virtanen P., Uusikylä, P. & Köppä, L. (2011) Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys, 23/2011.
- Vahtio, E.-L. (2002) Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus nro 244. Helsinki: Työministeriö.
- Viitasalo, N. (2009) Suomalaisten palkansaaajien ikäsyrjintäkokemusten yhteys eläkehalukkuuteen. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Virjo, I. & Aho, S. (2002) Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla, Rekisteritutkimus yli 50-vuotiaiden erityisongelmista työmarkkinoilla. Helsinki: Työministeriö.
- Weller, S. (2007) Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us? *Work, Employment and Society* 21 (3), 417–437.

Liitteet

Liitetaulukko 1. Ikäsyrjintätilanteet yli 45-vuotiailla palkansaaajilla

Syrjintätilanne	Osuus ikäsyrjintää kokeneista naisista (%)	Osuus ikäsyrjintää kokeneista miehistä (%)
Rekrytointi	49	58
Palkkaus	49	58
Arvostuksen saaminen	75	53
Etenemismahdollisuudet uralla	36	37
Työn ja työvuorojen jakaminen	32	26
Koulutukseen pääseminen	40	32
Tiedottaminen	53	47
Työsuhde-etujen saaminen	17	21
Työtovereiden ja esimiesten asenteet	75	68

Sukupuolten väliset erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Liitetaulukko 2. Koettu ikäsyrjintä ja sukupuolinen syrjintä yli 45-vuotiailla naispalkansaaajilla vuonna 2008

Koettu ikäsyrjintä	Koettu sukupuolinen syrjintä		n
	Kyllä	Ei	
Ei	2 %	98 %	1111
Kyllä	13 %	87 %	47

N=1158

χ^2 -testi P<0.001

Litetaulukko 3. Korrelaatiomatriisi logistisen regressioanalyysin muuttujista

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Koettu ikäryhjäntä	1											
2 Ikä	,122**	1										
3 Sosioekonominen asema	-,020	,064*	1									
4 Koettu terveydentila	,108**	,079**	,079**	1								
5 Johtamistyytyväisyys	,195**	-,048	-,053	,068*	1							
6 Kuukausitulot	-,010	-,085**	-,557**	-,116**	,064*	1						
7 Työntekijöiden irtisanominen	-,068*	,041	-,041	-,028	-,053	-,070*	1					
8 Työtehtävien sukupuolittuneisuus	,005	-,044	-,052	-,036	,054	,222**	-,079**	1				
9 Mahdollisuudet vaikuttaa työnsuunnitteluun	,142**	,034	,267**	,070*	,154**	-,197**	-,029	-,058	1			
10 Muutoksia työpaikalla	-,065*	,014	,145**	,006	-,061*	-,174**	,148**	-,034	,032	1		
11 Työnantaja	-,093**	-,088**	,200**	-,022	-,018	-,055	-,183**	,064*	,038	,169**	1	
12 Parisuhde	,109**	,057	,025	,030	,060*	,002	-,039	,026	,010	,055	-,023	1

** p<0,01

*p<0,05