

NIINA VIITASALO

Varttuneet ja ikäsyryntä  
työelämässä

The background of the cover is white, featuring a decorative pattern of numerous blue, semi-transparent spheres of varying sizes. These spheres are scattered across the page, with some appearing larger and more prominent than others, creating a sense of depth and movement. The spheres have a subtle texture and are rendered with soft shadows, giving them a three-dimensional appearance.



NIINA VIITASALO

Varttuneet ja ikäsyryntä  
työelämässä



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA  
Esitetään Tampereen yliopiston  
yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön johtokunnan suostumuksella  
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston  
Linnan luentosalissa K103, Kalevantie 5, Tampere,  
5. päivänä joulukuuta 2015 klo 12.

TAMPEREEN YLIOPISTO

NIINA VIITASALO

Varttuneet ja ikäsyrijintä  
työelämässä

*Acta Universitatis Tamperensis 2114*  
*Tampere University Press*  
*Tampere 2015*



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö



Työsuojelurahasto  
Arbetsarkydsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla Tampereen yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti.

Copyright ©2015 Tampere University Press ja tekijä

Kannen suunnittelu  
Mikko Reinikka

Taitto  
Sirpa Randell

Myynti:  
verkkokauppa@juvenesprint.fi  
<https://verkkokauppa.juvenes.fi/>

Acta Universitatis Tamperensis 2114  
ISBN 978-951-44-9966-1 (nid.)  
ISSN-L 1455-1616  
ISSN 1455-1616

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1609  
ISBN 978-951-44-9967-8 (pdf)  
ISSN 1456-954X  
<http://tampub.uta.fi>

Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print  
Tampere 2015



# KIITOKSET

Monivaiheiset kuusi vuotta tutkijan työssä ovat takana ja nyt väitöskirjani on valmis. Työn valmistumisessa ovat auttaneet useat henkilöt ja tahot, joille haluan esittää kiitokseni. Suurin kiitos kuuluu ohjaajilleni Jouko Nätille ja Päivi Korvajärvelle pitkäjänteisestä ohjauksesta ja tuesta koko väitöskirjaprojektin ajalta. Joukon kannustava työkentelyote ja Päivin paneutuva ja tarkka kommentointi ovat edistäneet merkittävästi väitöskirjani valmistumista.

Väitöskirjani esitarkastajina toimivat Jyrki Jyrkämä ja Irja Kandolin. Esitän lämpimät kiitokset esitarkastajille väitöskirjan käsikirjoituksen kommentaista ja parannusehdotuksista. Ne olivat suureksi avuksi väitöskirjan viimeistelyssä.

Olen työskennellyt väitöskirjaprojektin aikana sekä Pertti Koistisen luotsaamassa Työverkko-tutkijakoulussa että JP Roosin ja Ulla-Maija Seppälän johtamassa Vastuu-tutkijakoulussa. Kiitän tutkijakouluja menetelmiin ja tutkimuksen sisältöihin liittyvästä tuesta ja kannustuksesta väitösprosessin aikana. Kiitos myös tutkijakoulujen jatko-opiskelijoille ja opettajille vertaistuesta ja neuvoista tutkimustyön aikana. Tutkijakoulujen lisäksi olen saanut taloudellista tukea Jouko Nätin projekteista ja viimeistelyapurahan Työsuojelurahastosta. Esitän kaikille rahoittajille kiitokset työni taloudellisesta tukemisesta.

Artikkeleista ja yhteenvetoluvusta koostuvaa väitöskirjaa ovat kommentoineet monet henkilöt. Haluan kiittää kaikkia tekstejä lukeneita työyhteisön jäseniä. Tutkimusprosessin aikana osallistuin sosiaalitieteiden tutkijoiden artikkelipaja Apajaan ja tutkimusseminaareihin. Niihin osallistuneilta kollegoilta sain paljon kommentteja, jotka edistivät merkittävästi erillisten artikkeleiden valmistumista. Kiitos Lina Van Aerschot ja Katri-Maria Järvinen erilaisten ja eri vaiheessa olevien papereiden kommentaista. Teidän näkemyksenne ovat olleet tärkeitä väitöstutkimuksen aikana. Yhteenvetoluvun kommentaista haluan kiittää Satu Ojalaa esitarkastusvaiheessa ja Tiina Saarta sekä Noora Ellosta ideoista käsikirjoituksen viimeistelyvaiheessa. Kiitän myös Tiina Saarta avusta lähdeluettelon viimeistelyssä ja Helena Vesarantaa väitöskirjan kielenhuoltoon paneutumisesta.

Sosiaalitieteen työyhteisön jäsenenä on ollut hyvä tehdä tutkimustyötä. Olen saanut useita ystäviä näiden vuosien aikana. Olemme jakaneet yhdessä sekä tutkimukseen että

muuhun elämään liittyviä murheita ja ilonaiheita. Kiitos tästä erityisesti Lina, Tiina, Olli, Satu ja Katri.

Työyhteisön lisäksi olen saanut tukea monilta läheisiltäni väitösprosessin aikana. Haluan kiittää erityisesti äitiäni Tuulaa avusta ja kannustuksesta. Tiina Männistöä kiitän ystävydestä, tuesta, lukuisista lenkeistä ja tutkimustyötä tasapainottavista vapaa-ajan harrastuksista. Siskojani Jenniä ja Riikkaa kiitän kannustuksesta ja yhteiskunnallisista keskusteluista sekä tuesta elämän eri käänteissä. Tärkein kiitos kuuluu kuitenkin perheelleni Eveliinalle, Konstalle, Juholle ja Petrille. Pitkän väitöskirjatyön aikana olemme kulkeneet yhdessä mutkaisen matkan, mutta selvinneet siitä yhdessä. Kiitos!

Aurinkoisena lokakuun päivänä 2015

Niina Viitasalo

# TIIVISTELMÄ

Niina Viitasalo

## *Varttuneet ja ikäsyrrjintä työelämässä*

Tutkimukseni käsittelee varttuneiden kokemaa ikäsyrrjintää työpaikoilla ja se sisältää neljä tieteellistä artikkelia ja yhteenvetoluvun. Artikkeleiden näkökulmina ovat: I) ikäsyrrjinnän yleisyys, syrrjintätilanteet ja naispalkansaajien ikäsyrrjintäkokemusten ennustajat, II) ikäsyrrjinnän käytänteet, III) ikäsyrrjinnän muovaama toimijuus ja IV) ikäsyrrjintäkokemusten sairauspoissaoloja lisäävä riski. Yhteenvetoluvussa kysyn, millaisia rakenteellisia näkökulmia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja liittyy varttuneiden kokemaan ikäsyrrjintään työssä. Tämän kysymyksen avulla kokoan yhteen artikkelien keskeiset tulokset.

Ikäsyrrjinnällä tarkoitetaan kronologisesta tai oletetusta iästä johtuvia ennakkoluuloisia asenteita tai syrrjiviä käytäntöjä. Ikäsyrrjintä tulee ilmi syrrjivinä käsityksinä, tunteina tai käytäntöinä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa tai institutionaalisissa rakenteissa. Ikäsyrrjintää on verrattu muihin syrrjinnän muotoihin, kuten sukupuoliseen syrrjintään tai rasismiin. Ikäsyrrjintä eroaa kuitenkin muista syrrjinnän muodoista, koska ikäsyrrjintää voi kokea kuka tahansa eri elämänvaiheissa. Ikäsyrrjintää esiintyy yksilötasolla, sosiaalisissa verkostoissa, instituutioissa ja kulttuurin tasolla. Tässä tutkimuksessa käsitellen työssä koettua ikäsyrrjintää yksilötasolla, työpaikkojen sosiaalisiin verkostoihin ja institutionaaliisiin rakenteisiin kiinnittyvänä ilmiönä varttuneiden näkökulmasta.

Tutkimukseni on monimenetelmällinen ja tavoitteenani on tarkastella ikäsyrrjintäilmiötä erilaisista näkökulmista rakenteellisen eli yleistettävän tason ja arjen käytäntöihin pohjautuvan tason kautta. Rakenteellisen tason tulokset pohjautuvat määrällisiin ja arjen tason tulokset laadullisiin aineistoihin ja menetelmiin. Aineistoina käytän Tilastokeskuksen kysely- ja rekisteriseuranta-aineistoja sekä kirjoitusaineistoa. Kyselyaineistoina ovat Tilastokeskuksen Työolotutkimukset vuosilta 1997, 2003 ja 2008. Rekisteriseuranta-aineistona on paneeliaineisto, jossa Työolotutkimuksiin vastanneiden tietoihin on liitetty tietoja Kelan rekisteristä. Työolotutkimukset ovat kaikkiin suomalaisiin palkansaajiin yleistettävissä olevia aineistoja. Työolotutkimusaineistoa analysoin määrällisillä menetelmillä, jotka ovat ristiintaulukointi, varianssianalyysi, logistinen regressioanalyysi ja negatiivinen binomiregressioanalyysi. Kirjoitusaineistona

on lehti-ilmoitusten avulla keräämäni aineisto ikäsyryntää kokeneilta työntekijöiltä. Tämä aineisto sisältää 31 kirjoitusta. Kirjoittajien iät vaihtelevat noin 40-vuotiaista eläkeikäisiin. Kaksikolmasosaa kirjoittajista on naisia. Vastaajissa on työllisiä, työttömiä ja eläkkeellä sekä eri aloilta olevia syryntää kokeneita. Kirjoitusaineiston tutkimusmenetelmänä on sisällönanalyysi.

Tutkimukseni rakenteellisen tason tulosten mukaan ikäsyryntää kokevat eniten yli 55-vuotiaat naispalkansaajat. Ikäsyryntä ilmenee työpaikoilla erityisesti kielteisinä asenteina ja arvostuksen puutteena sekä naisilla että miehillä. Ikäsyryntää kokevat naispalkansaajat ovat todennäköisimmin ylempiä toimihenkilöitä ja he työskentelevät valtiosektorilla. Tyytymättömyys johtamiseen ennustaa voimakkaimmin naisten ikäsyryntäkokemuksia. Työpaikalla koettu ikäsyryntä on riskitekijä pitkien sairauspoissaolojen esiintymisessä. Kolmen vuoden seuranta-aikana ikäsyryntää kokeneilla palkansaajilla oli kaksinkertainen riski jäädä pitkälle sairauslomalle verrattuna muihin palkansaajiin, kun muita sairauspoissaoloihin yhteydessä olevia tekijöitä, kuten yksilöön, työhön tai terveyteen liittyviä ulottuvuuksia otettiin huomioon.

Arjen tason keskeiset tulokset liittyvät ikäsyryntän muovaamaan toimijuuteen ja sosiaalisen syryntämisen käytänteisiin. Työpaikoilla syryntämisen käytänteet tulevat näkyviin sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa torjuntana, painostamisena, vähättelynä tai eristämisenä. Torjunnan tai painostuksen seurauksena työntekijä päätyy työelämän ulkopuolelle, kun taas vähättely tai eristäminen johtaa työntekijän marginaaliin työpaikan sisällä. Tällöin työntekijä menettää täysivaltaisen työntekijän asemansa. Ikäsyryntäkokemukset muovaavat epävaraaseen työmarkkina-asemaan joutuneiden toimijuutta monin tavoin. Toimijuus rakentuu voimakkaasti työn ja sen puuttumisen kautta. Toimijuus muotoutuu yhtäältä motivoituneen työnhaun, kouluttautumisen ja työkyvyn sekä itsetunnon korostamisen avulla. Toisaalta pitkään jatkunut epävarmuus ja pettymykset näkyvät toimijuudessa hiipuvana työnhakuna ja työllistymisuskon alenemisenä sekä katkeroitumisena.

Tutkimukseni osoittaa, että työpaikoilla ilmenevä ikäsyryntä aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen syryntämisen kokemuksia. Ikäsyryntä on este varttuneiden täysipainoiseen osallistumiseen työelämässä. Työurien pidentämiseen tähtäävä politiikka ja työpaikoilla esiintyvä ikäsyryntä ovat ristiriitaisia varttuneiden näkökulmasta, koska ikäsyryntän seurauksena pitkä työura voi jäädä haaveeksi. Ikäsyryntän kitkemiseksi työpaikoilla on tarvetta ikään liittyvälle tasa-arvotyölle ja syryntän ehkäisemiselle.

*Avainsanat:* ikäsyryntä, varttuneet, syryntämisen käytänteet, monimenetelmällisyys, työelämä



# ABSTRACT

## *Ageing Employees and age discrimination in working life.*

This doctoral thesis focuses on ageing employees and the workplace age discrimination they experience. The study consists of four scientific articles and a summary. The articles focus on: I) the prevalence and the manifestation of workplace age discrimination and indicators of perceived age discrimination among women; II) the prevailing practices of age discrimination in the workplace; III) the responses and initiative of people who have experienced age discrimination IV) the risk of sickness absence increasing due to perceived age discrimination.

My primary research question is: *What kind of structural and everyday practices lead to employees experiencing workplace age discrimination?* To answer this question, I collate the central results of the articles for a summary of their findings.

The phrase age discrimination refers to the negative stereotypes, attitudes and discriminatory practices that arise from prejudiced perceptions about a particular age group. Age discrimination is revealed through representations, affective behavior and practices in many differing forms of social interaction and institutional practices. Age discrimination has different dimensions compared to other forms of discrimination like racism or sexism because age discrimination can only be experienced during a certain phase of life. Age discrimination occurs on the individual, social network, institutional and cultural levels. In this research, the focus is age discrimination resulting from old age or ageing employees in which the phenomenon is experienced on the individual level, in workplace social networks and in institutional structures.

The research data consist of both quantitative and qualitative data as this study uses mixed methods. The quantitative data consist of the Finnish Quality of Work Life Surveys from the years 1997, 2003, 2008 and register-based follow-up data produced by Statistics Finland. These surveys are representative samples of Finland's working population. The research methods are used in articles I and IV and are cross-tabulation, variance analysis, logistical regression and negative binomial regression analysis.

The qualitative data in this study consist of 31 written documents from people who have experienced workplace age discrimination due to ageing. The written documents were collected as responses to advertisements placed in newspapers. The writers are between 40 years old and retirement age. Two-thirds of the respondents are women. The social backgrounds of the writers are varied as were their occupations at the time of writing,

which included retirees and employed and unemployed people. The qualitative research method is used in articles II and III and is content analysis.

The focus of this summary is on the experience of structural and everyday levels of age discrimination. The structural level is based on quantitative analysis and the results are representative of Finnish employees. The everyday level is based on a qualitative analysis and describes the everyday practices and behavior that lead to the phenomenon of workplace age discrimination.

At the structural level, the results demonstrate the prevalence, the circumstances and the association between different variables and the experience of age discrimination. In particular, women over 55 years of age are more likely to experience workplace age discrimination. However, the experience of age discrimination manifests in negative critical attitudes towards both men and women. Nevertheless, discrimination is more likely to be experienced by females who are managerial or senior office workers and state sector employees. Perceived age discrimination is also more likely to associate with sickness absence in the follow-up period compared to other employees, making it a significant risk factor for sickness absence after controlling for the demographic, work- and health-related factors.

With regard to everyday life, the results demonstrate how age discrimination influences and affects everyday workplace practices. These social closure practices are manifest in the workplace as rejection, pressure, underestimation and isolation in everyday social interaction. The result has been that those respondents who have experienced age discrimination feel they are losing their status as a full member of the workplace and in work life in general. In addition, age discrimination isolates and marginalizes employees, limiting their responses and activities, leaving them in an unstable work situation in many respects. The respondents present their own initiatives to overcome the discrimination by showing they are motivated to search for employment or retraining and emphasize their skills or self-esteem. However, long-term insecurity and disappointment resulted in their initiatives to seek employment and their belief in finding employment declining, thus making them embittered as they find fewer employment opportunities available to them.

Age discrimination arises from negative prejudices about ageing employees, which result in negative treatment that is associated with social closure practices in the workplace. The phenomenon of age discrimination may prevent ageing employees from participating as full members in the workplace. In the future, higher employment rates will be required in Finland due to its ageing societies, thus employees will be asked to prolong their careers. However, due to discrimination this may be challenging. Hence, it will be important to increase knowledge about age equality in the workplace.

*Keywords:* age discrimination, ageing, social closure practices, mixed methods, working life

# SISÄLLYS

Luettelo alkuperäisjulkaisuista .....	11
1 Johdanto .....	13
2 Näkökulmia työelämän ikäsyrrintään .....	18
2.1 Tutkimuksen käsitteet .....	18
Ikäsyrrintä .....	18
Ikääntyvä, ikääntynyt ja varttunut työntekijä .....	20
Kronologisesta iästä työmarkkinaikään .....	21
Ikä eronteon välineenä ja kolmas ikä .....	23
2.2 Ikäsyrrinnän selityksille .....	24
2.3 Työelämässä esiintyvän ikäsyrrinnän tutkimus .....	26
Ikäsyrrinnän yleisyys ja ilmenemistilanteet työssä .....	26
Syrjinnän moniperustaisuus .....	29
Varttuneiden toimijuus työmarkkinoiden rajalla .....	30
Työhön liittyvän syrjinnän seurauksia .....	32
3 Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät .....	34
3.1 Tutkimusasetelma .....	34
3.2 Tutkimuskysymykset .....	37
3.3 Aineistot .....	39
Lehti-ilmoituksin kerätty kirjoitusaineisto .....	40
Työolotutkimukset .....	42
Rekisteriseuranta-aineisto .....	43
3.4 Tutkimuksessa käytetyt menetelmät .....	44
Kuvailevat ja monimuuttujamenetelmät .....	44
Sisällönanalyysi .....	45
3.5 Monimenetelmällisyys .....	47
3.6 Tutkimusetiikka .....	47
4 Tutkimuksen tulokset .....	49
4.1 Ikäsyrrinnän yleisyys ja ennustajat .....	49
4.2 Ikäsyrrinnän ilmeneminen syrjäyttämisen käytänteinä .....	50
4.3 Ikäsyrrinnän muovaama toimijuus .....	52
4.4 Koettu ikäsyrrintä ja pitkien sairauspoissaolojen riski .....	53

5 Yhteenveto ja pohdinta .....	56
Jatkotutkimusideoita .....	60
Tutkimuksen haasteita .....	60
Lopuksi .....	61
Lähteet .....	64
Liite 1. ....	73
Alkuperäiset artikkelit .....	75

## Kuviot

Kuvio 1. Tutkimusasetelma: Työelämässä esiintyvän ikäyrjinnän rakenteellisia ulottuvuuksia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja varttuneiden näkökulmasta. ....	35
Kuvio 2. Ikäyrjintä rakenteellisten ja arkisten tapahtumakulkujen näkökulmista .....	58

## Taulukot

Taulukko 1. Kirjoituspyynnöin kerätty laadullinen aineisto .....	40
Taulukko 2. Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008 .....	42
Taulukko 3. Yhteenveto tutkimuskysymyksistä, aineistoista ja käytettävistä metodeista. ....	46
Taulukko 4. Varttuneiden kokema ikäyrjintä työssä .....	55

# LUETTELO ALKUPERÄISJULKAISUISTA

- I Viitasalo Niina (2011) Ikääntyvien kokema syrjintä työssä, Ikäsyryjinnän yleisyys ja ennustajat. *Työelämän tutkimus* 9(3), 256–271.
- II Viitasalo Niina (2013) Torjunnasta eristämiseen. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä työssä. *Janus* 21(1), 4–21.
- III Viitasalo Niina (2014) Ikäsyryjinnän muovaamat toimijuudet. Teoksessa: Kristiina Brunila & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) *Marginaalin voima! Aikuiskasvatuksen 51. vuosikirja*. Kansanvalistusseura (www.kvs.fi), 128–149.<sup>1</sup>
- IV Viitasalo Niina & Nätti Jouko (2015) Perceived age discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 57(7), 801–805.

---

1 Artikkelit III on julkaistu vain painetussa väitöskirjassa, koska sähköistä julkaisua ei ollut mahdollista toteuttaa julkaisijan toiveiden mukaisesti.



# 1 JOHDANTO

*'Ei se taida olla kovin kansantaloudelle kannattavaa, että on koulutettua kokemusta omaavaa porukkaa "kotiruokinnalla", jos kerta työuriakin pitäisi jatkaa. Toivottavasti ikääntyviä ei kovin syyllistetä syrjinnän ohella.'*

Aineisto-otteeni kuvaa osuvasti työelämässä esiintyvän ikäsyrynnän ja työurien pidentämisen välistä ristiriitaa. Tutkimukseni käsittelee ikäsyrynnän yleisyyttä, ilmenemistä ja syrjintään liittyviä tapahtumakulkuja. Keskeinen tavoitteeni on tuoda näkyväksi työssä esiintyvää ikäsyryntäilmiötä monipuolisesti sekä rakenteellisella että arjen tasolla.

Ikään ja työhön liittyvissä tutkimuksissa käytetään ikääntyvän, ikääntyneen tai varttuneen työntekijän käsitteitä. Käytän tutkimukseni kohderyhmästä ehkä tavanomaisesta kielenkäytöstä poikkeavasti sanaa varttunut, koska katson sen olevan eri vaihtoehdoista neutraalein kuvaamaan syrjintää kokeneita. Tutkimukseni kohdistuu varttuneiden kokemaan ikäsyryntään ja määrittelen ikäsyrynnän ikääntymiseen liittyviksi ennakkoluuloisiksi asenteiksi ja syrjiviksi käytännöiksi. Syrjivät asenteet voivat tulla ilmi muun muassa rekrytointi- tai irtisanomistilanteissa ja syrjiviä käytänteitä voi esiintyä myös muutoin työpaikkojen arjessa. Ikäsyrynnällä on kielteisiä hyvinvointiseurauksia sekä yksilö- ja työpaikkatasolla että laajemmin yhteiskunnassa (Krieger 1999; Pascoe ym. 2009; Schmitt ym. 2014).

Suomessa on jo vuosien ajan ollut meneillään vilkas yhteiskunta-, työ- ja ikäpoliittinen keskustelu ikärakenteen muuttumisesta ja sen vaikutuksista työmarkkinoiden toimivuuteen. Ikärakenteen muuttuminen, minkä taustalla on työikäisten määrän väheneminen, alhainen syntyvyys ja eläkeikäisten määrän lisääntyminen, aiheuttaa huolta sekä työvoiman tarjonnasta että huoltosuhteen muuttumisesta. (Koistinen 2014, 101–102, 126–129.) Tavoitteina ovatkin entistä korkeampi työllisyysaste ja pidemmät työurat. Työurien pidentäminen vaatii työssäolovuosien lisäämistä työuran alussa, keskellä tai lopussa. Varttuneiden kohdalla tämä tarkoittaa, että heidän tulisi pysyä työelämässä aiempaa pidempään ja myöhentää eläkkeelle siirtymistään.

Varttuneiden työmarkkina-asemia leimaa kaksijakoisuus. Aikaisempaa suurempi osa varttuneista on säilyttänyt vakaan ja hyvän työmarkkina-aseman, mikä tulee esille myös työllisyysasteessa. Samaan aikaan osa varttuneista kokee ikäsyrrintää työelämässä, on työttömänä tai kohtaa toistuvasti ongelmia työnhaussa. Työmarkkinat ovat 2000-luvulla jakautuneet siten, että osa varttuneista kärsii aiempaa useammin työsuhteiden lyhentymisestä ja työttömyydestä (Soininen 2015). Työllisyysaste vaihtelee sekä sukupuolittain että ikäryhmien välillä. Vuonna 2014 naisten työllisyysaste oli miehiä matalampi lähes kaikissa ikäryhmissä, poikkeuksena olivat 45–54-vuotiaat (SVT 2014a). Varttuneiden työllisyysaste on kehittynyt myönteisesti koko 2000-luvun Suomessa. Erityisesti 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä työllisyysaste on ollut nousussa vuodesta 1998 lähtien ja vuonna 2013 se oli hiukan alle 60 prosenttia. Samaan aikaan 45–54-vuotiaiden työllisyysaste on pysytellyt melko vakaana ja vuonna 2013 heidän työllisyysasteensa oli yli 80 prosenttia. Verrattuna työikäisten keskimääräiseen työllisyysasteeseen (joka vuonna 2013 oli hiukan alle 70 prosenttia) varttuneiden työllisyysaste on varsin hyvällä tasolla. (SVT 2013.) Lisäksi työuran lopussa siirrytään aiempaa useammin suoraan vanhuuseläkkeelle. 1990-luvulla vain joka kymmenes työntekijä siirtyi normaalille vanhuuseläkkeelle työuran päättyessä, mutta vuonna 2015 vastaava osuus on jo 70 prosenttia. (Lehto 2015.)

Muihin Euroopan maihin verrattuna varttuneiden työllisyysaste on Suomessa hiukan keskimääräistä korkeampi. Pohjoismaihin verrattuna tilanne ei ole kuitenkaan yhtä myönteinen. Vaikka varttuneiden työllisyysaste on ollut nousussa Suomessa 2000- ja 2010-luvuilla, heidän työllisyysasteensa on edelleen huomattavasti alhaisempi kuin esimerkiksi Ruotsissa, Norjassa tai Tanskassa. (Nivalainen 2013, 33; Laine ym. 2009; Eurostat 2013.) Eurooppalaisittain myönteisen työllisyysasteen taustalla on suomalaisten naisten keskimääräistä korkeampi työhön osallistumisen aste verrattuna eurooppalaiseen keskitasoon. (Laine ym. 2009, 94–95.) Varttuneiden työurat ovat myös pidentyneet vuosien 2005–2010 ajanjaksolla muita ikäryhmiä enemmän. Taustalla on työuran pidentyminen uran lopusta (Järnefelt ym. 2013). Lisäksi useat tutkimukset ovat osoittaneet, että yleisesti ottaen eri-ikäisiä kohdellaan työpaikoilla melko tasa-arvoisesti ja ikäystävällisesti (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007; Perkiö-Mäkelä ym. 2010; Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012, 42, 47).

Myönteinen työllisyysaste, työurien pidentyminen tai osaa työpaikkoja koskeva ikäystävällisyys eivät kuitenkaan kerro koko totuutta varttuneiden työmarkkina-asemasta. Suomalaisilla työpaikoilla ikäsyrrintä on ollut muuhun Eurooppaan verrattuna yleistä 2000-luvulla. Työolotutkimusten mukaan yli 50-vuotiaiden ikäsyrrintää kokeneiden osuudet palkansaajista ovat vaihdelleet neljästä seitsemään prosenttiin vuosina 1997–2013. Erityisesti varttuneiden naisten ikäsyrrintäkokemukset ovat olleet muihin Pohjoismaihin nähden huomattavasti yleisempiä. (Ilmarinen 2006; EWCS 2007; Leh-



to & Sutela 2008; Sutela & Lehto 2014; SVT 2014b.) Työpaikoilla esiintyvä ikäsyrrjintä antaa oman leimansa varttuneiden työuriin ja piirtää toisenlaista kuvaa työelämästä. Yhtäältä myönteinen työllisyysasteen kehitys sekä ikäystävällisyys ja toisaalta ikäsyrrjintäkokemukset kertovat jonkinasteisesta varttuneiden työmarkkinoiden polarisoinnista. Ikäsyrrjintäilmiö herättelee kysymään Antti Kasviota (2014, 124) mukaillen, mahdollistavatko suomalaiset työpaikat inhimillisesti ja sosiaalisesti kestävästä työelämän koko työuralle varttuneiden näkökulmasta.

Tutkimukseni ajoittuu merkittävien eläkeuudistusten keskelle. Syksyllä 2014 saatiin päätökseen pitkät eläketöryhmien neuvottelut eläkejärjestelmän muuttamisesta. Keskeinen uudistus koskee eläkeiän nostamista vähintään 65 vuoteen. Päätös tarkoittaa sitä, että entistä useamman tulee pysytellä työelämässä aiempaa pidempään. Käytännössä tämä edellyttää työmarkkinoilla esiintyvän ikäsyrrjinnän tiedostamista ja kitkemistä. Työurien pidentämisvaatimukset ja eläkejärjestelmän muutokset korostavat työelämässä ilmenevän ikäsyrrjintäilmiön ristiriitaisuutta ja epäoikeudenmukaisuutta ikäsyrrjintää kokevien näkökulmasta tarkasteltuna. Ilmiön ristiriitaisuus ja varttuneiden työmarkkina-asemien polarisoituminen korostavat ikäsyrrjintätutkimuksen tarvetta.

Ikäsyrrjintä on jo pitkään ollut lainsäädännöllisesti kielletty työpaikoilla perustuslain<sup>1</sup>, työsopimuslain<sup>2</sup> ja yhdenvertaisuuslain<sup>3</sup> perusteella, mutta siitä huolimatta syrrjintää esiintyy edelleen. Lainsäädännössä ei tyydytä vain kieltämään syrrjintää, vaan työnantajien tulee myös edistää työntekijäsuhteita sekä työnantajaan nähden että työntekijöiden välillä (Finlex 2014c). Lisäksi työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden

1 'Perustuslaki 1999/731 6§: Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.' (Finlex 2014a.)

2 'Työsopimuslaki 2001/55 2 § Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).' (Finlex 2014b.)

3 'Yhdenvertaisuuslaki 2004/21 6§ Syrrjinnän kieltö. Ketään ei saa syrrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Syrrjinnällä tarkoitetaan: 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (*välitön syrrjintä*); 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (*välillinen syrrjintä*); 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkävä ilmapiiri (*bäirintä*); 4) ohjetta tai käskyä syrrjiä.' (Finlex 2014c.)

tasapuolisesta kohtelusta (Finlex 2014b). Yhdenvertaisuuslaissa mainitaan, että lakia sovelletaan työpaikoilla muun muassa seuraavissa asioissa: rekrytoinnissa, työoloihin tai työehtoihin liittyvissä kysymyksissä, työpaikkakoulutuksissa tai uralla etenemisessä (Finlex 2014c). IkäsyRJintätapaukset eivät kuitenkaan ole oikeuskäytännössä tavallisia (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Näyttääkin siltä, että ongelmana on ikäsyRJinnän puutteellinen valvonta, vaikka lainsäädännöllä säädellään ikäsyRJintää monipuolisesti erilaisten tilanteiden varalta. (Koskinen 2002.)

SyRJinnän kieltävät lait ohjaavat myös erilaisia virantäYttötilanteita. Niina Puronurmi (2009, 15, 349) esittää, että syRJintäkiellot voidaan nähdä virantäYttötilanteita sitovina kriteereinä. Työnantajat perustelevat ikäsyRJiviä käytänteitään usein organisaation ikärakenteen muokkaamisella (Julkunen & Pärnänen 2005, 147–149). Puronurmen tutkimuksesta käY ilmi, että ikärakenteen muuttaminen ei yksistään oikeuta syRJiviin nimitysratkaisuihin. Lisäksi ikärakenteen muutostavoite pitää tulla ilmi työpaikkailmoituksessa ja olla luettavissa työpaikan henkilöstöraportissa tai muussa vastaavassa asiakirjassa. Työpaikan ikärakenne voi olla siis perusteena varttuneen työntekijän palkkaamatta jättämiselle, mutta asian tulee ilmetä työpaikan dokumenteista. (Puronurmi 2009, 157.) Mikäli henkilö katsoo joutuneensa ikäsyRJinnän kohteeksi, on ikäsyRJintä voitava todistaa konkreettisesti oikeuskäsittelyssä (mt. 2009, 155). Konkreettisten todisteiden löytyminen ikäsyRJintätilanteissa on kuitenkin usein haastavaa, ja osittain siitä syystä ikäsyRJintään liittyviä oikeustapauksia on vähän (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014).

Tutkimukseni käsittelee varttuneiden työntekijöiden ikäsyRJintäkokemusten yleisyyttä, ennustajia ja syRJintätilanteita sekä syRJinnästä aiheutuvia terveydellisiä seurauksia yhteiskunnan rakenteellisella tasolla. Lisäksi käsittelen syRJintään liittyviä käytänteitä ja syRJinnästä aiheutuvia seurauksia sekä syRJintää kokeneiden toimijuutta yksilöiden näkökulmasta arjen tasolla. Tutkimus on empiirinen ja sen tavoitteena on tuoda näkyväksi ikäsyRJintäilmiötä sekä määrällisten että laadullisten aineistojen ja tutkimusmenetelmien avulla. IkäsyRJintäkokemusten yleisyyteen, syRJintätilanteisiin, ennustajiin ja terveysseurauksiin liittyvät osa-alueet ovat yleistettävissä kaikkiin suomalaisiin palkansaajiin. IkäsyRJinnän käytänteistä sekä tilanteista, seurauksista ja syRJinnän muovaamasta toimijuudesta kertovat osa-alueet tuovat taas esille tapahtumakulkuja, joita ikäsyRJintätilanteet muodostavat työpaikoilla tai niiden ulkopuolella, jos varttuneet eivät onnistu työllistymään ikäsyRJinnän takia. Tutkimus on artikkeliväitöskirja, joka koostuu neljästä tieteellisestä artikkelista ja yhteenvetoluvusta.

Yhteenvetoluvun päätutkimuskysymys on, *millaisia rakenteellisia näkökulmia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja liittyy varttuneiden kokemaan ikäsyRJintään työssä.*

Jäsenmän tutkimukseni tuloksia rakenteen ja arjen tasojen avulla.<sup>4</sup> Nämä tasot eivät kuitenkaan ole tiukasti erotettavissa, vaan ne kietoutuvat monin tavoin toisiinsa. Rakenteellisella näkökulmalla tarkoitan tässä yhteydessä ikäsyryjäntäilmiön rakenteita ja ilmiön muovautumiseen liittyviä ulottuvuuksia, jotka ovat yleistettävissä palkansaajien keskuuteen. Rakenteellisen tason tulokset perustuvat määrälliseen aineistoon ja käsittelevät ikäsyryjäntätilanteita ja ikäsyryjäntän yleisyyttä, ennustajia sekä terveydellisiä seurauksia. Tapahtumakulkuihin liittyvät tulokset pohjautuvat laadulliseen aineistoon ja kertovat arkisista ikäsyryjäntäkokemuksista.

Ikäsyryjäntäilmiötä on tutkittu sekä Suomessa että kansainvälisesti jonkin verran. Tämä tutkimus erottautuu aikaisemmista kuitenkin monin tavoin. Useat suomalaiset aikaisemmat tutkimukset ovat pohjautuneet pääasiassa kvalitatiivisiin haastatteluaineistoihin (ks. esim. Pärnänen 2011; Ruoholinna 2009; Vaahtio 2002; Julkunen 2003). Kvantitatiivisin menetelmin toteutetuissa tutkimuksissa sitä vastoin on ollut käytössä pääasiassa kuvailevia menetelmiä, kuten ristiintaulukointeja (Kouvonen 1999; Lehto & Sutela 2008; Larja ym. 2012). Lisäksi useat ikäsyryjäntä- tai ikätutkimukset ovat sijoittuneet ala- tai organisaatiokohtaisesti tietyille aloille (ks. esim. Pärnänen 2011; Ruoholinna 2009; Airila ym. 2007).

Tämän tutkimuksen vahvuuksina ovat monimenetelmällisyys ja käytettävät aineistot. Kvantitatiivisten monimuuttujamenetelmien avulla saan kuvailevia menetelmiä moniulotteisempaa tietoa ikäsyryjäntäilmiöstä. Kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten menetelmien yhdistäminen samaan ikäsyryjäntätutkimukseen on sekä Suomessa että kansainvälisesti harvinaista<sup>5</sup>. Lisäksi kvalitatiivinen aineisto, jossa ikäsyryjäntää kokeneet ovat voineet kirjoittaa itse syryjäntäkokemuksistaan, on verrattain harvinainen. Rekisteriaineiston avulla toteutettuja kansainvälisiä tai suomalaisia tutkimuksia ikäsyryjäntäilmiön seurauksista ei juurikaan ole saatavilla.

Väitöskirjani seuraavassa luvussa käsittelem työelämän ikäsyryjäntään liittyviä näkökulmia kolmen alaluvun kautta. Aloitan tarkastelemalla tutkimuksen keskeisiä käsitteitä. Käsitteiden esittelyn jälkeen kuvaan ikäsyryjäntän selitysmalleja yleisellä tasolla. Tämän jälkeen erittelen aikaisempaa työelämän ikäsyryjäntätutkimusta ja suuntaan näkökulmat temaattisesti osa-artikkeleiden sisältöjen mukaisesti.

Viitekehityksen jälkeen seuraa tutkimuksen toteuttamista käsittelevä luku kolme, jossa esittelen tutkimusasetelman, tutkimuskysymykset, aineistot ja menetelmät. Tässä luvussa käsittelem myös tutkimusetiikkaa ja monimenetelmällisyyttä. Tutkimukseni tulokset esittelen luvussa neljä jokaisesta artikkelista erillisinä alalukuina. Tutkimuksen päättää luku viisi, jossa esittelen yhteenvedon keskeisistä tuloksista, arvioin tutkimusta, kuvaan jatkotutkimustarpeita ja pohdin tutkimuksen tuloksia.

4 Rakenteesta ja arjesta kirjoitan enemmän tutkimusasetelman yhteydessä sivuilla 34–37.

5 Poikkeuksena ovat kuitenkin suomalaisista tutkimuksista ainakin Kouvonen 1999 ja Airila ym. 2007.

## 2 NÄKÖKULMIA TYÖELÄMÄN IKÄSYRJINTÄÄN

Tämän luvun tavoitteena on kuvata ikäsyryntätutkimusten erilaisia lähestymistapoja. Kiinnitän huomion erityisesti empiiriseen tutkimukseen ja yhteiskunnallisiin ilmiöihin, mikä on ollut olennaista tutkimusasetelmani rakentamisessa. Aloitan tutkimukseni keskeisistä käsitteistä ja tämän jälkeen kuvaan erilaisia ikäsyryntän selitysmalleja. Luvun lopuksi taustoitan tutkimustani esittelemällä erilaisia työelämään liittyvien ikäsyryntätutkimusten tuloksia.

### 2.1 Tutkimuksen käsitteet

Tässä alaluvussa käsittelen tutkimuksen teoreettista taustaa väitöstutkimukseen liittyvien keskeisten käsitteiden ja teorioiden kautta. Aloitan tarkastelun ikäsyryntän moniulotteisuuden kuvauksesta. Tämän jälkeen käsittelen ikääntyvän, ikääntyneen ja varttuneen työntekijän käsitteitä ja erilaisia iän määritelmiä. Lopuksi kuvaan ikää erontekoja tuottavana kategoriana ja kolmannen iän käsitettä, koska varttuneiden ikäsyryntäkokemukset leimaavat elämänvaihetta, jossa siirrytään työstä eläkkeelle.

#### Ikäsyryntä

Syryntäkirjallisuudessa käytetään sekä ikäsyryntän että ageismin käsitteitä. Ageismita tarkoitetaan piilevää syryntää ja ennakkoluuloisia asenteita. Ikäsyryntä kuvaa käsitteenä enemmän suoraa syryntää ja termiä käytetäänkin yleisesti työelämään liittyvässä syryntätutkimuksessa. (Macnicol 2006, 6; Vaahtio 2002.) Ageismin ja ikäsyryntän käsitteitä ja niihin liittyviä hienoisia eroja on käytännön syryntätilanteissa vaikea erottaa toisistaan. Usein syryntätilanteisiin kiertyy sekä piilevän että suoran syryntän elementtejä. Tässä tutkimuksessa käytänkin pääasiassa ikäsyryntän käsitettä ja ajattelen sen sisältävän sekä piilevän että suoran ikään liittyvän syryntän.

Ikäsyryntä on alkujaan Robert Butlerin (1969) esittelemä termi. Hän käytti käsitettä ageismi ja totesi iän aiheuttavan syryntää sukupuolen tai ihonvärin ohella. Ikäsyryntää voi kokea minkä ikäisenä tahansa. Tämä tutkimus kohdistuu ikääntymiseen liittyvään syryntään, joten määrittelen ikäsyryntäkäsitteen sen mukaisesti. Ikäsyryntällä

tarkoitetaan ikääntymiseen liittyviä ennakkoluuloisia asenteita tai syrjiviä käytänteitä erilaisissa tilanteissa. (Butler 1969; Jyrkämä & Nikander 2007; McCann & Giles 2004.) Ikäsyrjintää voi kuvata erilaisten ulottuvuuksien kautta: miten tunnemme tai arvioimme vanhempia ihmisiä, millaisia (tietoon perustuvia) käsityksiä meillä on heistä ja miten toimimme tai käyttäydymme heidän kanssaan (Tornstam 2006). Näihin ulottuvuuksiin vaikuttavat erilaiset ennakkoluuloiset käsitykset ja uskomukset. Tällöin tuloksena voi olla ikäsyrjinnän esiintymistä erilaisissa tilanteissa. Ikäsyrjintä ilmenee sekä yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa että laajemmin erilaisissa instituutio-naalisissa rakenteissa (Jyrkämä & Nikander 2007; Glover & Branine 2001; McCann & Giles 2004). Ikäsyrjintäilmiöön liittyvät ennakkoluuloiset asenteet määrittelevät varttuneisiin kohdistuvia odotuksia. Tällä saattaa olla varttuneiden käyttäytymiseen ja itsetuntoon liittyviä seurauksia. Yksilötason seurausten ohella syrjivät käytännöt näkyvät laajemmin yhteiskunnassa. (Kelchner 1999.)

Edellä esitetyt syrjinnän piirteet liittyvät negatiiviseen ikäsyrjintään, mutta syrjintä voi olla luonteeltaan myös positiivista (Palmore 1999). Tästä on kyse silloin, kun varttuneet tai joku muu ikäryhmä saa erilaisia etuja iän perusteella. Työelämässä positiivisena syrjintänä voi pitää esimerkiksi eläkejärjestelmään sisältyvää superkarttumaa, jossa eläkettä kertyy enemmän, jos työskentelee tietyn iän saavuttamisen jälkeen. Positiivinen syrjintä ja iän tuomat edut eivät ole ongelmallisia, jos kaikilla on ainakin periaatteessa mahdollisuus saavuttaa nämä edut tietyn iän jälkeen. Mikäli positiivinen syrjintä koetaan muiden ikäryhmien taholta epäoikeudenmukaisena, saattaa tämäkin kääntyä eri tavoin ikäsyrjiviksi käytännöiksi. Tutkimukseni näkökulmana on kuitenkin negatiivinen ikäsyrjintä, joten käsittelen syrjintää kielteisenä ja epäoikeudenmukaisuutta tuottavana ilmiönä.

Thomas Nicolaj Iversenin, Lars Larsenin ja Per Erik Solemin (2009) ikäsyrjinnän käsitteanalyysin lähtökohtana on se, että ikäsyrjintää käytetään paljon ilman kritiikkiä, vaikka käsitteeseen liittyy useita heikkouksia. He väittävät, että ikääntyminen on sosiaalisesti rakentuva ilmiö ja ikäsyrjintään liittyvät oletuksena ryhmien väliset eronteot. Toisin sanoen ikäsyrjinnän käsite korostaa jakautumista ikäryhmittäin meihin ja heihin. Ikäsyrjintää verrataan usein rasismiin ja sukupuoliseen syrjintään, vaikka eri syrjinnän muotojen lähtökohdat eroavat toisistaan. Ikäsyrjinnän käsite on lisäksi itsessään syrjivä, koska taustalla on ajatus siitä, että ikääntyneet eroavat muusta väestöstä.

Analyysinsä tuloksena Iversen (2009) ja tutkijaryhmä päätyvät esittämään moniulotteisen määritelmän ikäsyrjinnästä, jonka lähtökohtana on kronologinen ikä tai olettaamus kronologisesta iästä. Määritelmä sisältää neljä erilaista näkökulmaa. Ensimmäinen sisältää kolme ikäsyrjinnän esiintymistä kuvaavaa ulottuvuutta, jotka ovat kognitiivinen, affektiivinen ja käyttäytymiseen liittyvä eli miten ajattelemme, tunnemme tai toimimme eri-ikäisten kanssa syrjivästi (ks. myös Tornstam 2006). Toi-

nen näkökulma muistuttaa negatiivisen ja positiivisen syrjinnän olemassa olosta (ks. myös Palmore 1999). Kolmas tuo esille tietoisien tai tiedostamattoman syrjinnän (ks. myös Kelchner 1999). Neljäs näkökulma kuvaa ikäsyrjinnän esiintymistä eri tasoilla, kuten yksilötasolla, sosiaalisissa verkostoissa tai instituutioiden sekä kulttuurin tasolla. (Iversen ym. 2009.) Näkemykseni mukaan ikäsyrjinnän käsite on moniulotteinen, mutta käyttämäni aineistot rajaavat käsitteen näkökulmia tässä tutkimuksessa. Molemmat aineistot kertovat yksilönäkökulmasta ikäsyrjinnän kokemuksista ja siitä, miten syrjityt ajattelevat, tuntevat tai kuvaavat syrjintään liittyviä tilanteita. Aineisto ei mahdollista tietoisien, tiedostamattoman tai positiivisen syrjinnän tai syrjivästi toimivien näkökulman tarkastelua. Sitä vastoin syrjinnän kiinnittyminen eri tasoille syrjittyjen näkökulmasta kuvattuna sisältyy tähän tutkimukseen.

### Ikääntyvä, ikääntynyt ja varttunut työntekijä

Ikääntyvän ja ikääntyneen työntekijän termit ovat melko uusia ja sopimuksenvaraisia. Ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden jaotteluun liittyvät tarkat kronologisesta iästä<sup>1</sup> johdetut ikäryhmät. Suomalaisessa keskustelussa nämä käsitteet ovat lähtöisin 1990-luvulla toteutetusta *Ikääntyvät työelämässä* -hankkeesta. Ikääntyvällä työntekijällä tarkoitetaan tutkimuksissa 45–54-vuotiasta työntekijää ja ikääntyneellä yli 55-vuotiasta. Ikärajojen perusteena ovat käsitykset työntekijöiden terveydentilassa tapahtuvista keskimääräisistä muutoksista. (KM 1996; Ilmarinen 2006, 60.) Ikääntyvän ja ikääntyneen käsitteisiin kietoutuu myös biologisen iän näkökulma. Määritelmien taustalla on käsitys, jonka mukaan biologinen ikääntyminen ja terveydentilassa tapahtuvat muutokset ovat yhteydessä työkykyisyyteen. Nämä luokittelut ovat siis itsessään stereotypisoivia ja ikäsyrjiviä (Jyrkämä & Nikander 2007, 198), koska ne häivyttävät yksilölliset erot ikääntyvien tai ikääntyneiden työntekijöiden ryhmissä. Käsitteet ja niiden perusteet eivät myöskään kuvasta tämän päivän varttuneita työntekijöitä, jotka eivät halua samaistua stereotyyppisiin ikääntyneiden työntekijöiden ryhmiin. (Eberherr ym. 2009, 20–21; Pärnänen 2011; Julkunen 2003.)

Yhteenvetoluvussa ja artikkeleissa käytän pääsääntöisesti varttuneen työntekijän käsitettä. Tällä tarkoitan työntekijöitä, joiden iät vaihtelevat noin 40 ikävuodesta eläkeikään. Poikkeuksena on ikäsyrjinnän yleisyyttä ja ennustajia käsittelevä artikkeli, *Ikääntyvien kokema syrjintä työssä – Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat*, jossa kirjoitan ikääntyvistä ja ikääntyneistä työntekijöistä. Tämä siksi, että jaottelu on ollut yleisesti käytössä erityisesti aihealueen suomalaisissa kvantitatiivisissa tutkimuksissa. Varttu-

---

1 Erilaisia iän määrittelyitä on kuvattu tarkemmin kappaleessa 'Kronologisesta iästä työmarkkinaikään' sivuilla 21–23.

neen työntekijän käsite on käsitykseni mukaan neutraalimpi ja vähemmän leimaava verrattuna ikääntyneen tai ikääntyvän työntekijän määrittelyihin (Viitasalo 2014). Oman tutkimukseni kannalta olennaista on se, että ikäsyrrintäkokemukset alkavat yleistyä kvantitatiivisessa aineistossa 40 ikävuoden jälkeen. Tutkimukseni kohderyhmänä ovat itse asiassa keski-ikäiset työntekijät. Keski-ikä määrittyy noin 40–65 ikävuoden välille ja varttunut-käsitteen sijasta voisin kirjoittaa varhaista keski-ikää tai myöhäistä keski-ikää elävistä työntekijöistä. (Lachman 2004.) Keski-ikäisyyden käsite on kuitenkin yhtä latautunut kuin muutkin ikääntymiseen tai vanhenemiseen liittyvät käsitteet, kuten ikääntyvä tai ikääntynyt, joten päädyin varttunut-käsitteeseen.

### Kronologisesta iästä työmarkkinaikään

Ikäsyrrinnän käsitteeseen liittyvät kiinteästi erilaiset iän määritelmät ja ikään liittyvät käsitykset. Ikä voidaan määritellä tilannekohtaisesti esimerkiksi kronologisena, biologisena, psykologisena, persoonallisena, subjektiivisena, sosiaalisena tai työmarkkina-ikä. (Ojala 2010; Rantamaa 2008; Ginn & Arber 2002.) Tavallisin iän määritelmä sekä arjessa että tutkimuskäytössä on kronologinen eli kalenteri-ikä, jota käytetään tyypillisesti kvantitatiivisten tutkimusten taustamuuttujana. Kronologinen ikäkäsitys näyttää olevan iän määritelmien perusta, joka on aina läsnä ja johon muita iän ulottuvuuksia verrataan ja suhteutetaan. (Rantamaa 2008, 49–52.)

Biologisen iän määritelmä pohjautuu erilaisiin fyysisiin ja fysiologisiin muutoksiin, joita kehossa tapahtuu ikääntymisen seurauksena läpi eliniän. Biologisen iän määritelmän ohella käytetään myös fysiologista ikää. Nämä molemmat määritelmät kuvaavat ikääntyvässä kehossa tapahtuvia fyysisiä tai toimintakykyyn liittyviä muutoksia. Vastaavasti psykologinen ikä viittaa elämänkaareen kuuluviin psyykkisiin kehitysvaiheisiin. Biologisen ja psykologisen iän määrittymisen taustalla on niin sanottu normaalikehityksen malli, jossa tiettyä kronologista ikää kuvaavat psyykkiset kehitysvaiheet tai kehossa tapahtuvat muutokset. Kronologiselta iältään saman ikäiset voivat poiketa huomattavasti toisistaan fyysisiltä ominaisuuksiltaan ja toimintakyvyltään. Tällöin biologisen iän avulla tuodaan näkyväksi ikääntymisen yksilöllisyyttä ja kuvataan henkilöä esimerkiksi toimintakyvyltään ikäistään nuorempana. (Rantamaa 2008, 52–57; Ginn & Arber 2002, 5.) Persoonallinen ja subjektiivinen ikä kuvaavat jokaisen henkilökohtaista näkemystä omasta iästään. Näistä persoonallinen ikä muovautuu erityisesti elämäntilanteiden ja elämäkokemusten kautta. (Tikka 1994, 93–95.) Subjektiivisen iän määritelmä korostaa ihmisen omaa kokemusta iästään. Useimmiten ihmiset kokevat olevansa kronologisista ikäänsä nuorempia ja tämä käsitys voimistuu varttuneiden ikäryhmissä. (Ilmarinen 2006, 64–67.)

Iän määrittymiseen vaikuttavat ikävuosien ja biologisen ikäänymisen ohella monet yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tekijät (Rantamaa 2008, 50). Tätä iän moniulotteisuutta kuvaavat sosiaalisen iän ja työmarkkinaian käsitteet. Sosiaalinen ikä perustuu yhteiskunnassa vallalla oleviin ikärooleihin tai -normeihin, jotka ohjaavat tietyn ikäiselle sopivaa käyttäytymistä (Ginn & Arber 2002, 7; Rantamaa 58–61). Ikäroolit ja -normit tulevat esille tilannesidonnaisesti erityisesti silloin, jos joku poikkeaa sosiaalisen iän määrittämästä tavasta toimia. Nämä poikkeamat voivat olla epätyypillisiä elämäntilanteita, kuten opiskelua vanhalla iällä (Ojala 2010) tai yksittäisiä tilanteita. Tyypillisimmät esimerkit liittyvät liian nuorekkaaseen pukeutumistyyliin tai muuhun ikäryhmään verrattuna poikkeavaan harrastukseen. (Rantamaa 2008, 58–61.)

Työntekijän työmarkkinaikä muokkautuu työmarkkinoilla ikään liittyvien merkityksenantojen kautta työelämässä vallitsevien käytänteiden mukaan. Työmarkkinaikää määrittävät työ- ja sosiaaliturvalainsäädännön ohjaamat rajat tai suositukset ja käytänteet viittaavat työmarkkinoiden toimijoiden erilaisiin odotuksiin, rajoihin ja valintoihin. (Koistinen 1999, 207; Vaahtio 2002, 180–181; Vaahtio 2003.) Työnhakutilanteessa työnhakijan työmarkkinaikä muovautuu työnantajan arvioissa työntekijän soveltuvuutta työhön. Arvioinnin kohteena voivat olla työnhakijan kyvyt ja persoonallisuus, työmotivaatio, terveys tai työkokemus suhteessa haettavaan työtehtävään. Lisäksi työmarkkinaian määrääntymistä ohjaavat muut iän ulottuvuudet, kuten kalenteri-, sosiaalinen, biologinen tai persoonallinen ikä. Rekrytoinnit ja siten myös ihanteellinen työmarkkinaikä näyttävät sijoittuvan useimmiten ikävuosien 26–45 välille. (Vaahtio 2002, 126, 149–153.) Eeva-Leena Vaahtion (2002, 148–149) ja Anne Kouvosen (1999, 89–90) tutkimusten mukaan yritykset palkkaavat melko harvoin yli 50-vuotiaita ja 55 vuoden ikä näyttäytyy esteenä työhaussa. Aiempien tutkimusten pohjalta voi todeta, että varttuneiden myönteisesti kehittyneen työllisyysasteen taustalla on todennäköisimmin se, että varttuneet ovat onnistuneet säilyttämään työpaikkojaan entistä paremmin.

Työmarkkinaian ohella käytetään työllistyvyyden tai työllistettävyyden käsitteitä. Työllistettävyys muodostuu osittain samantlaisista tekijöistä kuin työmarkkinaikä, mutta se painottaa enemmän ammattitaitoa ja koulutusta. Lisäksi työllistettävyyttä ja työllistyvyyttä määrittävät iän ohella muut erontekojä tuottavat kategoriat, kuten sukupuoli, etninen tausta tai luokka. (Ks. esim. Siivonen & Isopahkala-Bouret 2014.)

Varttuneiden työttömien työllistymisen uuteen työpaikkaan on harvinaista ja lisäksi suurin osa niin sanotuista vaikeasti työllistyvistä työnhakijoista kuuluu varttuneiden ryhmään (Jauhiainen & Rantala 2011, 38; Terävä ym. 2011, 30–31; Lehto 2015). Työmarkkinaian muodostumiseen vaikuttaa voimakkaasti sukupuoli siten, että naisten ihanteellinen työmarkkinaikä saattaa olla huomattavasti miehiä lyhyempi. Naisten työmarkkinaikää ohjaavat miehiä voimakkaammin mahdollinen perheellistymisen ja



kulttuurisesti kapea ikääntymisen malli (Kangas & Nikander 1999, 7–16; Julkunen 2003, 107–108). Työnantajan ja työntekijän eroavat näkemykset työmarkkina-aiästä saattavat aiheuttaa ristiriitoja ja ikäsyrjintätilanteita. Työelämässä esiintyvä ikäsyrjintä liittyy kiinteästi työmarkkina-ikään.

## Ikä eronteon välineenä ja kolmas ikä

Ikä on sukupuolen ohella yksi merkittävä eronteon tai kategorisoinnin väline yhteiskunnassa ja se määrittyy eri tavoin erilaisissa tilanteissa. Toisin sanoen ikä on kontekstisidonnainen ja se muodostuu sosiaalisen vuorovaikutuksen tuloksena. Tiettyyn ikäryhmään liitettäviin ominaisuuksiin ja iän kategorisointeihin vaikuttavat laajasti sosiaaliset normit, ikääntymisen kulttuuri ja poliittiset näkemykset, jotka saattavat johtaa kielteisten stereotyyppien rakentumiseen, syrjivään ilmapiiriin ja käytäntöihin. Näitä ikään liittyviä ryhmittelyjä toteutetaan yhteiskunnan eri tasoilla. (Eberherr ym. 2009, 17.)

Luokittelut tai kategoriat ovat tapa käsitellä ikää erilaisissa tilanteissa. Kronologiseen ikään liittyvät luokittelut uudistavat tai vahvistavat ikään liittyviä stereotyyppioita ja ne saattavat voimistaa ryhmien sosiaalista yhteenkuuluvuutta tai ulossulkemista tilanteesta riippuen. Ikäryhmän käsite häivyttää ihmisten yksilöllisyyttä ja ikääntymisen moninaisuutta elämäkullussa. Yhteiskuntaa värittävät samanaikaisesti voimakkaat ikästereotyyppit ja elämäkullujen erilaistuminen sekä yhdenikäisyyden kulttuuri. (Eberherr 2009, 18; Ojala 2010.) Kielteisiä ikästereotyyppioita ja syrjiviä käytäntöjä esiintyy kuitenkin edelleen (Jyrkämä & Nikander 2007; Pärnänen 2011, 230), vaikka erilaistuvat elämäkullut tuovat näkyville ikääntymiseen liittyvää heterogeenisuutta (Eberherr 2009, 26–27) ja keskustelu yhdenikäisyyden kulttuurista häivyttää ikäriippuvaisia luokitteluja (Nikander 1999, 29, 34; Kosonen 2003, 110).

Työuran lopulla koettu ikäsyrjintä sijoittuu ajankohtaan, jolloin varttuneet ovat siirtymässä kohti kolmatta ikää. Kolmannen iän käsitteellä tarkoitetaan elämänvaihetta, jolloin on siirrytty työstä eläkkeelle nauttimaan aktiivisesta vapaa-ajasta. Ajanjaksoa kuvataan työstä tai perheeseen liittyvistä velvoitteista vapaana aikana ennen vanhuuden raihnaistumista ja neljättä ikää. Kolmannen iän kulttuurille on ominaista idea elämästä mahdollisimman terveenä ja aktiivisena kansalaisena. Neljättä ikää puolestaan määrittävät avun tarve ja voimakas riippuvuus muista ihmisistä. (Laslett 1989, 152–154; Ojala 2010, 72–75.) Laslettin kolmannen iän teoriaa on kritisoitu muun muassa siitä, että se ei huomioi sukupuolittaisia tai muita eroja esimerkiksi työssäkäynnissä, kotitöiden jakautumisessa, hoivavastuuissa tai taloudellisessa tilanteessa. Teoria kuvastaa pitkän uran tehnyttä palkansaajaa, jolle siirtyminen aktiiviseen kolmannen

iän tarjoamaan elämänvaiheeseen on mahdollista. (Bury 2002, 22–24.) Käytännössä monet eläkkeelle siirtyvät auttavat arjessa sekä neljättä ikää eläviä vanhempiaan että lastenlapsiaan, eikä kolmannen iän tarjoama ideaali aktiivisesta vapaasta ilman velvoitteita ole todellisuutta. Rikkonainen työura tai ikäsyrrjintäkokemuksista aiheutuvat ongelmat viimeisinä työvuosina voivat leimata siirtymää työstä eläkkeelle.

Yhdenikäisyyden kulttuuri vähentää iän merkitystä elämänculussa ja purkaa ikäsidonnaisia käyttäytymisnormeja. Samalla on tosiasiallisesti usein kyse normista, mikä korostaa nuorekkuutta, aktiivisuutta ja joustavuutta eri elämäncalueilla. Tästä nuorekkuuden ihanteesta voi kuitenkin muodostua mahdollisuuden ja vapaaehtoisuuden sijasta pakko erityisesti ikääntyville naisille. (Nikander 1999, 35; Ruoholinna 2009, 41–42.) Yhdenikäisyyden kulttuuria voidaan pitää samaan aikaan sekä positiivisia että kielteisiä piirteitä sisältävänä ilmiönä.

## 2.2 Ikäsyrrjinnän selitysmalleja

Ikäsyrrjinnän esiintyvyys ja olemassaolo on yleisesti ottaen tunnustettu ja tiedostettu työelämässä. Ilmiön syyt ovat kuitenkin kiistanalaisia. (Wood ym. 2008.) Tässä alaluvussa käsittelen ikäsyrrjintäilmiön selitysmalleja, jotka jäsennän neljään erilaiseen näkökulmaan. Aloitan taloustieteellisellä näkökulmalla, jonka jälkeen käsittelen ikääntymiseen liittyviä kielteisiä asenteita ja ikäsyrrjintäilmiön yksilöllistymistä. Lopuksi kuvaan ikäsyrrjintää sosiaalisen syrjäyttämisen näkökulmasta.

Taloustieteellinen näkemys painottaa ikäsyrrjinnän syinä rationaalisia työnantajien tekemiä valintoja. Näistä painottuvat yhtäältä varttuneiden korkeammat palkat suhteessa nuorempiin työntekijöihin. Toisaalta työnantajat saattavat pitää varttuneiden kouluttamista työpaikalla epäedullisena, koska saavutetun osaamisen hyödyntämisaika voi olla lyhyt. (Wood ym. 2008.) Samaan aikaan työnantajat eivät huomioi varttuneiden työkokemukseen tai hiljaiseen tietoon liittyviä arvoja ja organisaatioon sitoutumisen tuomaa etua (Duncan & Loretto 2004).

Toinen selitysmalli pohjautuu kielteisiin ennakkoluuloihin ja stereotyyppisiin varttuneiden työntekijöiden työn alhaisemmasta tuottavuudesta. Yleisesti ottaen tutkimusten pohjalta ei juurikaan löydy näyttöä tai oikeutusta siihen, että varttuneiden työkyky tai palkkakustannukset olisivat syinä ikäsyrrjintään. (Wood ym. 2008.) Mahdollisesti korkeita palkkakustannuksia kompensoivat varttuneiden laaja-alainen kokemus, työmotivaatio ja sitoutuminen organisaatioon (Saari & Ojala 2011). Siitä huolimatta taloudellisten syiden mainitaan usein, kulttuuristen normien ja arvojen ohella, vaikuttavan ikäsyrrjinnän taustalla. (Wood ym. 2008; Snape & Redman 2003; Ilmarinen 2006, 97–104; Rupp ym. 2006; Palmore 1999, 127.)

Stereotypioihin ja taloudellisuuteen pohjautuvat selitysmallit voivat kietoutua ikä-syrjintätilanteissa yhteen. Syrjivät käytännöt oikeutetaan stereotyyppien avulla ja toimintaa pidetään itsestään selvänä. Mikäli syrjivät käytännöt johtavat järjestelmälliseen tiettyyn ikäryhmään kuuluvien syrjäyttämiseen muun muassa rekrytoinnissa, on kyse tilastollisesta syrjinnästä. Tilastolliselle syrjinnälle on ominaista, että ryhmään liitetävät stereotyypit yleistetään kaikkiin ryhmän jäseniin. Tällöin ei huomioida ikäryhmään kuuluvien yksilöllisiä eroja tai taloudellisuuskulman paikkansapitävyyttä. (Tomaskovic-Devey & Stainback 2007; Larja ym. 2012, 20; Wood 2008.)

Kolmanneksi ikäsyrjintää on selitetty uusliberalististen näkemysten mukaan varttuneiden omilla valinnoilla. Näiden näkemysten mukaan varttuneet ovat itse tehneet huonoja uravalintoja eivätkä ole pysyneet kilpailukykyisinä nuorekkuutta ihannoivassa yhteiskunnassa. Seurauksena on ilmiön yksilöllistyminen (Wood ym. 2008.) Todellisuudessa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien varttuneiden valinnat eivät ole välttämättä vapaaehtoisia, vaan pakon sanelemia tilanteita, koska muita vaihtoehtoja ei ole (Glover & Branine 1997). Geoffrey Wood (2008) työryhmineen on todennut, että joustavuuden ja oppivan organisaation laaja-alainen korostuminen työmarkkinoilla on merkinnyt monia kielteisiä seurauksia varttuneiden näkökulmasta. Jatkuva kouluttautumisen tarve edellyttää varttuneilta motivaatiota osallistua erilaisiin koulutuksiin. Varttuneiden työntekijöiden kouluttautumisen mahdollistuminen edellyttää myönteistä asennoitumista sekä työntekijöiltä että työnantajilta. Mikäli kouluttautuminen estyy esimerkiksi ikäsyrjinnän seurauksena, tällä voi olla kohtalokkaita seurauksia varttuneiden työuran kannalta. (Piekkola 2004, 30–34, 49.)

Neljänneksi syrjinnän esiintymistä tai syrjiviä käytäntöjä on jäsenetty sosiaalisen syrjäyttämisen teorian avulla. Teoria pohjautuu kulttuurisiin ja ideologisiin prosesseihin, jotka saavat aikaan tai joiden kautta perustellaan epäoikeudenmukaista kohtelua. Sosiaalinen syrjäyttäminen liitetään usein rasismiin tai sukupuoliseen syrjintään, mutta sosiaalisen syrjäyttämisen prosessi toimii samalla tavalla ikäsyrjinnän kohdalla (Rosignano ym. 2007a; Rosignano ym. 2007b). Sosiaalisen syrjäyttämisen taustalla saatavat vaikuttaa myös yksilöiden identiteetit, jotka rakentuvat erilaisten ryhmäjäsenyyksien varaan. Nämä identiteetit vaikuttavat ryhmään kuuluvien toimintaan siten, että valinnoissa suositaan sosiaalisilta taustoiltaan samankaltaisia henkilöitä kuin oman ryhmän jäsenet. Toimintaa perustellaan ja oikeutetaan ryhmäjäsenyyksien avulla, eikä ratkaisuja välttämättä tiedosteta syrjiviksi käytännöiksi. Mikäli valinnat johtavat ryhmän ulkopuolisen ulossulkemiseen tai syrjäyttämiseen, on kyseessä sosiaalisen syrjäyttämisen prosessi. Sosiaaliseen syrjäyttämiseen voi sisältyä ennakkoluuloisia asenteita, virheellisiä tietoja syrjäytetystä tai tilastollisen syrjinnän elementtejä. Epäoikeudenmukaisen toiminnan perusteena eivät ole vain yksilölliset valinnat tai uskomukset ratkaisun taloudellisuudesta, vaan ratkaisuja selitetään ja oikeutetaan myös kulttuurisilla toi-

mintamalleilla. (Tomaskovic-Devey & Stainback 2007; Roscigno ym. 2007a; Roscigno ym. 2007b.)

Tutkimukseni ei nojaudu yksittäisiin edellä esitettyihin selitysmalleihin, kun se piirtää kuvaa ikäsyryntäilmiön epäoikeudenmukaisuudesta ja kielteisestä ikääntymisen kulttuurista. Käsittelem työntekijöiden näkökulmasta ikäsyryntän yleisyyttä, enustajia, syryntän käynteitä, ikäsyryntää kokeneiden toimijuutta sekä syryntän ja sairauspoissaolojen välistä yhteyttä. Tavoitteenani ei ole tutkia varsinaisesti ikäsyryntän selitysmalleja tai syitä muun muassa siksi, että tutkimukseni aineistot ovat työntekijälähtöisiä. Tutkimukseni voi kuitenkin sijoittaa sosiaalisen syryntämisen tutkimusperinteeseen.

## 2.3 Työelämässä esiintyvän ikäsyryntän tutkimus

Tässä alaluvussa esittelen työelämässä esiintyvään ikäsyryntään liittyvää tutkimusta. Aloitan ikäsyryntän yleisyyteen ja ilmenemistilanteisiin liittyvällä tutkimuksella. Tämän jälkeen käsittelem syryntän moniperustaisuutta ja varttuneiden toimijuutta työmarkkinoiden marginaalissa. Luvun päättää ikäsyryntän seurauksia käsittelevä kappale.

### Ikäsyryntän yleisyys ja ilmenemistilanteet työssä

Ikäsyryntän havaitseminen työpaikalla on yleisempää kuin itse koettu syryntä (Lehto & Sutela 2008; Ruoholinna 2009, 248). Työolotutkimusten mukaan työssä havaittu ikäsyryntä on pysytellyt hieman alle kymmenessä prosentissa vuodesta 1997 lähtien siten, että naiset havaitsevat ikäsyryntää miehiä useammin (Lehto & Sutela 2008, 117–118). Naiset myös kokevat ikäsyryntää miehiä yleisemmin työpaikoillaan. Vuonna 2003 yli 55-vuotiaista naisista hiukan alle viisi prosenttia kertoi kokeneensa ikääntymisen takia syryntää. Samaan aikaan kolme ja puoli prosenttia saman ikäryhmän miehistä raportoi koetusta ikäsyryntästä. (Viitasalo 2009, 47–48.)

Vuoden 2013 Työolotutkimuksen mukaan varttuneiden omakohtaiset ikäsyryntäkokemukset ovat hieman alentuneet edellisistä Työolotutkimuksista. Kun vuonna 1997 yli 50-vuotiaista palkansaajista seitsemän prosenttia oli kokenut ikäsyryntää, vuoden 2013 tutkimuksessa vastaava luku oli neljä prosenttia. Kehityssuunta työpaikoilla näyttää olevan varttuneiden ikäsyryntäkokemusten yleisyydessä myönteinen. Ikäsyryntäkokemukset näyttävät edelleen painottuvan eri tavoin sukupuolittain siten, että naiset kokevat ikääntymiseen liittyvää syryntää miehiä useammin. (SVT 2014b; Sutela & Lehto 2014.)

Eurooppalaisissa kyselyissä, kuten EWCS (European Working Conditions Survey), on tutkittu työpaikalla koettua ikäsyrrjintää useassa eri kyselyssä. Ikäsyrrjintäkokemukset vaihtelevat maittain, sukupuolittain ja ikäryhmittäin huomattavasti. Vuonna 2000 eurooppalaisilla (EU15) työpaikoilla ikäsyrrjinnän kohteeksi koki joutuneensa keskimäärin noin kolme prosenttia palkansaajista. Miesten ikäsyrrjintäkokemukset olivat naisia yleisempiä. Suomalaisilla yli 45-vuotiailla naispalkansaajilla oli tuolloin eniten ikäsyrrjintäkokemuksia. Heistä yli seitsemän prosenttia oli kokenut ikäsyrrjintää työpaikallaan. Samassa tutkimuksessa suomalaisten miesten ikäsyrrjintäkokemukset olivat Euroopan keskimääräisellä tasolla. (Ilmarinen 2006, 318–323.)

Vuosien 2000 ja 2005 eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan varttuneiden keskimääräiset ikäsyrrjintäkokemukset ovat pysytelleet samalla tasolla. Nuoremmassa ikäryhmissä eli 45–54-vuotiaista hieman alle kolme prosenttia ja yli 55-vuotiaista noin neljä prosenttia oli kokenut ikäsyrrjintää. (Villosio ym. 2008, 27). Vuoden 2010 eurooppalaisesta työolotutkimuksesta käy ilmi, että yleisesti syrrjintäkokemuksia on keskimäärin noin kuudella prosentilla palkansaajista. Samaan aikaan suomalaisilla yli 50-vuotiailla vastaajilla syrrjintäkokemuksia on noin kahdeksalla prosentilla. (EWCS 2010.) Vuoden 2010 syrrjintätulokset sisältävät useita syrrjinnän muotoja<sup>2</sup>. On oletettavaa, että ikä on edelleen yksi yleisimmistä syrrjintää aiheuttavista tekijöistä. (Eurobarometer 2008, 3; Eurobarometer 2009, 11–12, 22.) Eurooppalaisten vertailevien tutkimusten perusteella suomalaisilla varttuneilla palkansaajilla näytti olleen ainakin 2000-luvun alkupuolella syrrjintäkokemuksia hiukan keskimääräistä enemmän verrattuna muihin Euroopan maihin.

Tavallisimpia työpaikoilla esiintyvän ikäsyrrjinnän ilmenemistilanteita ovat rekrytoinnit, irtisanomiset ja valinnat työpaikkakoulutuksiin. Lisäksi ikäsyrrjintä ilmenee työilmapiirissä ikääntymiseen liittyvinä kielteisinä arvoina ja asenteina. (Ilmarinen ym. 2003, 108–109; Roscigno ym. 2007a, 322; Snape & Redman 2003, 83.) Rekrytointitilanteisiin sisältyvä ikäsyrrjintä tulee ilmi erityisesti siten, että yli 50-vuotiaiden uudelleentyöllistyminen näyttää olevan hankalaa (Virjo & Aho 2002; Vaahtio 2002, 148–149; Jauhiainen & Rantala 2011, 38; Terävä ym. 2011, 30–31). Suomalaisilla työpaikoilla kokemuksia rekrytointisyrjinnästä on eniten yli 55-vuotiailla naisilla. Heistä jopa seitsemän prosenttia kertoi rekrytointiin liittyvästä syrrjinnästä. Vastaavassa tilanteessa saman ikäisistä miehistä syrrjintää oli kokenut vain kaksi prosenttia. (Larja ym. 2012, 40, 47.)

---

2 Eurooppalaisen työolotutkimuksen (EWCS) vuoden 2010 syrrjintäkokemuksia on mitattu syrrjintäindeksillä, joka sisältää iän lisäksi ihonväriin, kansalaisuuteen, sukupuoleen, uskontoon, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrrjinnän. Eroteltuja lukuja ikäsyrrjinnästä ei ole saatavilla. (EWCS 2010.)

Varttuneisiin työntekijöihin kohdistuvat irtisanomiset aiheuttavat tyypillisesti ikäsyrjinnän kokemuksia. Tähän liittyy kuitenkin huomattavia yksilöllisiä eroja, eivätkä kaikki koe ikäsyrjintää tilanteessa, vaan sopeutuvat helpommin irtisanomiseen. Varttuneisiin kohdistettuja irtisanomisia perustellaan siten, että irtisanomistilanteessa saattaa olla sosiaalisesti hyväksyttävämpää, myös varttuneiden itsensä mielestä, kohdistaa työntekijöiden vähentäminen lähellä eläkeikää olevaan työntekijäryhmään (Ikonen 2009, 195). Kulttuurinen malli ja sosiaalinen paine varttuneisiin kohdistuvista irtisanomisista saattaa olla erityisen ongelmallinen silloin, jos varttuneet haluaisivat jatkaa edelleen työssä ja he kokevat ikäsyrjintää.

Työpaikan asenteisiin ja arvoihin liittyvien tutkimusten mukaan pääsääntöisesti eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan työpaikoilla tasapuolisesti. Siitä huolimatta noin joka viides palkansaaaja on sitä mieltä, että varttuneita työntekijöitä ei juuri arvosteta. Lisäksi noin joka neljännen työntekijän näkemyksen mukaan eri-ikäisten kykyjen hyödyntäminen on vähäistä. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 65–67.) Myös Merja Perkiö-Mäkelän (2010, 204–205) ja tutkimusryhmän tutkimuksesta käy ilmi, että kahdeksan prosenttia tutkimukseen osallistuvista palkansaaajista piti eri-ikäisten kohtelua epäoikeudenmukaisena omalla työpaikallaan. Nämä tutkimusten tulokset antavat viitteitä ikään liittyvistä kielteisistä asenteista työpaikoilla.

Ikäsyrjintää kokeneiden, yli 55-vuotiaiden palkansaaajien, syrjintä ilmenee erityisesti kielteisinä asenteina sekä tiedonsaantiin ja palkkaukseen liittyvissä tilanteissa. (Larja ym. 2012, 47.) Naiset kokevat miehiä useammin syrjintää työpaikallaan kaikissa edellä mainituissa tilanteissa (Lehto & Sutela 2004, 61; Lehto & Sutela 2008, 119).

Ikäsyrjintäkokemukset vaihtelevat maasta toiseen ikäryhmien, sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan. Näiden ohella työpaikan naisvaltaisuudella tai sektorilla on todettu olevan yhteyttä ikäsyrjinnän esiintymiseen. Suomalaisilla työpaikoilla ikäsyrjintäkokemukset ovat painottuneet muita maita enemmän ylempiin sosioekonomisiin ryhmiin. (Moore 2009; Weller 2007; Rosigno ym. 2007a; Lehto & Sutela 2008.) Työpaikalla esiintyvät muutostilanteet ja näihin liittyvät toimenpiteet, kuten irtisanominen tai työttömyyseläkeputkeen siirtäminen, aiheuttavat epävarmuutta ja ovat usein otollisia tilanteita ikäsyrjinnän esiintymiselle. (Julkunen & Pärnänen 2005, 253–254; Ruoholinna 2009, 248.)

Ikäsyrjintäilmiön olemassaoloa työpaikoilla saatetaan kyseenalaistaa, mikä johtaa syrjittyjen näkemysten ja kokemusten mitätöimiseen. Työssä esiintyvässä ikäsyrjinnässä ei kuitenkaan ole kyse vain varttuneiden työntekijöiden harhakäsityksistä, vaikka varttuneet työntekijät raportoivat työnantajia herkemmin työpaikalla esiintyvistä ikäsyrjinnästä. Tämä tulee ilmi tutkimuksesta, jossa tutkittiin samassa organisaatiossa sekä varttuneiden työntekijöiden että työnantajien ja henkilöstöpäälliköiden näkemyksiä työpaikalla esiintyvistä ikäsyrjinnästä. Tutkimuksen mukaan sekä työntekijät

että henkilöstöpäälliköt raportoivat ikäsyrvivistä käytännöistä työpaikalla. Samasta tutkimuksesta tuli ilmi, että organisaation suuri sosiaalisen vastuun tavoite<sup>3</sup> oli yhteydessä vähäiseen ikäsyrvinnän esiintymiseen. Vastaavasti kielteiset ja ennakkoluuloiset asenteet työpaikalla varttuneita kohtaan olivat yhteydessä suurempaan ikäsyrvinnän esiintymiseen. Sosiaalisen vastuullisuuden tavoite organisaatioissa oli kuitenkin merkittävämpi ikäsyrvinnän ennustaja kuin kielteiset ennakkoluulot ja asenteet. Toisin sanoen vastuullisesti toimivissa organisaatioissa esiintyy vähemmän ikäsyrvintää ja tämä näyttää olevan ratkaisevampi tekijä ikäsyrvinnän esiintymisessä kuin työnantajan syrjivät näkemykset varttuneista työntekijöistä. (Cheung ym. 2011.)

### Syrjinnän moniperustaisuus

Ikäsyrvinnän kietoutumisesta muiden syrjinnän muotojen kanssa käytetään useita erilaisia käsitteitä. Sosiaalitieteissä iän ja sukupuolisen syrjinnän yhtäaikaisesta ilmenemisestä käytetään käsitettä ikääntymisen kaksoisstandardi (Sontag 1979 ref. Rantamaa 2008; Ginn & Arber 2002). Tällä viitataan siihen, että varttuneita naisia ja miehiä kohdellaan sukupuolittain eri tavoin erilaisissa tilanteissa. Naisen ikääntymistä arvioidaan enemmän ruumiillisuuden ja ulkonäön kautta, kun taas miehen ikääntyminen liitetään yhteiskunnalliseen asemaan ja saavutuksiin. (Palmore 1999, 83–83; Julkunen 2003, 107–119; Jyrkinen & McKie 2012.)

Naisten kokemaan syrjintään liitetään yhtäaikaisesti sekä ikään, sukupuoleen että ulkonäköön liittyviä ulottuvuuksia. Nämä syrjinnät kietoutuvat yhteen ja toimivat esteenä uralla etenemisessä. Naisjohtajien etenemisen esteenä on se, että naisia pidetään potentiaalisina hoivaajina, riippumatta hoivavastuun todellisesta olemassaolosta. Lisäksi iän myötä lisääntyvään kokemukseen ja tietoon suhtaudutaan eri tavoin sukupuolten välillä. Tällöin naisten osaamista ei välttämättä arvosteta samalla tavalla kuin miesten. (Jyrkinen & McKie 2012.)

Syrjinnän intersektionaalisuus viittaa erilaisten syrjinnänmuotojen yhtäaikaiseen esiintymiseen, jolloin syrjinnän syytä voi olla haastavaa erottaa toisistaan. Intersektionaalisuudella tarkoitetaan tilanteita, joissa syrjintään kietoutuvat yhtäaikaisesti esimerkiksi ikä, sukupuoli, etninen tausta, luokka tai sukupuolinen suuntautuneisuus (Davis 2008). Moniperustaisen syrjinnän käsite yhdistää laajasti erilaiset syrjinnän muodot ja sitä käytetään lainsäädännössä (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 61). Ikään liittyvien syrjivien käytäntöjen vähentäminen yhteiskunnan eri tasoilta voi olla haastavaa, jos ei huomioida syrjintään liittyviä stereotyyppiaprosesseja ja intersektionaalisuutta muiden

3 Sosiaaliseen vastuuseen sisältyy Cheung, Kwong ja Man-hungin (2011) tutkimuksessa työntekijöiden tarpeista huolehtiminen, vastuu yhteiskunnasta, varttuneiden syrjinnän ehkäiseminen, työntekijöiden pitkäaikainen kehittäminen ja työntekijöiden eduista kiinnipitäminen.

sosiaalisten erontekojä tuottavien tekijöiden välillä. (Eberherr ym. 2009, 16.) Ikä ja muut erontekojä tuottavat asiat tulisi huomioida työpaikkojen arkisissa käytännöissä siten, että vältetään stereotyyppioita.

Työssä koettuun syrjintään näyttää yhdistyvän useita erilaisia syrjinnän muotoja. Tyypillisimmin tutkimusten tulokset viittaavat ikäsyrjinnän ja sukupuolisen syrjinnän yhtäaikaiseen esiintymiseen (Irni 2008; Larja 2012). Sukupuolen lisäksi naisten asemaan työmarkkinoilla kietoutuvat myös ihonväri ja luokka (Moore 2009). Euroopalaisessa työolotutkimuksesta käy ilmi, että lähes 42 prosenttia ikäsyrjintää kokeneista naisista kertoi kokeneensa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työpaikallaan. Lisäksi yli viidennes ikäsyrjintää kokeneista naisista raportoi kokeneensa sukupuolista syrjintää. Myös varttuneet ulkomaalaistaustaiset työntekijät kokivat keksimääräistä enemmän ikäsyrjintää. (Villosio ym. 2008, 26–27.) Moniperustaisesta syrjinnästä työpaikoilla on viitteitä myös Liisa Larjan (2012, 45) tutkimusryhmän tutkimuksessa. Ikäsyrjintäkokemuksia näyttää olevan useammin naisilla sekä niillä palkansaajilla, joilla on terveysongelmia tai jonkinlainen vamma. Ikäsyrjintään näyttääkin liittyvän sukupuolen ohella muun muassa ihonväriin tai terveydentilaan liittyvää syrjintää.

### Varttuneiden toimijuus työmarkkinoiden rajalla

Ikäsyrjinnän käytänteisiin liittyvät tapahtumakulut työpaikoilla ja koettu ikäsyrjintä asettavat varttuneiden toimijuudelle erilaisia esteitä ja säätelevät syrjintää kokeneiden toimintaa (Viitasalo 2014). Tästä syystä on tärkeää tarkastella toimijuutta ikäsyrjintäilmiön yhteydessä. Toimijuudessa on kyse sekä toisin tekemisen mahdollisuudesta ja vastarinnasta että jatkuvuudesta ja rutiininomaisesta toiminnasta. Nämä rakentuvat vuorovaikutustilanteissa osana instituutioita ja yhteisöjä. Toimijuutta ohjaavat yhteiskunnalliset rakenteet, kulttuuriset käsitykset ja normit sekä erilaiset elämäntilanteet. (Ronkainen 1999; 2006; Jyrkämä 2008; Musolf 2003, 8; Ojala ym. 2009; Leinikki 2009; Närvi 2014.) Työssä toimijuuden käsite on olennaista, koska sen avulla toimijat sopeutuvat erilaisiin työelämän tilanteisiin ja etsivät keinoja epävarmuuden hallitsemiseen.

Varttuneiden ikäsyrjintää kokeneiden toimijuuden näkökulma työelämässä tai laajemmin työmarkkinoilla tuo näkyväksi varttuneiden aktiivisuutta, selviytymistä ja sopeutumista syrjinnän aiheuttamiin tilanteisiin. Toimijuus voi sisältää yhtäältä sekä aktiivista toimintaa että hiljaista sopeutumista. Toisaalta vastarinta, viha tai sietämisenä ilmenevä pieni toimijuus (Honkasalo 2008) muokkaavat yksilöiden sopeutumista erilaisiin tilanteisiin. (Ronkainen 2006; Ojala 2010.)



Toimijuuden näkökulmasta on tehty viime vuosina useita työelämään liittyviä tutkimuksia (Närvi 2014; Eteläpelto ym. 2011; Hökkä ym. 2014). Tarkastelen tässä luvussa toimijuuteen liittyviä tutkimuksia kapeasti epävakaaassa työmarkkina-asemassa olevien varttuneiden näkökulmasta. Käytän tutkimuksia, joissa käsitellään yliopistossa pitkään usein määräaikaissa lyhytkestoissa työsuhteissa työskennelleiden, työssä uupuneiden ja varttuneiden pitkäaikaistyöttömien toimijuutta.

Akateeminen toimijuus nojaa yhteisöllisiin toimintatapoihin, omaan tutkimusalaan kiinnittymiseen ja yliopistotyön kerryttämiin taitoihin. Toimijoiden tavoitteena on pitää kiinni akateemisesta toimijuudesta, jopa palkkatyön tai yliopistossa työllistymisen kustannuksella. Tällöin akateemisella uralla työskentelevät pyrkivät siirtymään yliopiston ulkopuolelle esimerkiksi apurahojen turvin. Palkkatyön ulkopuolelle siirtyminen ei kuitenkaan ole kaikille taloudellisesti mahdollinen vaihtoehto. Sirpaleinen akateeminen työoura voi johtaa myös hyvän akateemisen pääoman omaavan työllistymiskehän ulkoreunalle. Käytännössä akateeminen toimijuus vaatii usein asettumista yliopiston reunaehtoihin ja katkonaisen työuran hyväksymistä. Akateemisten lyhyissä työsuhteissa olevien toimijuus edellyttää nopeasti muuttuvien työllisyys- ja työttömyystilanteiden sekä hitaasti saavutettavien pysyvien työsuhteiden välisten ristiriitojen sietämistä. (Lempiäinen 2014.)

Työuupumuksen ja masennuksen kanssa kamppailevien naisten toimijuus rakentuu Sanna Rikalan (2013) tutkimuksessa tapahtumakulkuina, joita rytmittävät vastarinta, sietäminen ja irtiotto. Työssä uupuneiden toimijuus näyttäytyy oireiden alkuvaiheessa vastarintana. Tällöin tavoitteena on vaikuttaa työn olosuhteisiin siten, että työssä jatkaminen olisi mahdollista. Vastarinnan jälkeen toimijuus muuttuu sinnittelyksi uupumusoireiden kanssa. Lopulta kestämatön tilanne uupumukseen johtaneessa työssä aiheuttaa irtioton työstä joko väliaikaisesti tai lopullisesti.

Varttuneiden toimijuutta on tutkittu koulutuksen ja pitkäaikaistyöttömyyden näkökulmista (Silvennoinen 2011). Varttuneiden toimijuudet ilmenevät varuillaan olona ja sietämisenä sekä välineellisenä koulutustoimijuutena ja staattisena työelämätoimijuutena. Näistä varuillaan olo liittyy mahdollisen työllistymisen odottamiseen ja sietäminen kuvastaa työvoimakoulutukseen osallistumista, siitä huolimatta, että varttuneet eivät uskoneet kouluttautumisen edistävän työllistymistään. Silvennoinen (2011, 338–350) ottaa esille elinikäisen oppimisen ideologian ja pitkäaikaistyöttömien toimijuuden välisen ristiriidan. Toisin sanoen lisäkouluttautumiseen sisältyvä päämäärä työllistymismahdollisuuksien edistämisestä ei välttämättä toteudu pitkäaikaistyöttömien arjessa.

Edellä kuvatut varttuneiden epävarmassa työmarkkina-asemassa olevien lähtökohdat, kuten koulutustausta tai asema työmarkkinoilla, ovat erilaisia. Mukana on määräaikaissa työsuhteissa olevia, työssä pahoinvoivia uupuneita ja pitkäaikaistyöttömiä.

Yhteistä heille kaikille on kuitenkin se, että arjen toimijuutta raamittaa jatkuva epävarmuus työstä. Toimijuus näyttäytyy näissä tilanteissa erityisesti tilanteiden sietämisenä.

Virallisena tavoitteena yhteiskunnassa on pitkä työura, kun taas työpaikoilla esiintyvä ikäsyrjintä asettaa omat haasteensa varttuneen yksilöllisille valinnoille ja toimijuudelle. Tutkimus toimijuudesta epävarmoissa oloissa johtaa ajatukseen, että myös ikäsyrjintää kokeneiden voimavarat toimivat vastapainona ikäsyrjinnän aiheuttamassa epävarmassa tilanteessa. Varttuneet eivät ole vain olosuhteiden uhreja vaan muokkaavat aktiivisesti toimintaansa tilanteiden tarjoamissa mahdollisuuksissa.

## Työhön liittyvän syrjinnän seurauksia

Työpaikoilla esiintyvän ikäsyrjinnän seurauksena työntekijä voi joutua syrjäytetyksi työpaikoilla tai laajemmin työelämässä. Ikään liittyvät käsitykset luovat erilaisia toimintatapoja työpaikoille ja nämä muuttuvat sosiaalisen syrjäyttämisen käytännöiksi. Sosiaalisen syrjäyttämisen teoria kiinnittää huomiota syrjinnän epäoikeudenmukaisuuden ohella niihin prosesseihin, käytänteisiin ja mekanismeihin, joita syrjintätilanteisiin liittyy. Syrjintäilmiö kiinnittyy vuorovaikutuksen avulla sekä kulttuurisiin ja institutionaalisiin ympäristöihin että organisaatioiden toimintaan. (Rosigno 2007a.) Syrjinnästä voi aiheutua useita työtyytyväisyyteen, hyvinvointiin tai terveyteen liittyviä seurauksia.

Työpaikalla koettu toistuva syrjintä näyttää olevan yhteydessä työtyytyväisyyden ja henkisen hyvinvoinnin kokemuksiin. Australialaisesta tutkimuksesta ilmenee, että syrjintä on yhteydessä tyytymättömyyteen erityisesti 55–71-vuotiailla miehillä ja 45–54-vuotiailla naisilla työssä. Lisäksi vanhimman ikäryhmän miesten ikäsyrjintäkokemukset ovat voimakkaimmin yhteydessä alentuneeseen henkiseen hyvinvointiin. (Taylor ym. 2013.) Syrjinnän ennustusvoimakkuus suhteessa työtyytyväisyyteen tai henkiseen hyvinvointiin näyttää vaihtelevan ikäryhmittäin ja sukupuolittain. Tutkimuksen tulos on ymmärrettävä siltä osin, että naisilla syrjintä aiheuttaa tyytymättömyyttä miehiä aikaisemmin. Tämän taustalla voi olla se, että naiset vanhenevat kulttuurisesti aikaisemmin kuin miehet, mikä tulee esille siten, että ikääntyneitä naisia arvioidaan ulkonäköön liittyvien ominaisuuksien kautta eri tavoin kuin miehiä. Ikäänntyneen naisen viehättävyys ja samalla uskottavuus voi olla koetuksella, kun taas saman ikäisen miehen charmikkuus saattaa iän myötä lisääntyä. (Palmore 1999, 83; Nikander 1999; Julkunen 2003.) Yllättävää on sitä vastoin se, että vanhimman ikäryhmän naisilla ikäsyrjintäkokemukset eivät ennusta yhtä voimakkaasti työtyytyväisyyden vähenemistä tai henkisen hyvinvoinnin alenemista kuin miehillä. Syrjintäkokemuksissa ja sen seurauksissa näyttää olevan huomattavia sukupuolittaisia ja ikäryhmittäisiä eroja.

Epäoikeudenmukainen kohtelu ja syrjintä ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta ja ne estävät täysipainoista elämää muutoinkin. Syrjinnän ja terveyden välinen yhteys edelleen korostaa ilmiön kielteisiä ulottuvuuksia (Krieger 1999, 297.) Aikaisempien tutkimusten mukaan yleisesti ottaen syrjintäkokemuksilla näyttää olevan yhteyttä terveyteen (Krieger 1999, 311; Pascoe ym. 2009; Pavalko ym. 2003; Vogt 2007). Eliza Pavalkon (2003) ja tutkimusryhmän pitkittäistutkimuksesta käy ilmi, että työssä koetulla syrjinnällä näyttää olevan negatiivisia seurauksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen naisilla. Heidän tutkimuksessaan syrjintä sisälsi erilaisia syrjinnän muotoja työelämässä, kuten ikään, etniseen taustaan, sukupuoleen tai uskontoon liittyvän syrjinnän, eikä näitä tarkasteltu eriteltyinä. Edellisten tutkimusten ohella koetun syrjinnän ja psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä tarkastelevan meta-analyysin tulokset osoittavat, että laaja, läpitukenkäksi kuvattu, syrjintä heikentää psyykkistä hyvinvointia (Schmitt ym. 2014).

Ikäsyrjintäkokemusten ja terveyden välistä yhteyttä on tutkittu vähän (Krieger 1999, 311; Vogt 2007), mutta joitain tutkimuksia kuitenkin löytyy (ks. Krieger 1999). Selityksenä terveyden ja syrjinnän väliselle yhteydelle on esitetty, että syrjintä erimuodoissaan lisää stressiä ja tällä on monia hyvinvointiseurauksia (Pascoe ym. 2009). Yksityiskohtaisempi tutkimus ikäsyrjinnästä ja sairauspoissaoloista kuitenkin puuttuu, vaikka yleisellä tasolla terveydentilan ja syrjinnän välisestä yhteydestä onkin viitteitä. Yhtenä selityksenä sairauspoissaolo- ja syrjintätutkimuksen vähäisyydestä on se, että tarkoitukseen soveltuvia pitkittäisaineistoja on melko vähän saatavilla. Tällöin ei voida todentaa, aiheuttaako syrjintä sairastavuutta vai kohdistuuko ikäsyrjintä heikomman terveydentilan omaaviin työntekijöihin.

Syrjinnän hyvinvointia ja terveydentilaa heikentävät seuraukset saattavat johtaa lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin. Tästä ei kuitenkaan ole tutkimuksellista näyttöä aiemmissa tutkimuksissa (Viitasalo & Nätti 2015). Pitkät sairauspoissaolot aiheuttavat katkoksia työurilla ja sairaudesta johtuvat poissaolot saattavat olla myös työmarkkinoilta poistumisen ensimmäinen vaihe, josta siirrytään työkyvyttömyyden kautta myöhemmin eläkkeelle (Kivimäki ym. 2004). Aikaisemmat tutkimukset viittaavat ikäsyrjinnän hyvinvointia alentaviin seurauksiin. Nämä tulevat esille heikentyneinä työmarkkina-asemina ja alentuneena henkisenä hyvinvointina.

## 3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA MENETELMÄT

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni toteutuksen. Ensimmäinen osa käsittelee tutkimusasetelmaa, jonka jälkeen esittelen tutkimuskysymykset. Jaottelen tutkimuskysymykset yhteenvetoluvun sisältämään päätutkimuskysymykseen ja artikkeleiden eli osatutkimusten sisältämiin osatutkimuskysymyksiin. Kolmannessa alaluvussa käyn läpi tutkimukseni aineistot ja neljännessä alaluvussa käsittelen käyttämiäni tutkimusmenetelmiä. Viidennessä alaluvussa pohdin tutkimustani monimenetelmällisyyden näkökulmasta. Kuudes osa käsittelee tutkimuksen eettisiä näkökohtia. Taulukkoon kolme sivulle 46 olen koonnut kaikki neljä osatutkimusta ja yhteenvetoluvun sekä niihin liittyvät tutkimuskysymykset, käytetyt aineistot ja tutkimusmenetelmät tai -menetelmät.

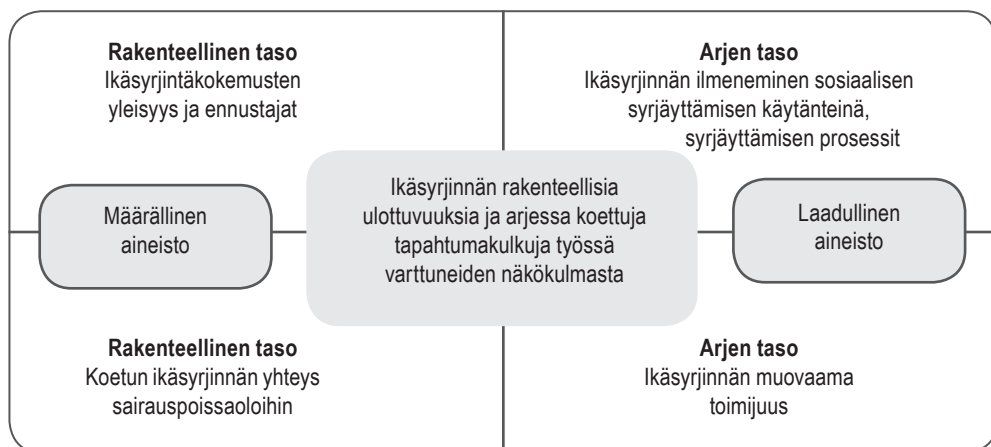
### 3.1 Tutkimusasetelma

Tässä tutkimuksessa yhteiskunnan ja instituutioiden taso muodostavat ikäsyryntäilmiön kontekstin. Yhteiskunnallisen tason toimijat asettavat pitkien työurien tavoitteen ja instituutioissa muokataan esimerkiksi eläkejärjestelmiä tavoitteiden suuntaiseksi. Työpaikat, työyhteisöt ja työkaverit edustavat sosiaalisia ryhmiä tai verkostoja ja syrjintää kokeneet henkilöt muodostavat yksilönäkökulman aiheeseen.

Yleisellä tasolla syrjintätutkimukset voidaan jaotella menetelmällisesti survey-tutkimuksiin ja kokeellisiin sekä kvalitatiivisiin tutkimuksiin. Survey-tutkimukset jakautuvat tutkimuksiin, joissa tarkastellaan joko vastaajan itse kokemaa syrjintää tai muihin kohdistuvan syrjinnän havaitsemista. Kokeellisissa tutkimuksissa voidaan toteuttaa kenttäkoe esimerkiksi rekrytointisyrjinnästä haamuhakijoiden avulla. (Larja ym. 2012, 23, 125.) Tähän tutkimukseen kuuluu osa-alueita sekä survey-tutkimuksen että kvalitatiivisten tutkimusten alueelta. Tutkimukseni kohderyhmänä ovat sekä survey- että kvalitatiivisen aineiston osalta varttuneet henkilöt, jotka ovat itse kertoneet kokeneensa ikäsyryntää työelämässä.

Tutkimuksen tavoitteena on käsitellä työelämässä esiintyvää ikäsyryntää yhtäältä yhteiskunnallisena epäkohtana ja epäoikeudenmukaisena ilmiönä ikäsyryntää kokeneiden näkökulmasta. Toisaalta tavoitteena on yhdistää syrjinnän rakenteellinen tai yleistettävissä oleva taso sekä yksilöiden arjen taso eli työssä koettuja syrjintään liittyviä

tapahtumakulkuja ja toimijuutta. Kuviossa 1 kuvaan tutkimusasetelman, jossa erotteen toisistaan tutkimuksen osa-alueiden näkökulmat.



Kuvio 1. Tutkimusasetelma: Työelämässä esiintyvän ikäsyrintän rakenteellisia ulottuvuuksia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja varttuneiden näkökulmasta.

Rakenteen ja arjen avulla jäsenän tutkimuksen tuloksia ja tuon esille määrällisen ja laadullisen aineistojen tuottamia näkökulmia ikäsyrintäilmiöön. Seuraavassa tarkastelen rakenteen ja arjen käsitteitä oman tutkimukseni näkökulmasta.

Rakenne on yksi yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen peruskäsitteistä, mikä voidaan määritellä monin eri tavoin. Yhteiskuntarakenteen voi määritellä siten, että se sisältää julkisen vallan toimintamallin, institutionaaliset säännöt, kuten lait ja sopimukset sekä julkisella, yksityisellä ja järjestöjen piirissä toteutettavat organisatoriset käytännöt. Edellistä laajemmat määritelmät huomioivat lisäksi yhteiskunnan arvot ja normit tai ihmisten tottumukset. (Heiskala 2003, 23.) Työmarkkinoiden näkökulmasta rakenteet voidaan jaotella taloudellisiin ja institutionaalisiin näkökulmiin. Taloudellisiin rakenteisiin kuuluvat toimialat, työpaikkojen sijainti tai organisaatorakenteet, kun taas institutionaaliset rakenteet sisältävät muun muassa sosiaaliturva-, eläke-, koulutus- ja työvoimapolitiittisia järjestelmiä sekä lainsäädännön. Työelämän tutkimuksessa rakenteilla voidaan viitata työmarkkinoiden rakenteisiin, joita kuvaavat muun muassa työllisyysasteet, työttömyys tai erilaiset työsuhteiden muodot (Koistinen 2014, 57–83; Pyöriä & Ojala 2012.) Yhteiskuntaa kuvataan myös ikä-, luokka- tai sukupuolirakenteiden avulla.

Luokkarakenteen muutoksilla on kuvattu yhtäältä yhteiskunnallista muutosta laaja-alaisesti. Toisaalta yhteiskuntaluokan avulla on tutkittu ihmisten sijoittumista eriarvoistaviin rakenteisiin muun muassa subjektiivisina kokemuksina omasta asemasta tai makrotasolla koko yhteiskunnan näkökulmasta. (Blom & Melin 2012, 195–197.) Erilaiset yhteiskunnan rakenteet määrittävät osaltaan yksilöiden asemaa työelämässä (Silvasti ym. 2014). Rakenteen käsitteellä jäsennetään siten eri tavoin yhteiskunnan monimutkaista kokonaisuutta.

Rakenteen käsite on laaja ja monisäikeinen, mutta tässä tutkimuksessa käytän sitä hyvin suppeassa merkityksessä. Viitataan rakenteella kvantitatiivisin mittarein tuotettuun tietoon (Alkula ym. 2002, 21–22; Raunio 1999, 344–345; Töttö 2000, 73) ikäsyryntäilmiöstä, mikä on yleistettävissä kaikkiin suomalaisiin palkansaajiin. Toisin sanoen yleistettävät tulokset antavat kokonaiskuvaa yhteiskunnallisesta tilanteesta ikäsyryntäilmiöstä ja ominaispiirteistä. Rakenteellisen tason tulokset tuovat näkyviin ikäsyryntäilmiötä muun muassa sukupuoleen, ikään, sosioekonomiseen asemaan tai työnantajasektoriin sekä sairauspoissaoloihin suhteutettuna. Tulokset ilmentävät myös ikäsyryntäkokemusten muodostumista työhön liittyvien tekijöiden näkökulmista, kuten työpaikan muutos- ja irtisanomistilanteiden, johtamistytyväisyyden tai työn suunnitteluun liittyvien osallistumismahdollisuuksien kautta.

Arki on läsnä kaikkialla ja se sisältää tavanomaisia toiminnantapoja ja käytänteitä (Jokinen 2005; Repo 2009). Arkielämään sisältyy sekä työ- ja perhe-elämä että vapaa-aikaan liittyvät arkiset toiminnot (Salmi 2004; Repo 2009). Arjen tutkimuksissa arki on liitetty useimmiten perhe-elämään ja vapaa-aikaan (Korvela & Rönkä 2014). Ajattelen kuitenkin, että työ on yksi keskeinen arjen ulottuvuus. Työ rytmittää arkea ja tuo elämään rutiineja ja toistoa, joita pidetään arjen tunnusmerkkeinä (Jokinen 2005). Arjen tason tulokset pohjautuvat tässä tutkimuksessa kvalitatiiviseen kirjoitusaineistoon, joka sisältää ikäsyryntää kokeneiden kuvauksia ikäsyryntään värittämästä arjesta. Arkiset toimintamallit paljastavat olemassa olevia eriarvoistavia käytänteitä (Repo 2009), mitkä tässä tutkimuksessa viittaavat ikäsyryntään liittyviin tapahtumakulkuihin.

Rakenne ja arki eivät ole toisistaan irrallisia osa-alueita, vaan kietoutuvat monin tavoin toisiinsa. Tässä tutkimuksessa rakenteellisen tason määrällinen aineisto sisältää yksilöiden kokemuksiin pohjautuvia näkemyksiä työoloistaan. Näihin näkemyksiin kietoutuvat arjen ulottuvuudet, koska yksilöt peilaavat kyselytutkimusten vastauksissaan arkisia tilanteitaan ja kokemuksiaan. Arjen tasolla ikäsyryntään käytänteet ja syryntää kokeneiden toimijuus määrittyvät osittain työelämän institutionaalisista rakenteista käsin. Yhteiskunnan rakenteet ja arki eivät ole irrallisia, vaan ne muovaavat toisiaan (Salmi 2004, 26).

Tarkastelen tässä tutkimuksessa työelämässä ilmenevää, varttuneiden kokemaan ikäsyrrjintää yksilönäkökulmasta rakenteellisella ja arjen tasolla. Käytän tarkasteluun palkansaajien keskuuteen yleistettävissä olevaa rakenteellista tasoa ja arjen tilanteita kuvaavia yksilötason tapahtumakulkuja. Käsittelen varttuneiden työntekijöiden työpaikoilla esiintyvän ikäsyrrjinnän yleisyyttä ja ennustajia sekä koetun ikäsyrrjinnän ja sairauspoissaolojen välistä yhteyttä rakenteellisella tasolla. Arjen tason näkökulmasta kuvaan ikäsyrrjinnän ilmenemisen tapoja eli ikäsyrrjinnän käytänteitä ja niihin liittyviä syrrjättämisen prosesseja sekä ikäsyrrjinnän muovaamaa toimijuutta arkisissa tilanteissa työelämässä. Arjen tason tarkasteluihin käytän laadullista aineistoa. Seuraavassa luvussa käsittelen tutkimuksen käytännön toteutusta, kuten tutkimuskysymyksiä, aineistoa ja sen hankintaa sekä tutkimusmenetelmiä ja tutkimusetiikkaa.

## 3.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset muodostuvat yhteenvetoluvun päätutkimuskysymyksestä ja artikkelien sisältämistä tutkimuskysymyksistä. Yhteenvetoluvun kokoavana tutkimuskysymyksenä on: *Millaisia rakenteellisia näkökulmia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja liittyy varttuneiden kokemaan ikäsyrrjintään työssä?* Tähän kysymykseen vastaan nivomalla yhteen neljän osatutkimuksen keskeiset tulokset ja tarkastelemalla osatutkimusten näkökulmia erilaisilta tasoilta käsin.

### Artikkeli I

Ensimmäisessä artikkelissa tarkastelen ikäsyrrjintää yhteiskunnalliselta tai rakenteelliselta tasolta. Kysyn artikkelissa seuraavat kolme tutkimuskysymystä.

- Miten yleistä ikäsyrrjintää on palkansaajilla?
- Millaisissa tilanteissa ikäsyrrjintää koetaan?
- Millaiset tekijät ovat yhteydessä naispalkansaajien ikäsyrrjintäkokemuksiin?

Tutkin ikäsyrrjintäkokemusten yleisyyttä ja ikäsyrrjintätilanteita mies- ja naispalkansaajilla sekä ikäsyrrjinnän ennustajia naispalkansaajilla. Analyysin kohdistaminen naispalkansaajiin on perusteltua siitä syystä, että suurin osa ikäsyrrjintää kokeneista oli aineistossa naisia ja sukupuolittain erotellut tulokset eivät miehillä olleet tilastollisesti merkitseviä vähäisen vastaajamäärän takia. Tulokset ovat yleistettävissä kaikkiin naispalkansaajiin ja kertovat työpaikkojen sisällä esiintyvistä syrrjinnästä.

## Artikkeli II

Toisessa artikkelissa tutkin ikäsyrijintätilanteita ja niihin liittyviä käytänteitä eli kohdistan analyysin arjen tasolle ja ikäsyrijintätilanteisiin sisältyviin prosesseihin. Artikkelissa on seuraavat kolme tutkimuskysymystä, joista viimeinen on päätutkimuskysymys.

- Millaisissa tilanteissa ikäsyrijintä ilmenee?
- Miten työhön liittyvä ikäsyrijintä ilmenee?
- Millaisia sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä ikäsyrijintään liittyy?

Toteutin toisen artikkelin analyysin kolmivaiheisesti ja kaksi ensimmäistä kysymystä toimivat samalla aineistolle esitettävänä analyttisinä kysymyksinä. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla tutkin numeerisesti aineistossa esiintyviä ikäsyrijintätilanteita ja toisen kysymyksen tavoitteena on tutkia ikäsyrijinnän ilmenemistä enemmän sisällöllisesti ja ryhmitellä ilmenemisen tavat temaattisesti erilaisiksi syrjinnän käytänteiksi. Pääkysymyksen avulla tulkitsen sosiaalisen syrjäyttämisen teorian avulla aineistosta löytämäni syrjintätilanteet ja ilmenemisen tavat. Viimeisen tutkimuskysymyksen tavoitteena on saada esille ikäsyrijintää kokeneiden kuvaamia tapahtumakulkuja, joita ikäsyrijinnän käytänteisiin sisältyy.

## Artikkeli III

Kolmannessa artikkelissa näkökulmana on arjen taso. Tarkastelen ikäsyrijintää kokeneiden toimijuutta ikäsyrijinnän muovaamissa rajoissa ja mahdollisuuksissa. Artikkelissa esitän seuraavan tutkimuskysymyksen.

- Millaisista ikäsyrijinnän muovaamista mahdollisuuksista tai esteistä varttuneiden toimijuus muodostuu?

Tutkimuskysymyksen tavoitteena on tuoda näkyväksi syrjintää kokeneiden ja epävaakaaseen työmarkkina-asemaan joutuneiden arkea ja toimijuutta ikäsyrijinnän rajaa-  
missa mahdollisuuksissa. Ikäsyrijintää kokeneet eivät ole vain passiivisia uhreja vaan aktiivisia toimijoita. Kysymyksen avulla käsittelen syrjintää kokeneiden määrittelemää sopeutumista ja toimintaa syrjinnän muovaamien ehtojen rajoissa.

## Artikkeli IV

Neljäs artikkeli on yhteisartikkeli, jonka olen kirjoittanut Jouko Nätin kanssa. Tutkimme artikkelissa rakenteelliselta tasolta työssä koetun ikäsyrijinnän aiheuttamaa sairauspoissaolojen riskiä seuranta-aikana. Kysymme artikkelissa seuraavan tutkimuskysymyksen.



- Miten työpaikalla koettu ikäsyryntä on yhteydessä sairauspoissaoloihin kolmen vuoden seuranta-aikana? (How perceived age discrimination in the workplace is related to the number of sick leave days in the subsequent three-year period?)

Vastaamme neljännen artikkelin tutkimuskysymykseen Työolotutkimusaineiston koettua ikäsyryntää mittaavan muuttujan ja rekisteriseurannasta saadun sairauspoissaolojen ilmenemistiedon avulla. Käytämme siis poikkileikkausaineistoa syrjinnän osalta ja pitkittäisaineistoa sairauspoissaolotietojen yhteydessä. Seuranta-aika on rajattu tutkimuskysymyksessä kolmeen vuoteen siitä syystä, että on oletettavaa, että syrjinnän terveysseuraukset ilmenevät muutaman vuoden kuluessa syrjinnän kokemisesta. Liian pitkä seuranta-aika lisää myös mahdollisten sekoittavien tekijöiden määrää ja vaikeuttaa niiden hallintaa analyysissä.

Nämä tutkimuksen erilaiset tasot ja näkökulmat mahdollistavat ikääntymiseen liittyvän ikäsyryntäilmiön monipuolisen tarkastelun. Seuraavassa alaluvussa esittelen käyttämäni tutkimusaineistot, joiden avulla vastaan esittämiini tutkimuskysymyksiin.

### 3.3 Aineistot

Käytän tutkimuksessa sekä laadullisia että määrällisiä aineistoja. Näitä ovat lehti-ilmoitusten avulla hankkimani kirjoitusaineisto ja Tilastokeskuksen Työolotutkimukset vuosilta 1997, 2003 ja 2008. Työolotutkimuksia käytän täydennettynä rekisteriseuranta-aineistolla vuoteen 2011 asti. Kvalitatiivinen osuus valottaa yksilötason kokemukseen perustuvaa tietoa ja tapahtumakulkuja ikäsyryntätilanteista, syrjinnän muovaa- masta toimivuudesta sekä kulttuurisia jäsenyksiä ikäsyryntäkokemuksista ja niihin sopeutumisesta. Kvantitatiivisen aineiston avulla saadaan suomalaisiin palkansaajiin yleistettävissä olevaa tietoa<sup>1</sup> varttuneiden työntekijöiden ikäsyryntäkokemusten yleisyydestä, ikäsyryntätilanteista ja ikäsyryntän ennustajista sekä ikäsyryntäkokemusten aiheuttamista työurakatkoksista, jotka tulevat esille lisääntyneinä sairauspoissaoloina.

Ensimmäisen artikkelin aineistona on Tilastokeskuksen Työolotutkimus-aineisto vuodelta 2008. Toisessa ja kolmannessa artikkelissa käytän lehti-ilmoituksin keräämääni kirjoitusaineistoa. Neljäs artikkeli pohjautuu Työolotutkimuksiin vuosilta 1997, 2003 ja 2008, joihin on liitetty rekisteriseuranta-aineisto Kelan myöntämistä etuisuuksista kutakin tutkimusvuotta edeltävän vuoden ajalta vuoteen 2011 asti.

---

1 Aineiston yleistettävyydestä voi lukea tarkemmin teoksesta *Työolojen kolme vuosikymmentä* (Lehto & Sutela 2008).

## Lehti-ilmoituksin kerätty kirjoitusaineisto

Tutkimuksen kvalitatiivisin menetelmin toteutettujen artikkeleiden aineistona on kirjoituspyynnöllä hankittu kirjoitusaineisto, jonka hankin kevään 2011 aikana. Kirjoituspyyntö julkaistiin viidessä lehdessä, joista neljä oli ammattiliittojen lehtiä ja yksi ilmaisjakelulehti. Lehdet olivat Opettaja, Uusi Insinööri, Pro-toimihenkilöunioni, Pam ja Tamperelainen (ks. taulukko 1, sivulla 40). Näistä eniten vastauksia tuli Tamperelaisen ilmoitukseen, johon vastasi 15 kirjoittajaa. Opettajien ammattilehdessä ollut ilmoitus sai kymmenen henkilöä tarttumaan kynään, Pro-toimihenkilöunionin kirjoituspyyntö tavoitti seitsemän ja Uusi Insinööri -lehti kaksi syrjintää kokenutta vastaajaa. Pam-lehden kirjoituspyyntöön ei vastannut kukaan.

Lehdissä ollut kirjoituspyyntö oli otsikoitu seuraavasti: Oletko kokenut ikäänymiseen liittyvää syrjintää? Kohdistin pyynnön sekä työllisille, työttömille, eläkeläisille että muutoin työelämän ulkopuolella oleville ikäsyrjintää kokeneille. Ilmoituksessa rajasin siis ikäsyrjinnän työmarkkinoilla tapahtuneeksi ja lisäksi myös tarkentavia lisäksymyksiä, joiden tavoitteena oli helpottaa vastaamista. Kirjoituspyyntö on liitteenä 1.

Kevään 2011 aikana sain 34 vastausta henkilöiltä, jotka kertoivat kokeneensa ikäsyrjintää. Suurin osa kirjoituksista tuli sähköpostitse, varsinaisina kirjeinä saapui neljä tekstiä. Rajasin aineiston ulkopuolelle kolme kirjettä, jotka eivät käsitelleet työelämässä esiintyvää ikäänymisestä johtuvaa syrjintää. Varsinaisissa analyysissä on mukana 31 kirjoitusta, jotka vaihtelevat pituudeltaan yhdestä kymmeneen sivuun ja yhteensä tekstiä on 95 sivua 1,5 rivivälillä. Analyysissä mukana olevista kirjoittajista on 9 miestä ja 22 naista. Heidän ikänsä vaihtelivat hieman yli 40 ikävuodesta eläkeikäisiin.

Taulukko 1. Kirjoituspyynnön kerätty laadullinen aineisto

Lehti	Analyysissä mukana olevien kirjeiden lukumäärä	Sukupuoli
Opettaja	9	8 naista ja 1 mies
Pro-toimihenkilöunioni	7	4 naista ja 3 miestä
Uusi Insinööri	2	1 nainen ja 1 mies
Tamperelainen	13	9 naista ja 4 miestä
<b>Yhteensä</b>	<b>31</b>	<b>22 naista ja 9 miestä</b>

Kirjoituspyyntö tavoitti yllättävän monipuolisesti erilaisia ihmisiä, vaikka ammattilehtien voi arvella rajanneen vastaajia jonkin verran. Vastaajissa oli naisia ja miehiä, työllisiä, työttömiä ja eläkkeellä olevia. Myös vastaajien koulutustaustat ja ammattialat vaihtelivat. Kaikki kirjoittajat eivät vastanneet oman alansa ilmoitukseen, vaan he olivat saaneet tiedon kirjoituspyynnöstä muuta kautta esimerkiksi lastensa välityksellä. Vastaajien sosioekonomista asemaa ei ole mahdollista määritellä tarkasti, koska kaikki

kirjoittajat eivät kuvanneet kirjeissään koulutustaastaansa tai asemaansa työelämässä. Niiden tietojen pohjalta, mitkä ovat käytettävissä, aineiston voi sanoa painottuvan toimihenkilöasemissa työskenteleviin. Tamperelaisessa ollut ilmoitus monipuolista huomattavasti aineistoa, vaikka sen puutteena voi pitääkin rajautumista Tampereen seudulle.

Alkuperäisenä tavoitteenani oli julkaista kirjoituspyyntö mahdollisimman laajalevikkisessä lehdessä, kuten Kelan Elämässä -lehdessä tai kauppaketjujen kanta-asiakaslehdissä. Heti aineiston hankintaprosessin aluksi jouduin kuitenkin toteamaan, että laaja-alaisuuden toteuttaminen ei ole mahdollista, koska kirjoituspyyntöäni ei ollut mahdollista julkaista näissä lehdissä. Tästä syystä valitsin kirjoituspyyntöjen julkaisukanaviksi ammattilehdet ja ilmaisjakelujulkaisun. Kyseiset lehdet ovat huomattavasti rajoittuneempia laaja-alaisuusvaatimukseen nähden, koska ne kohdistuvat tietyille aloille tai alueelle. Ammattilehtien valinnassa on kuitenkin muutamia etuja. Koska tutkin työmarkkinoilla koettua syrjintää, liittyy aihe kiinteästi ammattiliittojen ajamaan etujen valvontaan. Ammattilehtien ohella kirjoituspyyntö oli myös ilmaisjakelulehdessä, joka jaetaan jokaiseen talouteen Tampereen seudulla. Tämän ilmoituksen avulla oli mahdollista tavoittaa myös työelämän ulkopuolella olevia tai ammattiliittoihin kuulumattomia henkilöitä. Katson, että laaja-alaisuudesta tinkiminen ei heikennä hankitun aineiston laatua merkittävästi, koska laadullinen aineisto on aina luonteeltaan rajattu.

Aineiston sisältämät kirjeet ovat vapaamuotoisia ja sisällöltään vaihtelevia. Jotkut kirjoittajat kuvaavat ikäsyrjintää monisyisesti ja toiset taas esittävät toteavasti tai lyhyesti syrjintätilanteen. Samoin vain osa aineiston kirjoituksista sisältää tietoja kirjoittajien taustoista tai vastauksia esitettyihin tarkentaviin kysymyksiin.

Kirjoituspyynnön avulla kerättävän aineiston heikkoutena on se, että vastaajiksi valikoituu todennäköisesti aktiivisia ja kirjoittamaan tottuneita ihmisiä. (Määttä 2010; Määttä 2012, 46–47; Hasanen 2013, 78–83.) Lisäksi aineiston lähtökohtana on kirjoittajien ikäsyrjintäkokemus. Kirjoituspyyntöön vastaamalla he määrittelevät itse tulleensa ikänsä takia syrjityiksi ja kirjoittavat subjektiivisista ikäsyrjinnän kokemuksestaan erilaisissa tilanteissa. Aineiston avulla on siis mahdollista saada kuuluville ja näkyviin kirjoittajien omia tulkintoja työelämässä esiintyvistä ikäsyrjinnästä. Vaikka käytettävä aineisto ei ole yleistettävissä laajasti työmarkkinoilla ilmenevään ikäsyrjintään samalla tavalla kuin kyselytutkimus, sen avulla on mahdollista saada näkyville ikäsyrjintään liittyviä tapahtumakulkuja. Ajattelen, että kerrotut ikäsyrjintäkokemukset ovat peilinä yksittäisiä tapauksia laajempaan kielteiseen ikääntymisen kulttuuriin työpaikoilla, joissa ikäsyrjintää esiintyy. (Ks. Alasuutari 2001, 84–89.)

Artikkelissa II, *Torjunnasta eristämiseen, Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä työssä*, käytin analyysissä kaikkia 31 kirjoitusta, jotka käsittelivät työhön ja ikääntymiseen liittyvää ikäsyrjintää. Artikkelissa III, *Ikäsyrjinnän muovaamat toimijuudet*, kohdis-

tin analyysin niihin 19 kirjoitukseen, joissa kirjoittaja oli joutunut oman kuvauksensa perusteella epävakaaseen työmarkkina-asemaan. Aineiston rajauksen perusteena on se, että artikkelin ydinajatuksena on tarkastella ikäsyrynnän takia epävakaaseen työmarkkina-asemaan joutuneiden toimijuutta syrjinnän muovaamassa arjessa. Tällöin eläkkeelle siirtyneet tai syrjinnän jälkeen nopeasti vakaalle työuralle takaisin siirtyneet kirjoittajat eivät ole artikkelin kolme näkökulmasta keskiössä.

## Työolotutkimukset

Työolotutkimus on Tilastokeskuksen keräämä kyselyaineisto palkansaajilta ja sitä on kerätty vuodesta 1977 lähtien. Viimeisin, vuoden 2013, Työolotutkimus on seitsemäs toteutettu kysely. Kyselyt on toteutettu käyntihaastatteluin ja vastaajat ovat 15–64-vuotiaita. Aineistot ovat edustavia otoksia suomalaisista palkansaajista ja tulokset ovat yleistettävissä kaikkiin palkansaajiin. Taulukossa 2, sivulla 42, on kuvattuna Työolotutkimusten vastausprosentit, aineistojen sisältämät vastaajien lukumäärät (N) ja analyyseissä käytetyt osa-aineistojen vastaajat (n). Työolotutkimusaineistot kuvataan tarkemmin teoksessa *'Työolojen kolme vuosikymmentä, Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008'*. (Lehto & Sutela 2008.)

Taulukko 2. Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008

Työolo-tutkimus	Vastaus-prosentti	Tutkimuksen analyyseissä käytetty osa-aineisto	
1997	79 (N=2979)	Artikkeli 4: Yli 40-vuotiaat, vuosien 1997, 2003 ja 2008 yhdistetyn aineiston n=6322	Artikkeli 1: Yli 45-vuotiaat vuoden 2008 aineiston n=1993
2003	78 (N=4104)		
2008	68 (N=4392)		

Lähde: Lehto & Sutela 2008, 7.

Määrällisen aineiston analyyseissa on käytetty varttuneisiin palkansaajiin rajattuja aineistoja. Tämä siksi, että tutkimuksen kohteena on ikääntymiseen liittyvä ikäsyryntä, joten on perusteltua tarkastella ilmiötä varttuneisiin kohdennetulla aineistolla. Mikäli analyyseissä olisi mukana koko aineisto, muodostuisi asetelma vinoksi ja tämä heikentäisi analyysien toimivuutta ja tulosten tilastollista merkitsevyyttä (King & Zeng 2001; Metsämuuronen 2003; 2008). Vuoden 2008 aineistosta, artikkelissa I, käytän yli 45-vuotiaisiin palkansaajiin rajattua aineistoa. Tällöin tulokset ovat vertailukelpoisia aikaisempien ikäsyryntätutkimusten kanssa, joissa on tarkasteltu yli 45-vuotiaiden ikäsyrynnän kokemuksia (ks. esim. Ilmarinen 2006, 318–323). Vuosien 1997, 2003 ja 2008 yhdistelmäaineistosta on ollut käytössä yli 40-vuotiaisiin rajattu osa-aineisto artikkelissa IV.

Artikkelien I ja IV erilaisten ikärajausten taustalla on myös se, että artikkelissa I käytin rajaamisen perusteena ikääntyvän ja ikääntyneiden työntekijöiden käsitteitä. Jaottelu on kuitenkin itsessään leimaava, joten artikkelissa IV päädyimme käyttämään aineistolähtöistä rajausta. Koska varttuneiden ikäsyrrjäntäkokemukset alkavat yleistyä noin 40 ikävuodesta eteenpäin, rajasimme aineiston yli 40-vuotiaisiin. Tällöin yhdistelmäaineistolla on mahdollista saada analyysiin mukaan mahdollisimman moni varttunut ikäsyrrjäntää kokenut palkansaaja, ja samaan aikaan hallita aineiston vinoutta.

Kaikissa tässä tutkimuksessa mukana olevissa Työolotutkimusaineistoissa on sama ikäsyrrjäntään liittyvä kysymys, jonka avulla mitataan palkansaajien kokemaa ikäsyrrjäntää. Kysymys on kaksiosainen ja sen ensimmäisessä vaiheessa tiedustellaan palkansaajien havaitsemaa 'vanhaan' ikään liittyvää ikäsyrrjäntää työpaikallaan.<sup>2</sup> Jatkokysymys esitetään niille, jotka ovat kertoneet havainneensa ikäsyrrjäntää. Tästä mittarista olen muokannut analyyseihin kaksiluokkaisen muuttujan, jonka toisessa luokassa ovat ikäsyrrjäntää kokeneet ja toisessa ne, jotka eivät ole havainneet eivätkä myöskään kokeneet ikäsyrrjäntää. Tämä ikäsyrrjäntäkokemusta mittaava muuttuja on mukana miltei kaikissa tutkimukseni määrällisissä analyyseissä. Poikkeuksena on neljännessä artikkelissa sairauspoissaoloihin liittyvät kuvailevat tutkimustulokset, joissa tarkastelemme sairauspoissaolopäivien keskiarvoja eri muuttujilla.

## Rekisteriseuranta-aineisto

Rekisteriseuranta-aineisto koostuu Tilastokeskuksen Työolotutkimusaineistoista vuosilta 1997, 2003 ja 2008 sekä niihin liitetyistä rekisteriseurantatiedoista. Kyseessä on paneeliaineisto, jossa yhdistetään palkansaajien työoloja kartoittava poikkileikkausaineisto ja rekisteritietoihin pohjautuva seuranta-aineisto. Seurantatiedot sisältävät tietoja palkansaajien käyttämistä Kelan sosiaaliturvaetuuksista vuosilta 1996–2011. Aineisto sisältää myös Työolotutkimuskyselyitä edeltävien vuosien seurantatiedot yhden vuoden ajalta. Niiden avulla on mahdollista ottaa analyyseissä huomioon (vakioida) edeltävän vuoden tapahtumia, kuten esimerkiksi vastaajan mahdolliset sairauspoissaolot. Rekisteritiedot on liitetty Työolotutkimusaineistoon sosiaaliturvatunnusten avulla Tilastokeskuksessa. Vastaajien tunnistetiedot eivät ole aineiston käyttäjien tiedossa eli yksittäisiä vastaajia ei ole mahdollista tunnistaa aineistosta.

Aineisto sisältää tietoja palkansaajien sosiaaliturvaetuuksista, kuten sairauspoissaoloista, työttömyydestä, työkyvyttömyydestä, perhevapaista tai eläkkeelle siirtymisestä. Aineiston avulla saadaan siis tietoa ikäsyrrjäntää kokeneiden työuran vaiheista, kuten

---

<sup>2</sup> Kyselylomakkeessa olevan kysymyksen yksityiskohtainen muotoilu on luettavissa artikkelista I (Viitasalo 2011) ja teoksesta *Työolojen kolme vuosikymmentä* (Lehto & Sutela 2008).

sairauspoissaolojen ilmaantuvuudesta, seuranta-aikana. Tässä tutkimuksessa käytän rekisteriaineistoa Kelan sairauspoissaolotietojen osalta. Kyseessä ovat yli 10 päivää kestävät pitkät sairauspoissaolot, joista Kela maksaa sairauspäivärahaa, ja joista näin ollen kirjautuu tieto Kelan rekisteriin.

### 3.4 Tutkimuksessa käytetyt menetelmät

Artikkeleissa I ja IV käytin kvantitatiivisia menetelmiä ja artikkelit II ja III toteutin kvalitatiivisella menetelmällä. Tässä alaluvussa kuvaan käyttämiäni tutkimusmenetelmiä. Tarkemmat tiedot analyysien toteuttamisesta, kuten muuttujien valinnoista kvantitatiivisessa analyysissa tai analyysin etenemisestä kvalitatiivisessa menetelmässä, olen kuvannut osa-artikkeleissa. Käsittelen aluksi käyttämäni kvantitatiiviset menetelmät ja sen jälkeen siirryn kvalitatiiviseen menetelmään. Tämän jälkeen kuvaan monimene-  
telmällisyyttä.

#### Kuvailevat ja monimuuttujamenetelmät

Työolotutkimusaineistojen analyysimenetelminä käytän sekä kuvailevia menetelmiä että monimuuttujamenetelmiä. Artikkeleissa I ja IV kuvailevina analyysimenetelminä käytän ristiintaulukointia ja varianssianalyysia. Näiden avulla kuvaan ikäsyrynnän yleisyyttä, ikäsyryntätilanteita ja sairauspoissaolopäivien keskiarvoja suhteutettuna erilaisiin taustamuuttujiin, kuten ikä ja sukupuoli.

Ikäsyryntäkokemusten ennustajien tutkiminen vaatii monimuuttujamenetelmän käyttämistä analyysivälineenä, jotta on mahdollista vakioida ikäsyryntäilmiöön yhteydessä olevia tekijöitä suhteessa toisiinsa. Tähän tarkoitukseen valitsin logistisen regressioanalyysin, koska selitettävä ikäsyryntämuuttuja on kaksiluokkainen dummy-muuttuja eli vastaaja joko on tai ei ole kokenut ikäsyryntää. Logistisessa regressioanalyysissa koostan ikäsyrynnän ennustajista mallin, jossa jokaiselle ennustajamuuttujalle muodostuu oma kerroin, OR eli vetosuhde (Odds Ratio). Tämä kerroin kuvastaa ikäsyryntäkokemuksen voimakkuutta yksittäisillä muuttujilla, kun mallissa mukana olevat tekijät on vakioitu. Luokitelluilla muuttujilla OR suhteutetaan saman muuttujan vertailuryhmään. (Rita ym. 2008; Nummenmaa 2009; Jokivuori & Hietala, 2007.)

Rakentamani ikäsyrynnän ennustajia kuvastavan mallin ja aineiston yhteensopi-  
vuutta arvioin Hosmer & Lemeshow -testin avulla. Testin p-arvon tulee olla suurempi kuin 0,05. Lisäksi käytän analyysissä näennäisselitystasetta (Nagelkerke R Square), joka arvioi, miten suuri osa tutkittavasta ilmiöstä selittyy rakennetulla tutkimusmallilla. (Jokivuori & Hietala 2007, 46, 68.) Logistinen regressioanalyysi on herkkä multi-

kollinearisuudelle (Metsämuuronen 2003; 2008). Tämä tarkoittaa sitä, että mallissa mukana olevat muuttujat korreloivat keskenään liian paljon ja rakennetun mallin selitysaste saattaa nousta liian korkeaksi. Multikollinearisuuden poissulkemiseksi tein analyysimallista VIF-tarkastelun (Variance Inflation Factor, ks. Allison 1999, 48–50). Artikkelissa I kuvaan yksityiskohtaisemmin tutkimusmallin muodostamisen, kuten muuttujien valinnan ja muokkauksen (Viitasalo 2011).

Logistinen regressioanalyysi vaatii toimiakseen riittävästi tutkimushavaintoja, eikä analysoitava aineisto saa olla liian vino (Metsämuuronen 2003; Nummenmaa 2009, 343). Tästä syystä tarkastelin artikkelissa I ikäsyryntäkokenemusten ennustajia yli 45-vuotiaiden naispalkansaajien osalta. Käytetyssä aineistossa miesten ikäsyryntäkokenemuksia oli liian vähän yleistettävien, tilastollisesti merkitsevien tulosten kannalta.

Rekisteriseuranta-aineiston analyysimenetelmänä artikkelissa IV on negatiivinen binomiregressioanalyysi, joka on yksi yleistetyn lineaarisen mallinmuokkauksen menetelmistä pitkittäisanalyysissä. Negatiivinen binomiregressioanalyysi (NBR) on perusteltu valinta pitkittäisasetelman analyysiin, koska seurantamuuttuja (sairauspoissaolot) on jakaumaltaan vino ja sen hajonta on suuri (overdispersion). NBR:n mallissa jokaiselle mukana olevalle muuttujalle muodostuu riskikerroin, IRR (Incidence Risk Ratio). (Hilbe 2008.) Tämä kerroin kuvastaa yksittäisten muuttujien sairauspoissaolopäivien lisääntymisen riskiä seuranta-aikana, kun mukana olleet muuttujat on vakioitu. Logistisessa ja negatiivisessa binomiregressioanalyysissä käytän 95 prosentin luottamusväliä ja p-arvoja jokaisen muuttujan tilastollisen merkitsevyyden mittarina.

## Sisällönanalyysi

Kirjoitusaineiston analysointiin artikkeleissa kaksi ja kolme olen soveltanut sisällönanalyysia. Analyysin tavoitteena on tiivistää ja pelkistää aineistoa ja saada esille ikäsyryntäkokenemuksistaan kirjoittavien näkemyksiä ikäsyryntäilmiöstä. Toteutin artikkelien analyysit joiltain osin eri tavoin, mutta molemmissa artikkeleissa määrittelin erikseen analyysiyksikön ja etsin aineistosta kaikki analyysiyksikön ohjaamat kohdat (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 24–26). Tämän jälkeen luokittelin löytämäni kohdat tutkimuskysymysten ohjaamana temaattisesti. Artikkelissa kaksi analyysiyksikkönä olivat ajatuskokonaisuudet, joissa kirjoittajat kuvasivat ikäsyryntätilanteita. Toisen artikkelin analyysi oli kolmivaiheinen, minkä aloitin lukumääriin perustuvalla sisällönanalyysillä (Krippendorff 2004). Käytännössä luokittelin ja laskin numeerisesti aineistosta löytyvät ikäsyryntätilanteet. Tämän jälkeen siirryin aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin (Krippendorff 2004; Tuomi & Sarajarvi 2009, 96–97), jossa analyttisenä tutkimuskysymyksenä oli, miten ikäsyryntä ilmenee työpaikoilla. Analyysin

tuloksena löysin neljä erilaista teemaa. Analyysin viimeisessä vaiheessa liitin löytämäni teemat teorialähtöisesti sosiaalisen syrjäyttämisen viitekehykseen ja tulkitsin, millaisiin syrjäytettyjen asemiin ikäsyrijintä johtaa.

Kolmannen artikkelin analyysin toteutin siten, että analyysiyksikkönä olivat ajatuskokonaisuudet, joissa kirjoittajat kuvasivat selviytymistään, sopeutumistaan tai toimintaansa syrjinnän kehystämässä epävakaaassa työmarkkina-asemassa. Analyysin tavoitteena oli saada esille ikäsyrijintää kokeneiden itse määrittelemää toimijuutta, johon sisältyy syrjinnän rajaamia mahdollisuuksia ja esteitä. Käytin analyysissä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä (Tuomi & Sarajarvi 2009) ja löysin neljä erilaista kirjoittajien määrittelemää toimijuuden näkökulmaa, jotka liitin aikaisempien, toimijuutta käsittelevien keskusteluiden kehyksiin. Seuraavassa taulukossa esitän yhteenvedon tutkimuskysymyksistä, aineistoista ja menetelmistä.

Taulukko 3. Yhteenvedo tutkimuskysymyksistä, aineistoista ja käytettävistä metodeista.

Osatutkimus	Tutkimuskysymys	Aineisto	Metodi
1. Ikäsyrijinnän yleisyys ja ennustajat	Miten yleistä ikäsyrijintä on palkansaajien keskuudessa? Millaisissa tilanteissa ikäsyrijintää koetaan? Millaiset tekijät ovat yhteydessä naispalkansaajien ikäsyrijintäkokeuksiin?	Työolotutkimus 2008 (yli 45-vuotiaat vastaajat n=1993)	Kvantitatiivinen: logistinen regressioanalyysi, ristiintaulukointi
2. Ikäsyrijinnän käytänteet	Millaisia sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä ikäsyrijintään liittyy?	Lehti-ilmoituksin kerätty laadullinen aineisto (n=31)	Kvalitatiivinen: sisällönanalyysi
3. Ikäsyrijinnän muoavammat toimijuudet	Millaisista ikäsyrijinnän muoovamista mahdollisuuksista tai esteistä varttuneiden toimijuus muodostuu?	Lehti-ilmoituksin kerätty laadullinen aineisto (n=19)	Kvalitatiivinen: sisällönanalyysi
4. Ikäsyrijintä ja sairauspoissaolot	Miten ikäsyrijintäkokeemukset ovat yhteydessä sairauspoissaoloihin seuranta-aikana?	Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008, joihin on liitetty rekisteriseuranta-aineisto vuoteen 2011 asti (yli 40-vuotiaat vastaajat n=6322)	Kvantitatiivinen: ristiintaulukointi, varianssianalyysi negatiivinen binomiregressioanalyysi
5. Yhteenvedo Ikäsyrijintä ja varttuneiden työntekijöiden työurat	Millaisia rakenteellisia näkökulmia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja liittyy varttuneiden kokemaan ikäsyrijintään työssä?	Yhteenvedo artikkelien pohjalta, aineistotriangulaatio	Monimenetelmällisyys



### 3.5 Monimenetelmällisyys

Tutkimuksen toteuttamisessa keskeisessä asemassa on ollut monimenetelmällisyys (mixed methods). Käytännössä tämä tarkoittaa laadullisten ja määrällisten aineistojen sekä erilaisten analyysimenetelmien yhdistämistä eli aineisto- ja menetelmätriangu-laatiota. (Creswell ym. 2008, 68.) Monimenetelmällisyyden tavoitteena on tarkastella ikäsyryntäilmiötä erilaisilla tasoilla ja saada esille mahdollisimman monipuolisesti erilaisia ulottuvuuksia (Woolley 2009). Käytetyt aineistot eli määrälliset Työolotutkimusaineistot ja rekisteriseuranta-aineisto sekä laadullinen kirjoitusaineisto mahdollistavat ikäsyryntäilmiön tarkastelun erilaisista näkökulmista ja niiden avulla voi vastata erityyppisiin tutkimuskysymyksiin. Aineistot myös tavoittavat ikäsyryntää kokeneita eri tavoin. Työolotutkimukset ovat yleistettävissä kaikkiin suomalaisiin palkansaajiin eli vastaajat ovat olleet kyselyhetkellä työllisiä. Kysely ei siis ole tavoittanut niitä ikäsyryntää kokeneita, jotka ovat työpaikkojen ulkopuolella. Laadullinen kirjoitusaineisto sitä vastoin sisältää sekä työelämässä olevien että työelämän ulkopuolelle joutuneiden varttuneiden näkemyksiä ikäsyrynnästä.

Yksittäiset artikkelit sisältävät aina joko laadullisen tai määrällisen aineiston ja aineistoon soveltuvan analyysimenetelmän sekä itsenäiset tutkimuskysymykset. Toisin sanoen artikkelit ovat itsenäisiä kokonaisuuksia ja varsinaisen monimenetelmällisyys toteutuu yhteenvetoluvussa. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen analyysi toteutetaan rinnakkain ja osa-alueet ovat yhtä tärkeitä tutkimuksen tulosten kannalta (ks. Johnson ym. 2007). Kumpikaan menetelmä ei siis ole niin sanotusti täydentävässä roolissa. Tämä tarkoittaa sitä, että yksittäisten artikkelien näkökulmat ja tulokset yhdistetään kuvaamaan monipuolisesti ikäsyryntäilmiötä rakenteellisella ja arjen tasolla. (Creswell ym. 2008, 68; Creswell 2014, 219–223.)

### 3.6 Tutkimusetiikka

Ikäsyryntä on tutkimusaiheena arkaluontoinen ja vaatii eettisiä toimintatapoja tutkimuksen toteuttamisen aikana. Olen huomionnut tämän sekä tutkimusaineistojen käsittelyn että varsinaisten tutkimustulosten kirjoittamisen yhteydessä. Käytännössä olen kiinnittänyt erityistä huomiota tutkimusaineistojen huolelliseen käsittelyyn ja säilyttämiseen. Kvantitatiiviset Tilastokeskuksen Työolotutkimusaineistot ja niihin liitetyt rekisteriseuranta-aineistot ovat valmiiksi anonymisoituja palkansaaja-aineistoja ja yksittäisiä vastaajia ei ole mahdollista tunnistaa (Nätti ym. 2014).

Tutkimuksen kvalitatiivinen aineisto koostuu lehti-ilmoitusten perusteella pyydettyistä kirjoitetuista teksteistä. Aineiston hankinta- ja käsittelyprosessien aikana olen noudattanut Arja Kuulan (2006) esityksiä ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan

laatimia hyvän tieteellisen käytännön periaatteita hyvästä tutkimusetiikasta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009). Siten olen varmistanut kvalitatiivisen aineiston hankinnassa, että tutkimukseen osallistuvat saavat kaiken tarvittavan tiedon tutkimuksesta, siihen osallistumisesta ja osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä aineiston käyttötarkoituksesta. Laadullisen aineiston osalta anonymisoin kerättävän aineiston. Tutkimuksen toteuttamisen jälkeen on mahdollista, että siirrän käyttämäni laadulliset aineistot säilytettäväksi Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon mahdollisia jatkotutkimuksia varten. Tähän tarkoitukseen olen pyytänyt erikseen tutkimukseen osallistuneiden luvan kvalitatiivisen aineiston keräämisen yhteydessä. Osa kirjoituspyyntöni vastanneista kielsi oman kirjeensä arkistoinnin, joten aineiston käyttäminen kokonaisuudessaan jatkotutkimuksissa ei ole mahdollista.

## 4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käsittelen tutkimuksen keskeiset tulokset osatutkimuskohtaisesti erillisinä alalukuina ja esitän lopuksi taulukossa 4 (sivulla 55) yhteenvedon osatutkimuksista. Tutkimuksen tuloksena piirtyy kuva varttuneiden kokemasta ikäsyrynnästä ja siihen liittyvistä tapahtumakuluista sekä rakenteellisella että arjen tasolla työelämässä.

### 4.1 Ikäsyrynnän yleisyys ja ennustajat

Artikkelissa I, *Ikääntyvien kokema syrjintä työssä, Ikäsyrynnän yleisyys ja ennustajat*, tavoitteenani on tarkastella ikäsyryntäilmiötä rakenteellisella tasolla siten, että tulokset ovat yleistettävissä palkansaajiin. Vastaan artikkelissa kysymyksiin, miten yleisiä varttuneiden ikäsyryntäkokemukset ovat ja millaisissa tilanteissa ikäsyryntäkokemuksia esiintyy sekä mitkä tekijät ennustavat naispalkansaajien ikäsyryntäkokemuksia.

Ikäsyryntäkokemusten yleisyyttä ja ilmenemistilanteita käsittelevät osa-alueet ovat yleistettävissä kaikkiin samaa ikäryhmää edustaviin palkansaajiin, koska analyysi on toteutettu kaikkien yli 45-vuotiaiden palkansaajien osalta. Ikäsyrynnän ennustajia koskeva analyysiosio kohdistuu naisiin, joten nämä tulokset ovat yleistettävissä naispalkansaajiin. Artikkelini tuo näkyväksi keskimääräisesti mitatun syrjinnän yleisyyden lisäksi ikäsyryntäkokemusten epätasaista jakautumista. Ikäsyryntäkokemusten ennustajiin liittyvässä analyysissä kokoaan yhteen aikaisempien tutkimusten perusteella ikäsyryntään tai yleensä työhyvinvointiin yhteydessä olevia yksilötekijöitä sekä työpaikkaan liittyviä tekijöitä. Logistisen regressioanalyysin avulla muodostan monimuuttujamallin, jossa tarkastelen jokaisen tekijän ennustusvoimakkuutta suhteessa ikäsyryntäkokemukseen.

Keskimääräisesti arvioituna varttuneiden ikäsyryntäkokemuksia on työpaikoilla melko vähän (ks. myös Lehto & Sutela 2008; Pärnänen 2011), sen sijaan oma tutkimukseni mukaan ne jakautuvat sukupuolittain ja ikäryhmittäin epätasaisesti. Jos tarkastellaan vain keskimääräisiä lukuja ikäsyrynnän kokemuksista, saadaan vääristynyt kuva työelämässä esiintyvistä ikäsyrynnästä, koska ryhmittäinen epätasaisuus jää piiloon. Eniten ikääntymiseen liittyviä ikäsyryntäkokemuksia on yli 55-vuotiailla naispalkansaajilla. Heistä yli 7,5 % on kokenut ikäsyryntää työpaikallaan. (Viitasalo 2011.) Suomalaisten naispalkansaajien ikäsyryntäkokemukset ovat pysytelleet muuhun Eu-

rooppaan verrattuna suhteellisen korkealla koko 2000-luvun varttuneiden ikäryhmissä (ks. Ilmarinen 2006; Lehto & Sutela 2008; Villosio ym. 2007). Viimeisimmän, vuoden 2013, Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen mukaan ikäsyrrjintäkokeemukset näyttävät vähentyneen varttuneilla verrattuna vuoteen 2008 (SVT 2015; Sutela & Lehto 2014). Kehityssuunta varttuneiden ikäsyrrjintäkokeumusten ilmenemisessä on siis myönteinen, vaikka taso onkin edelleen suhteellisen korkea.

Tutkimukseni tulosten mukaan ikäsyrrjintä ilmenee yleisimmin kielteisinä asenteina ja arvostuksen puutteena sekä palkkaus- ja rekrytointitilanteissa työpaikoilla. Ikäsyrrjintäkokeumusten ilmenemistilanteet eroavat jonkin verran sukupuolittain toisistaan, sitä vastoin sekä nais- että miespalkansaajien syrrjintäkokeemukset liittyvät erityisesti kielteisiin asenteisiin tai arvostuksen vähäisyyteen. Sukupuolittaiset erot koetuissa ikäsyrrjintätilanteissa eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Tutkimuksen osoittamat tyypilliset ikäsyrrjintätilanteet ovat linjassa aikaisemman syrrjintäkirjallisuuden kanssa (Rosigno 2007a; Snape & Redman 2003; Ilmarinen ym. 2003, 108–109; Lehto & Sutela 2008).

Ikäsyrrjintää kokenut nainen työskentelee todennäköisimmin valtiosektorilla ja työtehtävissä, joissa sukupuolten välinen eriytyminen on vähäistä. Ikäsyrrjintäkokeemukset näyttävät olevan yhteydessä taustatekijöistä siviilisäätyn siten, että ilman parisuhdetta olevien ikäsyrrjintäkokeumusten riski on suurempi verrattuna parisuhteessa oleviin. Lisäksi sosioekonominen asema ennustaa ikäsyrrjintäkokeuksia siten, että eniten syrrjintäkokeuksia on ylemmillä toimihenkilöillä. Voimakkain tekijä on tyytymättömyys johtamiseen. Palkansaajan näkemys ongelmallisesta johtamisesta ja työpaikalla toteutetuista muutostilanteista näyttää kietoutuvan yhteen ikäsyrrjinnän kokeumusten kanssa. (Viitasalo 2011.) Johtamiseen liittyvän tyytymättömyyden ja ikäsyrrjintäkokeumusten välisen yhteyden suunnasta ei voi tehdä päätelmiä, koska yhteyttä on tutkittu poikkileikkausaineistolla. Tämän tutkimuksen aineistolla voi todentaa vain asioiden välisen yhteyden, mutta tarkka selitys yhteyden taustalla jää avoimeksi ja herättää lisäkysymyksiä. Aiheutetaanko heikolla johtamisella ikäsyrrjinnälle otolliset olosuhteet? Vai tuoko työpaikalla esiintyvä ikäsyrrjintä mukanaan tyytymättömyyden johtamiseen? Yhteyden taustalla voi siis olla useita erilaisia selitysmalleja.

## 4.2 Ikäsyrrjinnän ilmeneminen syrrjäyttämisen käytänteinä

Artikkelissa II eli *Torjunnasta eristämiseen, Sosiaalisen syrrjäyttämisen käytänteitä työssä*, käsittelem ikäsyrrjintää ja siihen liittyviä tapahtumakulkuja arjen tasolla. Tutkimus käsittelee kirjoittajien omia näkemyksiä ja kuvauksia sekä konkreettisia tapahtumakulkuja ikäsyrrjintätilanteista työelämässä. Artikkelissa vastaan kysymykseen, millaisia

sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä ikäsyryntään liittyy. Kohdistan analyysin kirjoittajien kuvaamiin ikäsyryntätilanteisiin sekä ikäsyrynnän ilmenemisen tapoihin. Näitä ikäsyrynnän ilmenemisen tapoja ja niihin liittyviä tapahtumakulkuja nimitän ikäsyrynnän käytänteiksi työelämässä. (Viitasalo 2013.)

Ikäsyryntää kokeneet sijoittavat syryntäkokemuksiaan monenlaisiin tilanteisiin. Aineistossa esiintyvät syryntätilanteet ovat pääosin samantapaisia kuin aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa mainitut tyypilliset syryntätilanteet (ks. Lehto & Sutela 2008; Viitasalo 2011), sitä vastoin ne jakautuvat numeerisen sisällönanalyysin perusteella hieman eri tavoin kuin artikkelin I tuloksissa mainitut syryntätilanteet (Viitasalo 2011). Tyypillisin ikäsyryntätilanne kirjoituksissa liittyi rekrytoinnissa ilmenevään ikäsyryntään. Toiseksi eniten aineistossa kuvattiin kielteisiin oletuksiin ja kolmanneksi irtisanomistilanteisiin liittyviä syryntätilanteita. Näiden ohella syryntää kokeneet mainitsivat myös palkkaukseen ja koulutukseen liittyviä syryntätilanteita. Samassa kirjoituksessa saattoi esiintyä useita erilaisia syryntätilanteita ja nämä kaikki on huomioitu erikseen analyysissä.

Keskeinen tulos on se, että ikäsyryntä tulee esille osana sosiaalista vuorovaikutusta ja se ilmenee työssä syrjäyttämisen käytänteinä, kuten torjuntana, painostamisena, eristämisenä ja vähättelynä. Torjuntana ilmenevä syryntä esiintyi tyypillisesti rekrytointitilanteissa, mutta myös koulutusmahdollisuuksien epäämisestä tai palkkaukseen liittyvinä epäkohtina. Eläkkeelle siirtymiseen, työttömäksi tai työttömyyseläkeputkeen joutumiseen liittyvät ristiriidat työpaikalla näkyivät painostamisena. Kielteiset asenteet tai oletukset johtivat varttuneiden eristämisenä tai vähättelynä ilmeneviin syryntätilanteisiin.

Ikäsyryntää kokeneiden kuvaukset tuovat näkyville työpaikkojen tilanteita ja tapahtumia varttuneiden työntekijöiden tai työnhakijoiden arjessa. Näissä työpaikan arkisissa tilanteissa ikäsyryntä johtaa sosiaalista syrjäyttämistä sisältäviin tapahtumakuluihin, missä ikäsyryntää kokeneiden täysivaltaisen työntekijän asema horjuu. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteet johtavat siihen, että varttuneet työntekijät kokevat tullessaan syrjäytetyiksi täysivaltaisen työntekijän asemasta kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle tai työpaikan sisällä marginaaliin asemaan (Helne 2002; Rosigno 2007a). Syrynnän käytänteistä torjunta ja painostaminen johtavat ulossuljetun asemaan ja vähättely sekä eristäminen marginaaliin asemaan työpaikan jokapäiväisissä toiminnoissa.

Työmarkkinoilta ulossulkeminen näyttää tapahtuvan ikäsyryntää kokeneiden kuvauksissa kahteen suuntaan. Varttuneita työntekijöitä painostetaan siirtymään työttömiksi tai ennen aikaisesti eläkkeelle ja heidät torjutaan työnhakutilanteissa työpaikkojen ulkopuolelle. Nämä syrjäyttävät tehokkaasti varttuneita työntekijöitä työpaikoilta ja vaikeuttavat varttuneiden työttömien uudelleentyöllistymistä (Hänninen 2007; Virjo & Aho 2002). Työpaikkojen marginaaliin joutuminen vähättelyn tai eristämisen

seurauksena toimii esteenä vuorovaikutustilanteissa ja vaikeuttaa varttuneiden osallistumista työpaikkojen toimintoihin. (Viitasalo 2013.) Ikäsyrjintään liittyvät sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteet ilmentävät erilaisia arkisia tapahtumakulkuja. Ikäsyrintä ei näytä olevan vain torjuntana tai painostamisena ilmenevä eli rekrytointiin tai eläkkeelle siirtymiseen liittyvä epäkohta, vaan se näkyy syrjintää kokeneiden varttuneiden arjessa myös työpaikkojen sisällä ja hankaloittaa työpaikkojen toimintaa. Sosiaalinen syrjäyttäminen ilmenee syrjittyjen kokemuksissa sekä ulossulkemisina työmarkkinoiden ulkopuolelle että joutumisena marginaaliin asemaan työpaikkojen sisällä.

### 4.3 Ikäsyrjinnän muovaama toimijuus

Artikkelissa III, *Ikäsyrjinnän muovaamat toimijuudet*, tavoitteenani on tuoda näkyväksi niitä arjen tilanteita ja tapahtumakulkuja, joissa ikäsyrintää kokeneet eivät ole vain olosuhteiden uhreja, vaan myös aktiivisia toimijoita. Kohdistan analyysin niihin syrjintää kokeneisiin, jotka ovat ajautuneet syrjinnän takia epävakaiseen työmarkkina-asemaan. Toisin sanoen valitsin aineistosta ne ikäsyrintää kokeneet, jotka ovat työttöminä tai toistuvasti lyhytaikaisissa työsuhteissa. Analyysin ulkopuolella ovat siis vakaassa asemassa olevat kirjoittajat, jotka ovat eläkkeellä, työllistyneet nopeasti tai jatkavat vanhassa työpaikassaan syrjinnästä huolimatta. Vastaan artikkelissa kysymyksen, millaisista ikäsyrintän muovaamista mahdollisuuksista tai esteistä varttuneiden toimijuus muodostuu.

Artikkelin lähtökohtana ovat kirjoittajien kuvaamat ikäsyrintän kokemukset ja tilanteet, jotka muovaavat kirjoittajien toimijuutta arjessa. Toimijuutta kehystävät sekä yksilöllinen elämäntilanne ja materiaaliset edellytykset että yhteiskunnan rakenteet ja kulttuuriset ikänormit (ks. esim. Ronkainen 2006; Jyrkämä 2008). Tarkastelen kirjoitusten sisältämiä toimijuuksia tavoitteellisuuden, vastarinnan, sietämisen ja pienen toimijuuden kautta (Jyrkämä 2008; Honkasalo 2008; Silvennoinen 2011). Yhteistä kirjoittajien toimijuudessa on se, että kaikki ikäsyrintää kokeneet pyrkivät vastustamaan syrjinnän tuottamaa epävarmuuden tilaa tavalla tai toisella.

Toimijuuden tavoitteellisuus tulee esille varttuneiden aktiivisena työnhakuna tai kouluttautumisena. Vastarinta ilmenee tilanteissa, joissa varttuneet valitsevat esimerkiksi yrittäjyyden tarjotun epäedulliseksi kokemansa työpaikkatarjouksen sijasta. Sietämisenä tai pienenä toimijuutena näkyvät tilanteet, joissa varttuneet syrjintää kokeneet sitkeästi jatkavat työnhakuaan tai tyytyvät hankalaan tilanteeseensa. (Viitasalo 2014; ks. myös Rikala 2013.)

Ikäsyrintää kokeneet määrittävät mukautumisestaan epävakaiseen työmarkkina-asemaan työn ja sen puuttumisen kautta. Epävarmassa tilanteessa toimijuus rakentuu ris-

tiriitaisesti sekä motivoituneesta ja aktiivisesta työhausta että työnhakumotivaation hiipumisesta. Samaan aikaan kirjoittajat korostavat yhtäältä kouluttautumistaan (vrt. Silvennoinen 2011) ja osaamistaan. Toisaalta he tuovat esille työllistymismahdollisuuksien olemattomuuden ja katkeroitumisen kouluttautumisesta huolimatta. Toimijuus näyttäytyy myös työkykyisyyden ja itsetunnon korostumisena työnhakutilanteissa. Epävarmassa työmarkkina-asetelmassa olevien toimijuus piirtyy ristiriitaisesti yhtäältä aktiivisena, työkykyisenä ja osaavana työnhakijana, ja toisaalta ikäsyrynnän rajaama todellisuus näyttäytyy toimijuudessa työhaun hiipumisena ja katkeroitumisena. (Viitasalo 2014.)

#### 4.4 Koettu ikäsyryntä ja pitkien sairauspoissaolojen riski

Artikkelissa IV, *Perceived age discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employees*, tavoitteenamme on tuoda esille rakenteellisella tasolla työssä koetun ikäsyrynnän terveyteen liittyviä seurauksia. Tarkastelemme terveyttä sairauspoissaolojen lisääntymisen avulla ja vastaamme kysymykseen, miten ikäsyryntäkokemukset työpaikalla ovat yhteydessä sairauspoissaoloihin seuranta-aikana. (How perceived age discrimination in the workplace is related to the number of sick leave days in the subsequent three-year period?) (Viitasalo & Nätti 2015.)

Artikkelissa tarkastellaan sekä kuvailevin menetelmin eli ristiintaulukointien ja varianssianalyysin avulla ikäsyrynnän ja sairauspoissaolojen esiintymistä rekisteriseuranta-aineistossa sekä niiden välistä yhteyttä negatiivisen binomiregressioanalyysin avulla. Kuvaileviin analyysitulokoihin on lisätty kaikki analyysissä mukana olevat tekijät. Nämä tekijät on valittu aiempien sairauspoissaoloihin liittyvien tutkimusten avulla. Pitkittäisanalyysissä esitetään erikseen suora ikäsyryntäkokemuksen ja sairauslomapäivien välinen riskikerroin ja vakioitu riskikerroin, kun taustatekijät ja työhön liittyvät tekijät sekä Työolotutkimukseen osallistumista edeltävän vuoden sairauspoissaolot on vakioitu analyysissä.

Ikäsyryntäkokemusten ja sairauspoissaolojen välisen yhteyden tutkimisen lähtökohtana ovat aikaisemmat tutkimukset, joiden mukaan yleisesti ottaen syrjinnällä on terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä seurauksia (Pascoe & Smart 2009; Vogt 2007; Krieger 1999; Pavalko ym. 2003; Luo ym. 2012; Schmitt ym. 2014). Tarkempi pitkittäisanalyysi sairauspoissaoloista, rekisteriaineiston pohjalta, erityisesti ikäsyrynnästä puuttuu.

Muodostimme tutkimusasetelman aikaisemman syrjintätutkimuksen ja yleensä sairauspoissaoloihin liittyvien tutkimusten pohjalta. Tutkimusten mukaan sairauspoissaolot vaihtelevat sukupuolittain, perhetilanteittain, koulutustaustan ja iän mukaan (Sell

ym. 2009; Voss ym. 2001; Väänänen ym. 2008; Duijts ym. 2007), joten valitsimme ne analyysissä vakioitaviksi taustatekijöiksi. Tämän lisäksi erilaiset työhön liittyvät tekijät kuten työaika, tiedottaminen ja sosiaalinen tuki ovat yhteydessä sairauspoissaoloihin (Hinkka 2013; Väänänen ym. 2003; Alavinia ym. 2009; Nielsen 2004). Myös aikaisempien pitkien sairauspoissaolojen on todettu ennustavan ilmeneviä sairauspoissaoloja (Koopmans ym. 2008; Roelen 2011). Nämä taustatekijät sekä työhön ja terveyteen liittyvät tekijät ovat mukana analyysimallissa.

Varianssianalyysin tulos osoittaa, että ikäsyrrjäntäkokenuksella ja myöhemmin ilmenevillä sairauspoissaoloilla on yhteys. Kolmen vuoden seuranta-aikana ikäsyrrjäntää kokeneilla työntekijöillä oli keskimäärin 31 sairauspoissaolopäivää. Vastaavasti keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä niillä, jotka eivät kertoneet kokeneensa ikäsyrrjäntää, oli 18 päivää.<sup>1</sup> Sairauspoissaolopäivien lukumääräinen ero on tilastollisesti merkitsevä.

Varianssianalyysin avulla todetun sairauspoissaolojen ja ikäsyrrjäntäkokenusten välisen yhteyden jälkeen muodostimme monimuuttujamallin. Tähän tarkasteluun käytimme negatiivista binomiregressioanalyysia. Analyysin tuloksena ikäsyrrjäntää kokeneiden palkansaajien riski sairauspoissaolojen ilmaantuvuudelle on suurempi kuin ikäsyrrjäntää kokemattomien palkansaajien (IRR=2,6;  $p < 0,001$ ), kun muita tekijöitä ei ole vakioitu. Tämä tulos on samansuuntainen varianssianalyysin kanssa. Tämän jälkeen malliin lisättiin taustatekijöitä, kuten ikä, sukupuoli, siviilisääty, huollettavat lapset ja koulutustaso sekä työhön liittyviä tekijöitä, kuten työaika, tiedottaminen muutoksista ja sosiaalinen tuki työpaikalla. Lisäksi mallissa kontrolloidaan tutkimusvuosi ja tutkimusta edeltävän vuoden pitkät sairauspoissaolot.

Monimuuttuja-analyysin, eli sairauspoissaoloihin yhteydessä olevien tausta- ja työhön liittyvien tekijöiden sekä aiempien sairauspoissaolojen vakioinnin, jälkeen riskierroin laskee jonkin verran, mutta on edelleen korkeampi kuin ikäsyrrjäntää kokenemattomien palkansaajien ryhmässä (IRR=2,0;  $p = 0,005$ ). Molempien negatiivisen binomiregressioanalyysien tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä. Ikäsyrrjäntäkokenusten ja pitkien sairauspoissaolojen välinen yhteys jää siis voimaan, vaikka yksilöön, työpaikkaan ja terveyteen liittyviä taustatekijöitä (jotka ennustavat aiemman tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja) on otettu analyysissä huomioon.

Ikäsyrrjäntäkokenuksilla näyttää olevan terveyteen liittyviä seurauksia ja nämä tulevat ilmi lisääntyneenä sairauspoissaolojen riskinä. Tämä tulos on linjassa aikaisempien aihealueen tutkimusten kanssa, joiden mukaan koetulla syrrjinnällä<sup>2</sup> on kielteisiä terveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyviä seurauksia (Pascoe & Smart 2009; Vogt 2007; Krieger 1999; Pavalko ym. 2003; Luo ym. 2012; Schmitt ym. 2014; Niedham-

1 Nämä sairauspoissaolot ovat pitkiä yli 10 päivän poissaoloja, jotka kirjautuvat Kelan rekisteriin.

2 Tähän sisältyy myös muita syrrjinnän muotoja kuin ikäsyrrjäntä.



mer ym. 2013). Näyttää siltä, että työpaikalla koettu ikäsyrrintä lukeutuu niiden psykososiaalisten tekijöiden joukkoon, jotka lisäävät sairauspoissaolojen riskiä.

Rakenteellisella tasolla ikäsyrrinnän aiheuttamat sairauspoissaolot näkyvät ylimääräisinä katkoksina työurilla. Pitkät sairauspoissaolot saattavat olla joissain tilanteissa ensimmäinen askel varttuneiden varhaiselle työuran päättymiselle (Kivimäki ym. 2004; Virtanen ym. 2006). Toisin sanoen ikäsyrrintäkokemuksilla näyttää olevan terveydellisiä seurauksia, jotka puolestaan voivat merkitä tavallista lyhyempiä työuria.

Seuraavassa taulukossa 4 (sivulla 55) esitän osatutkimusten tutkimuskysymykset ja tiivistettynä keskeiset tulokset. Luvussa viisi palaan näihin tutkimustuloksiin ja suhteutan erillisten artikkeleiden tuloksia toisiinsa.

Taulukko 4. Varttuneiden kokema ikäsyrrintä työssä

<b>Millaisia rakenteellisia näkökulmia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja liittyy varttuneiden kokemaan ikäsyrrintään työssä?</b>		
<b>Osatutkimus</b>	<b>Tutkimuskysymys</b>	<b>Keskeiset tulokset</b>
1. Ikäsyrrinnän yleisyys ja ennustajat	Miten yleistä ikäsyrrintä on palkansaajien keskuudessa? Millaisissa tilanteissa ikäsyrrintää koetaan? Millaiset tekijät ovat yhteydessä naispalkansaajien ikäsyrrintäkokemuksiin?	Keskimäärin ikäsyrrintäkokemuksia on palkansaajilla melko vähän, mutta ne jakautuvat ikäryhmittäin ja sukupuolittain epätasaisesti. Eniten ikäsyrrintäkokemuksia on yli 55-vuotiailla naisilla (7,5 %). Ikäsyrrintä tulee ilmi kielteisinä asenteina, arvostuksen puutteena tai rekrytointiin sekä palkkaukseen liittyvissä tilanteissa. Yli 45-vuotiaissa palkansaajissa naisten ikäsyrrintäkokemuksia ennustavat muun muassa johtamiseen liittyvä tyytymättömyys, ylempi toimihenkilö asema ja työskentely valtionsektorilla.
2. Ikäsyrrinnän käytänteet	Millaisia sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä ikäsyrrintään liittyy?	Ikäsyrrintä ilmenee työpaikoilla sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa erilaisina syrjivinä käytänteinä, kuten torjuntana, painostamisena, eristämisenä ja vähättelynä. Syrjinnän seurauksena varttunut työntekijä saattaa menettää täysivaltaisen työntekijän asemansa työpaikalla osittain tai kokonaan.
3. Ikäsyrrinnän muovaamat toimijuudet	Millaisista ikäsyrrinnän muovaamista mahdollisuuksista tai esteistä varttuneiden toimijuus muodostuu?	Ikäsyrrintää kokeneet määrittävät mukautumistaan epävarmaan työmarkkina-asemaan työn ja sen puuttumisen kautta. Heidän toimijuutensa rakentuu ristiriitaisesti yhtäältä motivoituneesta työnhausta, toistuvasta kouluttautumisesta tai työkyvyn ja itsetunnon korostamisesta. Toisaalta varttuneet kuvaavat työnhaun hiipumista, epäuskoa työllistymismahdollisuuksiinsa tai katkeroitumista.
4. Ikäsyrrintä ja sairauspoissaolot	Miten ikäsyrrintäkokemukset ovat yhteydessä palkansaajien sairauspoissaoloihin seuranta-aikana?	Työpaikalla koettu ikäsyrrintä näyttää lisäävän seuranta-aikana pitkien yli 10 päivää kestävien sairauspoissaolojen riskiä (IRR 2,0 p=0,005), vaikka keskeisiä sairauspoissaoloja lisääviä työhön liittyviä tekijöitä ja aikaisemmat sairauspoissaolot on otettu huomioon.

## 5 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tavoitteenani oli tutkia varttuneiden työelämässä kokemaa ikäsyrrintää rakenteellisen tason ja arjen tason eli koettujen tapahtumakulkujen<sup>1</sup> näkökulmista. Rakenteellisten ja arkisten tasojen tarkasteluun käytän monimenetelmällisyyttä, mikä tässä tutkimuksessa tarkoittaa kvantitatiivisten Työolotutkimusaineistojen ja rekisteriseuranta-aineistojen sekä kvalitatiivisen kirjoitusaineiston käyttämistä ja analysoimista kvantitatiivisin sekä kvalitatiivisin menetelmin. Rakenteellisella tasolla tarkoitan tässä tutkimuksessa palkansaajien keskuuteen yleistettävissä olevaa tietoa ikäsyrrintäilmiön rakenteista ja muodostumisesta, mikä on tuotettu kvantitatiivisen aineiston avulla. Ikäsyrrintään liittyvät tapahtumakulut kuvastavat laadullisen aineiston tuottamaa tietoa ikäsyrrintää kokeneiden arjesta.

Rakenteellisen tason tuloksista ilmenee, että keskimäärin arvioituna ikäsyrrintäkokemuksia on palkansaajilla melko vähän, sen sijaan työllisyysasteisiin suhteutettuna ikäsyrrintää kokeneita voi arvioida olevan kymmeniä tuhansia palkansaajien keskuudessa. Eniten ikäsyrrintäkokemuksia on yli 55-vuotiailla naispalkansaajilla. Laadullisesta kirjoitusaineistosta ilmenee, että ikäsyrrintäkokemukset eivät ole myöskään miehille vieraita, sillä yllättävän moni kirjoituspyyntöön vastanneista oli miehiä. Rakenteellisten ja arjen tasojen ikäsyrrintäkokemukset piirtävät osittain toisistaan poikkeavaa kuvaa syrrintäilmiöstä. Kirjoitusaineiston pohjalta ei voi tehdä arvioita ikäsyrrintäilmiön yleisyydestä tai laajuudesta. Voi kuitenkin arvella, että palkansaaja-aineisto ei tavoita ikäsyrrintää kokeneita, koska nämä ovat jo valikoituneet työpaikkojen ulkopuolelle.

Julkisessa keskustelussa korostuvat rekrytointitilanteisiin tai irtisanomisiin liittyvät ikäsyrrinnän käytänteet, jotka johtavat syrrittyjen työllistymisongelmiin. Tutkimukseni kuitenkin osoittaa, että ikäsyrrintää esiintyy myös työpaikkojen sisällä työntekijöiden keskuudessa, eivätkä kaikki ikäsyrrintää kokeneet kamppaile työttömyyden kanssa. Rakenteellisen tason tulokset ikäsyrrinnän yleisyydestä ja ennustajista kuvaavat työllisten kokemuksia syrrinnästä. Arjen tasolla ikäsyrrinnän käytänteet johtavat tapahtumakulkuihin, joiden tuloksena syrrityt joutuvat joko marginaaleihin aseisiin työpaikan sisällä tai heidät suljetaan työelämän ulkopuolelle. Työpaikoilla ilmenevä ikäsyrrintä on siis paljon monisyisempi ilmiö kuin julkisen keskustelun korostama työllistymisongelma. Ikäsyrrityn näkökulmasta täysivaltaisen työntekijän aseman menettäminen työ-

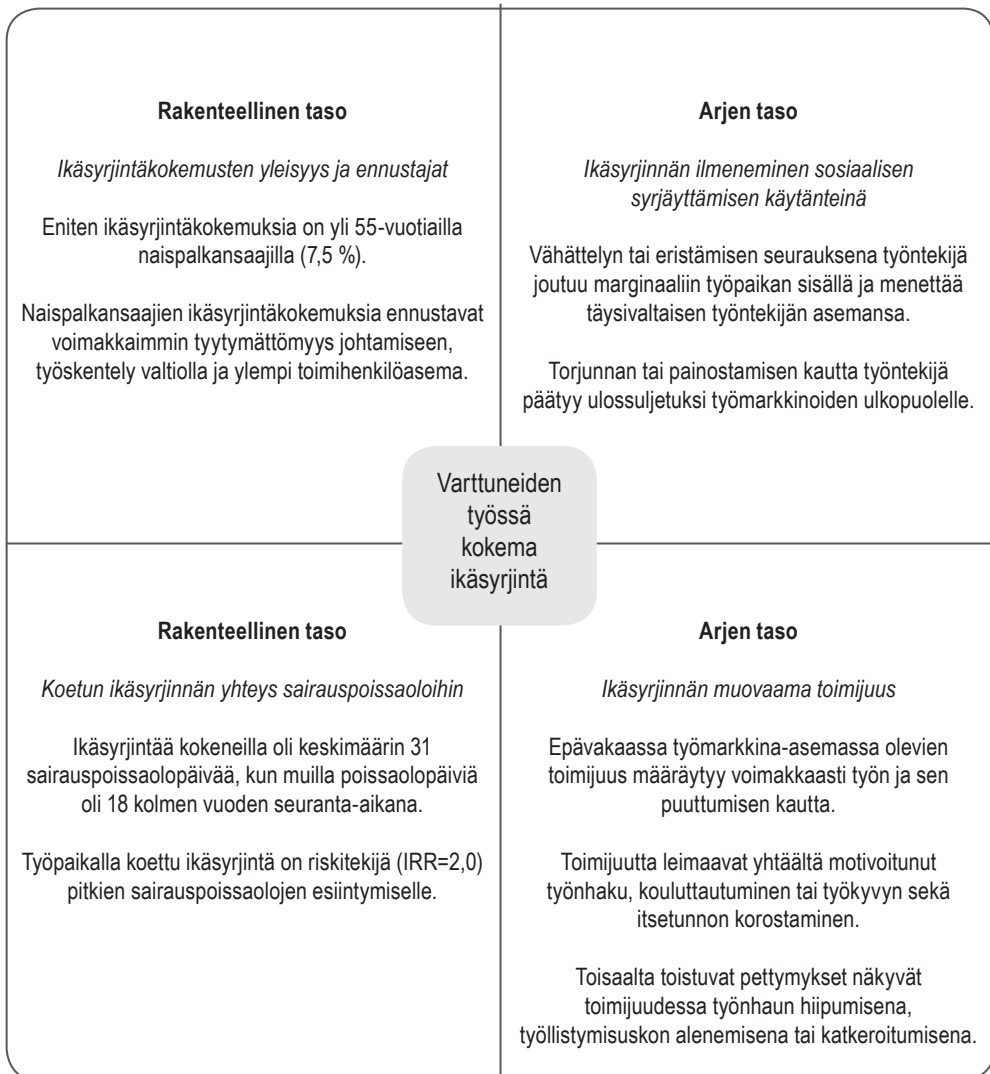
<sup>1</sup> Tarkka tutkimuskysymys taulukossa neljä, sivulla 55.

paikan sisällä tai joutuminen ulossuljetuksi voivat olla yhtä haavoittavia kokemuksia. Haavoittuvuutta saattaa lisätä myös ikäsyrynnän ja rekrytointisyrynnän välinen yhteys (Larja ym. 2012), koska nämä syrynnät yhdessä estävät varttuneiden työllistymistä uuteen työpaikkaan ja jäädyttävät varttuneen työmarkkina-aseman marginaaliin tai ulossuljetuksi.

Rakenteellisen ja arkisen tason tutkimustulokset ovat yhteneväisiä ikäsyryntätilanteiden osalta, koska molemmilla ilmeni samantapaisia syryntätilanteita. Työolotutkimuksen kysymykset erilaisista syryntätilanteista näyttävät tavoittavan hyvin tyypilliset syryntätilanteet, koska nämä samansuuntaiset tilanteet tulivat esille myös laadullisesta kirjoitusaineistosta.

Varttuneiden epävaakaassa työmarkkina-asemassa olevien toimijuus muodostuu voimakkaasti työn kautta, vaikka työpaikoilla esiintyvä ikäsyryntä muovaa erilaisia esteitä arkeen. Ikäsyryntää kokeneiden arki rakentuu aktiivisen työnhaun ja kouluttautumisen sekä motivaation hiipumisen kautta. Toimijuudessa korostuvat aktiivinen yritteliäisyys. Varttuneiden arjessa tämä ei kuitenkaan riitä takaamaan työllistymistä. Syryntätilanteiden kääntyminen varttuneiden omaksi syyksi on osa yhteiskunnan yksilöllistymiskehitystä, jossa vastuu elämän tapahtumien myönteisistä tai kielteisistä kehityskuluista vieritetään yksilöiden kannettavaksi (Viitasalo 2013; Julkunen 2008, 121–123; Mäkinen 2012, 228). Ikäsyrynnän käytänteet ja arjen toimijuus ikäsyrynnän muovaamissa rajoissa osoittavat, että korkeakoulutus tai aktiivisuus työnhaussa eivät riitä ylittämään työpaikoilla esiintyviä kielteisiä asenteita. Toisin sanoen kouluttautumisesta tai aktiivisesta työnhausta huolimatta ikäsyryntä näyttäytyy esteenä työllistymiselle.

Tutkimukseni tulokset osoittavat, että ikäsyryntäkokemuksilla on erilaisia varttuneiden työuriin liittyviä seurauksia. Ikäsyrynnän ja pitkien sairauspoissaolojen välinen yhteys on osoitus syrynnän terveydellisistä riskeistä. Tällä on myös työurien pidentämisen kannalta merkitystä, koska pitkät sairauspoissaolot aiheuttavat ylimääräisiä katkoksia työurille ja voivat olla ponnahtuslauta ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymiselle (ks. myös Kivimäki ym. 2004; Virtanen ym. 2006). Kirjoitusaineisto paljastaa ikäsyryntäkokemuksiin liittyviä tapahtumakulkuja, joiden kautta varttuneet joutuvat epävaakaaseen työmarkkina-asemaan ja lopulta ulossuljettujen asemiin, kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Seuraavassa kuviossa 2 esitän tutkimukseni keskeiset tulokset rakenteellisella ja arjen tasolla.



Kuvio 2. Ikäsyrijintä rakenteellisten ja arkisten tapahtumakulkujen näkökulmista

Tämän tutkimuksen laadullinen aineisto toi esille sen, että ikäsyrijintä ilmenee muun muassa torjuntana ja painostuksena erilaisissa tilanteissa ja tuloksena saattaa olla ikään-tyvän joutuminen työmarkkinoiden ulkopuolelle. Heidän tavoittamisensa esimerkiksi Työolotutkimuksen avulla ei ole mahdollista, koska kysely kerätään työllisiltä työntekijöiltä. Kirjoitusaineistosta kolmannes oli miesten ikäsyrijintäkokemuksia. Vaikka kirjoitusaineistoon pohjautuvia tuloksia ei voikaan yleistää samalla tavalla kuin palkansaaja-aineiston tuloksia, miesten osuus laadullisen aineiston kirjoittajista oli yllättä-

vän suuri, koska Työolotutkimusaineiston pohjalta naisten ikäsyryntäkokenemukset ovat huomattavasti yleisempiä kuin miesten (Viitasalo 2011).

Ikäsyryntän ilmenemisessä oli sukupuolittaisia eroja siten, että naiset kirjoittivat monipuolisesti kaikista neljästä ikäsyryntän ilmenemistavasta, vain yksi mies kirjoitti vähättelystä työpaikalla. Toisin sanoen naiset ajattelivat ja kuvasivat ikäsyryntää sisältäviä arjen tilanteita ja tapahtumakulkuja miehiä monisyisemmin. Miesten vastaukset painottuivat pääasiassa konkreettisiin syryntätilanteisiin, jotka ilmenivät syryntämisenä täysivaltaisen työntekijän asemasta ja joutumisena työmarkkinoiden ulkopuolelle. Naiset kuvasivat sekä työpaikkojen ulkopuolelle johtaneita syryntämisprosesseja että marginalisointumisia työpaikan sisällä. Voi perustellusti kysyä, että eristetäänkö ikään-tyneitä naisia työpaikoilla tai vähätelläänkö heidän taitojaan. Aineiston perusteella ei voi väittää tai yleistää, että näin olisi. Naisten kuvaamat ikäsyryntäkokenemukset paljastavat kuitenkin, että naisten ja miesten ikään-tyymiseen suhtaudutaan työpaikoilla kulttuurisesti eri tavoin.

Sukupuolittaiset eroavaisuudet ikäsyryntän käytänteissä paljastavat sen, että miehiä syryntään työpaikoilla eri tavalla tai naisten ja miesten tavat ajatella syryntästä poikkeavat toisistaan. Tämä tulee esille siten, että miehet pitävät ikäsyryntänä lähinnä kohtelua, jonka seurauksena on työpaikan ulkopuolelle jääminen. Tämä saattaa selittää osittain sitä, että naisilla on myös Työolotutkimusten mukaan miehiä enemmän ikäsyryntäkokenemisiä. Mikäli miehet pitävät syryntänä lähinnä työpaikan ulkopuolelle johtaneita syryntätilanteita, silloin syryntää kokeneet miehet eivät sisälly työllisille suunnattuihin otoksiin, koska he eivät ole työllisiä työntekijöitä vaan ovat joutuneet työpaikkojen ulkopuolelle. Vastaavasti naiset ajattelevat ikäsyryntän monimuotoisempina käytänteinä ja kertovat myös kyselyaineistossa useammin ikäsyryntäkokenemisistä. Tosin syryntää kokeneiden valikoituminen Työolotutkimusten ulottumattomiin työmarkkinoiden ulkopuolelle koskee myös syryntäjä naisia.

Ikäsyryntäkokenemusten painottuminen ylempiin toimihenkilöihin ja korkeasti koulutautuneisiin paljastaa varttuneiden työmarkkina-asemiin sisältyvää polarisointumista. Osa varttuneista kokee ikäsyryntää ja joutuu syryntetyksi joko työpaikkojen sisällä marginaaliin asemaan tai kokonaan ulossuljetuksi työpaikoilta. Samanaikaisesti osa varttuneista on hyvässä ja vakaassa työmarkkina-asemassa ja he myös kokevat viihtyvän työssään. Ylempiin toimihenkilöihin painottuvien ikäsyryntäkokenemusten taustalla voi osittain olla myös valikoituminen, koska saattaa olla, että työntekijäasemissa työskennelleet, syryntää kokeneet ovat jo siirtyneet työmarkkinoiden ulkopuolelle.

## Jatkotutkimusideoita

Ikäsyryntäkokemukset ja niiden seuraukset painottuvat ikäryhmittäin ja sukupuolittain eri tavoin. Erityisesti nuorten kokema syrjintä näyttää lisääntyneen suomalaisilla työpaikoilla (SVT 2014b). Ikäsyryntätutkimuksissa olisi jatkossa tarpeen huomioida laajasti kaikki ikäryhmät (ks. myös Taylor 2013) ja vertailla eroja ja yhtäläisyyksiä eri-ikäisten syrjintäkokemusten välillä. Lisäksi tämä tutkimus antaa viitteitä syrjintäkokemusten sukupuolittaisista eroavaisuuksista, joten tarkempi naisten ja miesten ikäsyryntäkokemusten välinen vertailututkimus on tarpeen.

Jatkossa on tarpeen tutkia myös työpaikkojen sisällä syrjittyjen, esimerkiksi vähättelyn tai eristämisen kohteeksi joutuneiden varttuneiden, toimijuutta ja selviytymiskeinoja. Tutkimukseni aineistot olivat työntekijäaineistoja ja tulevaisuudessa työnantaja-aineistojen hyödyntäminen syrjinnän selitysmallien tutkimiseen antaisi mahdollisuuksia tarkastella syrjintäilmiötä laajemmin erilaisista näkökulmista. Lisäksi syrjinnän ja toimeentulon väliset yhteydet tai syrjinnän taustalla olevat syyt, ovat tärkeitä tutkimuskohteita.

Jatkossa laaja-alaisempi moniperustaisen työsyrynnän ja sen työhyvinvointiin tai työuriin liittyvät seuraukset ovat tarpeen. Aikaisemmissa syrjintätutkimuksissa on viitteitä syrjinnän terveydellisistä seurauksista (Pascoe ym. 2009; Schmitt ym. 2014). Seuranta-aineistoihin pohjautuvia tutkimuksia aihepiiristä on kuitenkin vähän saatavilla. Tästä syystä työsyrynnän aiheuttamia työurakatkoksia tai työurien ennen aikaisia päättymisiä on aiheutta tutkia tarkemmin myös työurien pidentämiseen tähtäävien yhteiskunnallisten tavoitteiden näkökulmasta.

## Tutkimuksen haasteita

Käyttämiini tutkimusaineistoihin liittyy muutamia heikkouksia, jotka aiheuttavat haasteita ikäsyryntäilmiön tutkimiselle. Keskimääräisesti arvioituna ikäsyryntäkokemukset ovat melko marginaalinen ilmiö, joten määrällisessä Työolotutkimusaineistossa on lukumääräisesti melko vähän ikäsyryntää kokeneita vastaajia. Tästä aiheutuu haasteita tilastollisesti merkitsevien tutkimustulosten saamiseen aihepiiristä. Tämä korostuu erityisesti artikkelissa I, jossa aineistona on vain yhden vuoden Työolotutkimusaineisto. Jatkossa syrjintäilmiötä tutkittaessa olisi tarpeen mahdollisuuksien mukaan yhdistää eri aineistoja, jolloin esimerkiksi sukupuolten välisiä eroja syrjintäkokemusten ennustajissa olisi mahdollista vertailla.

Tutkimuksen kohteena ovat ikäsyryntäkokemukset, jotka perustuvat kyselyyn tai kirjoituspyyntöön vastanneiden subjektiiviseen kokemukseen syrjinnästä. Ihmisten kokemukset syrjinnästä vaihtelevat yksilöllisesti (ks. myös Aalto ym. 2010, 18–20) ja

toiset ovat herkempiä reagoimaan syrjintään erilaisissa tilanteissa. Lähtökohtana ovat yksilölliset käsitykset syrjivistä tilanteista sekä kvantitatiivisessa että kvalitatiivisessa aineistossa. Katson, että ikäsyrjintäkokemukset ovat merkityksellisiä jokaiselle vastaajalle ja näillä syrjintäkokemuksilla näyttää olevan erilaisia seurauksia varttuneiden elämässä.

## Lopuksi

Varttuneiden syrjintä ja siitä johtuva ennen aikainen eläkkeelle siirtyminen tai työttömyys aiheuttavat sekä yksilölle että yhteiskunnalle taloudellisia seurauksia (Duncan 2001). Ikääntymiseen liittyvät tutkimukset ovatkin kohdistuneet sekä ikäsyrjinnän taloudellisiin vaikutuksiin että lainsäädännön ja sosiaaliturvajärjestelmän toimivuuteen (Macnicol 2006; Duncan 2001). Sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmien avulla on pyritty hallitsemaan varttuneiden epävarmaa työmarkkina-asemaa ja turvaamaan taloudellista asemaa työelämän siirtymissä. Samaan aikaan järjestelmään sisältyy kuitenkin institutionaalisen ikäsyrjinnän elementtejä (Jyrkämä & Nikander 2007; Ikonen 2009). Varttuneiden työstä irtautumista helpottavat järjestelmät voi nähdä myös varttuneiden ikäryhmien työmarkkina-asemaa ja työllistettävyyttä heikentävänä sekä syrjivinä mekanismeina, mitkä voimistavat varhaisen työstä poistumisen kulttuuria työpaikoilla ja laajemmin yhteiskunnassa.

Yhteiskunnan tavoitteleva työurien pidentämisen tavoite on tarkoittanut suhteellisen nopeita kulttuurisia muutoksia varttuneiden työmarkkina-asemassa ja eläkkeelle siirtymisessä. Vielä 1990-luvulla suositettiin varhaista eläkkeelle siirtymistä ja sosiaaliturvajärjestelmässä oli useita vaihtoehtoja varttuneiden työstä irtautumisen tukena. Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana sosiaaliturvajärjestelmää on muokattu monin tavoin edistämään pitkien työurien toteutumista. (Gould & Saurama 2004; Saurama 2004; Hytti 2004.)

Nykyinen vuoden 2005 eläkeuudistuksessa luotu eläkejärjestelmä ja uusi vuonna 2017 voimaan tuleva eläkejärjestelmä kannustavat aiempaa myöhäisempään eläkkeelle siirtymiseen. Muutos varhaisesta myöhäiseen eläköitymisen malliin yhteiskunnan ja instituutioiden tasolla on tarkoittanut sitä, että sosiaalisissa verkostoissa, työpaikoilla ja yksilötasolla on ollut tarve sopeutua tilanteeseen ja luoda tilanteeseen soveltuva uusi ikäsopimus (Julkunen & Pärnänen 2005). Muutoksen ajanjakso on ollut erityisen otollinen ristiriidoille ja ikäsyrjinnän esiintymiselle työpaikoilla.

Väitän, että työpaikoilla ilmenevä ikäsyrjintä on merkki eriaikaisesta työurien muutosprosessista yhteiskunnan eri tasoilla. Yhteiskunnan taholta esitetään tavoitteeksi varttuneiden työssä pysyminen mahdollisimman pitkään ja osa työntekijöistä on

omaksunut nämä tavoitteet itselleen. Ristiriita ja ikäsyryntäilmiö näyttävät syntyvän ainakin osittain siitä, että työpaikoilla ja sosiaalisissa verkostoissa varttuneiden työurien jatkamisen kulttuurinen muutos on vielä kesken. Tämä näkyy ikäsyryntänä ja syrjittyjen työmarkkinakelpoisuuden kyseenalaistamisena.

Tutkimukseni osoittaa, että työpaikoilla on erilaisia ikään liittyviä syrjiviä käytänteitä, joihin on syytä kiinnittää enemmän huomiota. Ikäsyryntä ilmenee erilaisina epäoikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen syrjäyttämisen kokemuksina. Toistuva julkisuudessa esiintyvä keskustelu työurien pidentämisestä on ristiriitaista varttuneiden näkökulmasta, mikäli ikäsyryntän seurauksena työuran jatkaminen on vaikeaa. Tästä saattaa aiheutua ikäsyryntää kokeneissa myös syyllisyyden tunteita. Näistä syistä on tärkeää tuoda esille työpaikoilla erilaisissa tilanteissa ilmeneviä ikäsyryntäkokemuksia. Ikään liittyvä tasa-arvotyö ja syrjinnän ehkäiseminen ovat tärkeitä työhyvinvoinnin osa-alueita, joihin esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen, työterveys- ja työsuojeluorganisaatioiden tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Ikäsyryntä voi olla todellinen este työurien pidentämiselle. Kun tai jos työurien pidentäminen on yhteiskunnassa yhteisenä tavoitteena, on ilmeistä, että ikäsyryntän kitkemiseen tarvitaan toimenpiteitä eri toimijatahoilla.

Ikään liittyvät kielteiset asenteet ja ennakkoluulot ovat omiaan heikentämään työssä viihtymistä ja hyvinvointia. Ikäsyryntän voidaan ajatella myös heikentävän työilmapiiriä ja vaikeuttavan tiimityöskentelyä, joiden on myös todettu lisäävän sairauspoissaolojen todennäköisyyttä (Siukola 2013). Tasa-arvoisuuden toteutuminen sekä sukupuolten että eri-ikäisten välillä vaativat ikäsyryntäongelmaan puuttumista työpaikoilla. Ikäsyryntäongelman vähentäminen ja tasa-arvoisuuden lisääminen edistävät varttuneiden työntekijöiden hyvinvointia työpaikoilla. Organisaatioissa tietyn ongelmallisen ikäryhmän korostamisen sijasta tulee toimia aktiivisesti kaikkien ikäryhmien kanssa, jotta työkyvyn säilyttäminen läpi työiän onnistuu. Ikäjohtamisessa keskeistä ovat stereotyyppien uusintamisen ehkäiseminen ja suotuisien työolosuhteiden takaaminen kaikille työntekijöille.

Kestävän työnteon järjestelmä sisältää työn ekologisen, taloudellisen, inhimillisen ja sosiaalisen kestävyuden ulottuvuudet. Näistä inhimillinen ja sosiaalinen kestävyys kuvastavat työntekijöiden näkökulmasta kestävä työnteon osa-alueita. (Kasvio 2014, 124.) Kasviota (mt.) mukailen katson, että työpaikoilla esiintyvä ikäsyryntä ilmentää kestävyysvajetta inhimillisesti ja sosiaalisesti kestävä työnteon järjestelmän toimivuudessa. Toisin sanoen ikäsyryntän voi nähdä uhkaavan inhimillisesti ja sosiaalisesti kestävä työnteon toteuttamista työpaikoilla. Ikäsyryntän voi ajatella lisäävän työn henkistä kuormittavuutta, alentavan työn mielekkyyttä, vaikeuttavan työn ja muun elämän tasapainoa, uhkaavan työkyvyn säilymistä tai terveellisenä pysyvää työympäristöä. Ikäsyryntän ilmeneminen on merkki toimimattomasta työyhteisöstä, jossa



toimitaan epäoikeudenmukaisesti ja jossa toiminta ei ole sosiaalisesti hyväksyttävällä pohjalla. Varttuneiden syrjäyttäminen ikäsyrjinnän keinoin työpaikoilta on kaukana moninaisuutta ja erilaisuutta korostavasta sosiaalisesti kestävästä työnteon mallista. Varttuneiden työnteon vaikeuttaminen ikäsyrjinnän keinoin ei edistä inhimillisesti tai sosiaalisesti kestävästä työelämästä.

# LÄHTEET

- Aalto, Maria & Larja, Liisa & Liebkind, Karmela (2010) Syrjintä työhönottotilanteissa -tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 16/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Airila, Auli & Kauppinen, Kaisa & Eskola, Kaisa (2007) *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä -tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla*. Monikko-hanke. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alasuutari, Pertti (2001) *Laadullinen tutkimus*. Kolmas uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Alavinia, Seyed M. & van den Berg, Tilja IJ. & van Duivenbooden, Cor & Elders, Leo AM. & Burdorf, Alex (2009) Impact of work-related factors, lifestyle and work ability on sickness absence among Dutch construction workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 35(5), 325–333.
- Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (2002) *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. 1.–4. painos. Helsinki: WSOY.
- Allison, Paul D. (1999) *Logistic Regression Using the SAS system: theory and application*. Cary, NC: SAS Institute.
- Blom, Raimo & Melin, Harri (2012) Luokkien työprofiilit. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 195–210.
- Bury, Mike (2002) Ageing, gender & sociological theory. Teoksessa Sara Arber & Jay Ginn (toim.) *Connecting gender & ageing. A sociological approach*. Buckingham: Open University Press, 15–29.
- Butler, Robert (1969) Age-Isms: Another form of bigotry. *The Gerontologist* 9(4), 243–246.
- Cheung, Chau-kiu & Kam, Ping Kwong & Ngan, Raymond Man-hung, (2011) Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work* 54(1), 118–136.
- Cresswell, John W. & Clark, Vicki L. & Garrent, Amanda L. (2008) Methodological Issues in Conducting Mixed Methods Research Designs. Teoksessa Manfred Max Bergman (toim.) *Advances in Mixed Methods Research. Theories and Applications*. Los Angeles: Sage, 66–84.
- Cresswell, John W. (2014) *Research design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Fourth edition. Los Angeles: Sage.
- Davis, Katie (2008) Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful. *Feminist Theory* 9(1), 67–85.
- Duijts, Saskia F.A. & Kant, Ijmert & Swaen, Gerard M.H. & van den Brandt, Piet & Zeegers, Maurice P.A. (2007) A meta-analysis of observational studies identifies predictors of sickness absence. *Journal of Clinical Epidemiology* 60(11), 1105–1115.
- Duncan, Colin (2001) Ageism, early exit, and the rationality of age-based discrimination. Teoksessa Ian Glover & Mohamed Branine (toim.) *Ageism in work and employment*. Aldershot: Ashgate, 25–46.
- Duncan, Colin & Loretto, Wendy (2004) Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization* 11(1), 95–115.

- Eberherr, Helga & Fleischmann, Alexander & Hofmann, Roswitha (2009) Labour Market and organizational perspectives and age(ing) – Bringing Gender, Diversity and Intersectionality into Focus. Teoksessa Margret Beisheim, Florentine Maier, Linda Kreil & Bianca Gusenbauer (toim.) *Constructions of women's age at the workplace*. Frankfurt: Peter Lang, 15–30.
- Eteläpelto, Anneli & Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija (2011) (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Eurobarometer (2008) Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes. Summary. Special Eurobarometer 296. European Commission.
- Eurobarometer (2009) Discrimination in the EU in 2009, Report. Special Eurobarometer 317. European Commission.
- Eurostat (2013) Employment statistics. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics). Viitattu 20.11.2014.
- EWCS (2007) Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>. Viitattu 3.1.2011.
- EWCS (2010) EWCS 2010 Survey Result: Violence, harassment and discrimination. Subjected to discrimination at work (index). [http://www.old.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_02.htm](http://www.old.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_02.htm). Viitattu 9.1.2015.
- Finlex (2014a) Ajantasainen lainsäädäntö. Perustuslaki 1999/731, 6 § Yhdenvertaisuus. <http://www.finlex.fi>. Viitattu 4.11.2014.
- Finlex (2014b) Ajantasainen lainsäädäntö. Työsopimuslaki 26.1.2001/55, Luku 2, Työnantajan velvollisuudet, 2 §, Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu. <http://www.finlex.fi>. Viitattu 4.11.2014.
- Finlex (2014c) Ajantasainen lainsäädäntö. Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, Pykälä 6, syrjinnän kieltö. <http://www.finlex.fi>. Viitattu 4.11.2014.
- Ginn, Jay & Arber, Sara (2002) 'Only connect': Gender relations and ageing. Teoksessa Sara Arber & Jay Ginn (toim.) *Connecting gender & ageing. A sociological approach*. Buckingham: Open University Press. 1–14.
- Glover, Ian & Branine, Mohamed (1997) Ageism and the labour process: towards a research agenda. *Personnel Review* 26(4), 274–292.
- Glover, Ian & Branine, Mohamed (2001) Introduction: the challenge of longer and healthier lives. Teoksessa Ian Glover & Mohamed Branine (toim.) *Ageism in work and employment*. Aldershot: Ashgate, 3–24.
- 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.
- Hasanen, Kirsi (2013) *Narrating Care and Entrepreneurship*. Acta Universitatis Tamperensis 1808. Tampere: Tampere University Press.
- Heiskala, Risto (2003) Instituutiot, sosiaaliset innovaatiot ja yhteiskunnan rakenteellinen muutos. Teoksessa Harri Melin & Jouko Nikula (toim.) *Yhteiskunnallinen muutos*. Tampere: Vastapaino, 15–28.
- Helne, Tuula (2002) *Syrjäytymisen yhteiskunta*. Tutkimuksia 123. Helsinki: Stakes.
- Hilbe, Joseph M. (2008) *Negative Binomial Regression*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Hinkka, Katariina & Kuoppala, Jaana & Väänänen-Tomppo, Irma & Lamminpää, Anne (2013) Psychosocial Work Factors and Sick Leave, Occupational Accident, and Disability Pension. A Cohort Study of Civil Servants. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 55(2), 191–197.
- Honkasalo, Marja-Liisa (2008) *Reikä sydämässä. Sairaus pohjoiskarjalaisessa maisemassa*. Tampere: Vastapaino.
- Hytti, Helka (2004) Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. *European Societies* 6(3), 265–297.
- Hänninen, Sakari (2007) Johdanto. Teoksessa Sakari Hänninen, Jouko Karjalainen & Kirsi-Maria Lehtelä (toim.) *Pääsy kielletty! Poiskäännyttämisen politiikka ja sosiaaliturva*. Helsinki: Stakes, 5–19.
- Hökkä, Päivi & Paloniemi, Susanna & Vähäsantanen, Katja & Herranen, Sanna & Manninen, Mari & Eteläpelto, Anneli (toim.) (2014) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen. Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Suomen Akatemia, Jyväskylän yliopisto, Työsuojelurahasto.
- Ikonen, Anna-Kaisa (2009) *Työttömyyseläkejärjestelmä ja muuttuvat intressit. Tutkimus työttömyyseläkejärjestelmän ohjausvaikutuksen kehityksestä ja sosiaalipoliittisen roolin muutoksesta*. Acta Universitatis Tamperensis 1476. Tampere: Tampere University Press.
- Ilmarinen, Juhani & Lähteenmäki, Satu & Huuhtanen, Pekka (2003) *Kyvystä kiinni, Ikäjohtaminen yritysstrategiana*. Helsinki: Talentum.
- Ilmarinen, Juhani (2006) *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Irni, Sari (2008) Puolustautumista ja varmuutta: 'Ikääntyvä työntekijä' tutkimusprosessissa ja työorganisaatioiden sukupuolistavissa käytännöissä. *Gerontologia* 22(2), 60–70.
- Iversen, Thomas Nicolaj & Larsen, Lars & Solem, Per Erik (2009) A conceptual analysis of Ageism. *Nordic Psychology* 61(3), 4–22.
- Jauhiainen, Signe & Rantala, Juha (2011) *Ikääntyvien työttömyys ja työttömyysputki – Katsaus viimeaikaiseen kehitykseen*. Eläketurvakeskuksen raportteja 3/11. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Johnson, R. Burke & Onwuegbuzie, Anthony J. & Turner, Lisa A. (2007) Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research* 1(2), 112–113.
- Jokinen, Eeva (2005) *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY.
- Julkunen, Raija (2003) *Kuusikymmentä ja työssä*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: SopHi.
- Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005) *Uusi ikäsopimus*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Minerva.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Tampere: Vastapaino.
- Jyrkinen, Marjut & McKie, Linda (2012) Gender, age and ageism: experiences of women managers in Finland and Scotland. *Work, Employment & Society* 26(1), 61–77.
- Jyrkämä, Jyrki & Nikander, Pirjo (2007) Ikäsyryjintä, ageismi. Teoksessa Outi Lepola & Susan Villa (toim.) *Syrjintä Suomessa 2006*. Helsinki: Ihmisoikeusliitto, 181–218.
- Jyrkämä, Jyrki (2008) Toimijuus, ikääntyminen ja arkielämä – hahmottelua teoreettis-metodologiseksi viitekehyykseksi. *Gerontologia* 22(4), 190–203.

- Järnefelt, Noora & Kautto, Mikko & Nurminen, Markku & Salonen, Janne (2013) *Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla*. Eläketurvakeskuksen raportteja 1/2013. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Kangas, Ilkka & Nikander, Pirjo (1999) *Naiset ja ikääntyminen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kasvio, Antti (2014) *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kauppinen, Kaisa & Haavio-Mannila, Elina (2007) Ikäystävällinen työpaikka on ”hyvä” työpaikka. Teoksessa Auli Airila, Kaisa Kauppinen & Kaisa Eskola. *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla*. Monikko-hanke. Helsinki: Työterveyslaitos, 61–75.
- Kelchner, Elizabeth S. (1999) Ageism's Impact and Effect on Society: Not Just a Concern for the Old. *Journal of Gerontological Social Work* 32(4), 85–100.
- King, Gary & Zeng, Langche (2001) Logistic Regression in Rare Events Data. *Political Analysis* 9(2), 137–163.
- Kivimäki, Mika & Forma, Pauli & Wikström, Juha & Halmeenmäki, Tuomo & Pentti, Jaana & Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi (2004) Sickness absence as a risk marker of future disability pension: the 10-town study. *Journal of Epidemiology & Community Health* 58(8), 710–11.
- KM (1996) *Ikääntyvät työelämässä*. Ikääntyneiden työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Helsinki: Työministeriö.
- Koistinen, Pertti (1999) *Työpolitiikan perusteet*. Porvoo: WSOY.
- Koistinen, Pertti (2014) *Työ, työvoima & politiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Koopmans, Petra C. & Roelen, Corné A.M. & Groothoff, Johan W. (2008) Risk of future sickness absence in frequent and long-term absentees. *Occupational Medicine* 58(4), 268–274.
- Korvela, Pirjo & Rönkä, Anna (2014) Arkielämä näkökulmana perheeseen. Teoksessa Riitta Jallinoja, Helene Hurme & Kimmo Jokinen (toim.) *Perhetutkimuksen suuntauksia*. Helsinki: Gaudeamus, 192–214.
- Koskinen, Seppo (2002) Ikäsyrrintä. Edilex, Edita publishing. <https://www.edilex.fi/artikkelit/535.pdf>. Viitattu 8.10.2015.
- Kosonen, Ulla (2003) *Naisia työn reunoilla, elämäkokemusta ja ikäsyrrintää*. Jyväskylä: SoPhi.
- Kouvonen, Anne (1999) *Ikäsyrrintäkokemukset työssä ja työhönotossa*. Helsinki: Työministeriö.
- Krieger, Nancy (1999) Embodying inequality: A review of concepts, measures, and methods for studying health consequences of discrimination. *Social Inequalities and Health. International Journal of Health Services* 29(2), 295–352.
- Krippendorff, Klaus (2004) *Content Analysis. An Introduction to Its Methodology*. Second Edition. London: Sage.
- Lachman, Margie E. (2004) Development in Midlife. *Annual Review of Psychology* 55, 305–331.
- Laine, Veli & Sinko, Pekka & Vihriälä, Vesa (2009) *Ikääntymisraportti, Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Larja, Liisa & Warius, Johanna & Sundbäck, Liselott & Liebkind, Karmela & Kandolin, Irja & Jasinskaja-Lahti, Inga (2012) *Discrimination in the Finnish Labor Market*. TEMMI Publications: Employment and Entrepreneurship 16. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Laslett, Peter (1989) *A fresh map of life. The emergence of the third age*. Lontoo: Weidenfeld and Nicolson.

- Latvala, Eeva & 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 (2015) Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin. *Tieto & Trendit*, Talous- ja hyvinvointikatsaus, 4/2015.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leinikki, Sikke (2009) *Pelon ja toivon välissä. Pätkätyöläisen urakerronta*. Helsinki: TJS Opintokeskus, Työelämäjulkaisut.
- Lempiäinen, Kirsti (2014) Akateeminen työ, toimijuus ja sukupuoli. Teoksessa Kirsti Lempiäinen & Tiina Silvasti (toim.) *Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 159–183.
- Luo, Ye & Xu, Jun & Granberg, Ellen & Wentworth, William M. (2012) A longitudinal Study of Social Status, Perceived Discrimination, and Physical and Emotional Health among Older Adults. *Research on Aging* 34(3), 275–301.
- Macnicol, John (2006) *Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McCann, Robert & Giles, Howard (2004) Ageism in the Workplace: A Communication Perspective. Teoksessa Todd Nelson (toim.) *Ageism, Stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge: MIT Press, 163–200.
- Metsämuuronen, Jari (2003) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.
- Metsämuuronen, Jari (2008) *Monimuuttujamenetelmien perusteet*. Metodologia-sarja 7. 2. korjattu painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Moore, Sian (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.
- Musolf, Gil R. (2003) *Structure & agency in everyday life. An introduction to social psychology*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Mäkinen, Katariina (2012) *Becoming Valuable Selves, Self-Promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism*. Acta Universitatis Tampereensis 1732. Tampere: Tampere University Press.
- Määttä, Anne (2010) Toimeentulotuen väliinpuotoajat. *Janus* 18(1), 20–34.
- Määttä, Anne (2012) *Perusturva ja poiskäännyttäminen*. A tutkimuksia 36. Helsinki: Diakoniamattikorkeakoulu.
- Niedhammer, Isabelle & Changtang, Jean-Francois & Sultan-Taieb, Hélène & Vermeylen, Greet & Parent-Thirion, Agnés (2013) Psychosocial work-factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *The European Journal of Public Health* 23(4), 622–629.
- Nielsen, Martin L. & Rugulies, Reiner & Christensen, Karl B. & Smith-Hansen, Lars & Bjorner, Jakob B. & Kristensen, Tage S. (2004) Impact of the psychosocial work environment on registered absence from work: A two-year longitudinal study using the IPAW cohort. *Work & Stress* 18(4), 323–335.
- Nikander, Pirjo (1999) Elämänkaaresta elämänkulkuun: Iän muuttuva merkity maailma. Teoksessa Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) *Naiset ja ikääntyminen*. Helsinki: Gaudeamus, 27–45.

- Nivalainen, Satu (2013) *Työstä vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja sen taustatekijät 2000-luvulla: rekisteripohjainen tarkastelu*. Eläketurvakeskuksen raportteja 02/2013. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Nummenmaa, Lauri (2009) *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- Närvi, Johanna (2014) *Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perbeellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut*. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Nätti, Jouko & Oinas, Tomi & Härmä, Mikko & Anttila, Timo & Kandolin, Irja (2014) Combined Effects of Shiftwork and Individual Working time Control on Long-Term Sickness Absence. A prospective Study of Finnish Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 5(7), 723–738.
- Ojala, Hanna & Palmu, Tarja & Saarinen, Jaana (2009) Paikalla pysyvää ja liikkeessä olevaa. Feministisiä avauksia toimijuuteen ja sukupuoleen. Teoksessa Hanna Ojala, Tarja Palmu & Jaana Saarinen (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino, 13–38.
- Ojala, Hanna (2010) *Opiskelemassa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa*. Acta Universitatis Tamperensis 1025. Tampere: Tampere University Press.
- Palmore, Erdman (1999) *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer Publishing Company.
- Pascoe, Elizabeth A. & Smart Richman, Laura (2009) Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin* 135(4), 531–554.
- Pavalko, Eliza K. & Mossakowski, Krysia N. & Hamilton, Vanessa J. (2003) Does Perceived Discrimination Affect Health? Longitudinal Relationships between Work Discrimination and Women's Physical and Emotional Health. *Journal of Health and Social Behavior* 44(1), 18–33.
- Perkiö-Mäkelä, Merja & Hirvonen, Maria & Elo, Anna-Liisa & Kandolin, Irja & Kauppinen, Kaisa & Kauppinen, Timo & Ketola, Ritva & Leino, Timo & Manninen, Pirjo & Miettinen, Sonja & Reijula, Kari & Salminen, Simo & Toivanen, Minna & Tuomivaara, Seppo & Vartiainen, Maarit & Venäläinen, Saara & Viluksela, Marja (2010) Työ ja terveys Suomessa – haastattelututkimus 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/tyo\\_ja\\_terveys\\_haastattelututkimus\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf). Viitattu 26.9.2010.
- Perkiö-Mäkelä, Merja & Hirvonen, Maria (2012) Hyvinvointia työstä, Työ ja terveys – haastattelututkimus 2012. Helsinki: Työterveyslaitos. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo%20ja%20terveys%20-haastattelututkimus%202012\\_kuvasarja.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo%20ja%20terveys%20-haastattelututkimus%202012_kuvasarja.pdf). Viitattu 27.11.2014.
- Piekkola, Hannu (2004) *Active Ageing and the European Labour Market: Synthesis Report*. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina (2014) *Työsyrynnän seuranta Suomessa*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Puronurmi, Niina (2009) *Syrjintäkiellot virantäytössä*. Acta Universitatis Tamperensis 1480. Tampere: Tampere University Press.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2012) *Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus*. Hallinnon tutkimus 31(3), 171–188.
- Pärnänen, Anna (2011) *Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit*. Tutkimuksia 255. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rantamaa, Paula (2008) Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Toinen painos. Tampere: Vastapaino, 49–95.

- Raunio, Kyösti (1999) *Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus.
- Repo, Katja (2009) *Lapsiperheiden arki: näkökulmina raha, työ ja lastenhoito*. Acta Universitatis Tamperensis 1479. Tampere: Tampere University Press.
- Rikala, Sanna (2013) *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Acta Universitatis Tamperensis 1854. Tampere: Tampere University Press.
- Rita, Hannu & Töttö, Pertti & Alastalo, Marja (2008) Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100 % olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. *Janus* 16(1), 72–80.
- Roelen, Corné AM. & Koopmans, Petra C. & Schreuder, Jolanda AH. & Anema, JR. & van der Beek, Allard J. (2011) The history of registered sickness absence predicts future sickness absence. *Occupational Medicine* 61(2), 96–101.
- Ronkainen, Suvi (1999) *Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Ronkainen, Suvi (2006) Haavoittunut kansakunta ja väkivallan toimijuus. Teoksessa Mirva Lohiniva-Kerkelä (toim.) *Väkivalta, seuraamukset ja haavoittuvuus*. Helsinki: Talentum, 531–550.
- Roscigno, Vincent J. & Mong, Sherry & Byron, Reginald & Tester, Griff (2007a) Age discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces* 86(1), 313–334.
- Roscigno, Vincent J. & Garcia, Lisette M. & Bobbitt-Zeher, Donna (2007b) Social Closure and Processes of Race/Sex Employment Discrimination. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 609(1), 16–48.
- Ruoholinna, Tarita (2009) *Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen*. Turun yliopisto, Sarja C osa 288. Turku: Turun yliopisto.
- Rupp, Deborah E. & Vodanovich, Stephen J. & Credé, Marcus (2006) Age Bias in the Workplace: The Impact of Ageism and Causal Attributions. *Journal of Applied Social Psychology* 36(6), 1337–1364.
- Saari, Tiina & Ojala, Satu (2011) Ikä, sitoutuminen ja tehtävien haasteet – uskomuksia ja kokemuksia tietotyöstä. *Työelämän tutkimus* 9(3), 244–255.
- Salmi, Minna (2004) Arkielämä kokoa yhteisen työn ja perheen. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes, 11–28.
- Saurama, Laura (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.
- Schmitt, Michael T. & Branscombe, Nyla R. & Postmes, Tom & Garcia, Amber (2014) The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being: A Meta-analytic Review. *Psychological Bulletin* 140(4), 921–948.
- Sell, Lea & Bültmann, Ute & Ruqulies, Reiner Villadsen, Ebbe & Faber, Anne & Søgaard, Karen (2009) Predicting long-term sickness absence and early retirement pension from self-reported work ability. *Occupational Environment Health* 82(9), 1133–1138.
- Siivonen, Päivi & Isopahkala-Bouret, Ulpukka (2014) Adult graduates' negotiations of age(ing) and employability. *Journal of Education and Work*. DOI: 10.1080/13639080.2014.939161.
- Silvasti, Tiina & Lempiäinen, Kirsti & Kankainen, Tomi (2014) Eriarvoisuuden uudet paikat. Teoksessa Kirsti Lempiäinen & Tiina Silvasti (toim.) *Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 7–19.



- Silvennoinen, Piia (2011) Ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien toimijuus koulutuksen kentällä. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Tuula Heiskanen & Kaija Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 338–352.
- Siukola, Anna (2013) *Sickness absence and working conditions in the food industry*. Acta Universitatis Tamperensis 1822. Tampere: Tampere University Press.
- Soininen, Tiina (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.
- Sontag, Susan (1979) The Double standard of aging. Teoksessa Juanita H. Williams (toim.) *Psychology of women*. New York: Academic Press, 462–478.
- Snape, Ed & Redman, Tom (2003) Too old or too young? The impact of perceived age Discrimination. *Human Resource Management Journal* 13(1), 78–89.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus.
- SVT (2013) Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys ja työttömyys 2013, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 17.5.2014.
- SVT (2014a) Suomen virallinen tilasto, Työvoimatutkimus, marraskuu 2014 [verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/11/tyti\\_2014\\_11\\_2014-12-23\\_fi.pdf](http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/11/tyti_2014_11_2014-12-23_fi.pdf). Viitattu: 7.1.2015.
- SVT (2014b) Suomen virallinen tilasto, Työolotutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=2342–2874. 02 2013, 1. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 12.10.2014.
- SVT (2015) Suomen virallinen tilasto (SVT): Työpaikoilla ilmenevä syrjintä. Työolotutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=2342–2874. 02 2013, 1. Helsinki: Tilastokeskus. [http://tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot\\_2013\\_02\\_2014-05-15\\_kat\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html). Viitattu: 11.1.2015.
- Taylor, Philip & McLoughlin, Christopher & Meyer, Denny & Brooke, Elizabeth (2013) Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differences and moderating variables. *Ageing and Society* 33(7), 1105–1138.
- Terävä, Eeva & Virtanen, Petri & Uusikylä, Petri & Köppä, Lassi (2011) Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Työ ja yrittäjyys* 23/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Tikka, Marja (1994) Kalenteri-ikästä omaelämäkerralliseen ikään. Teoksessa Antti Uutela & Jan-Erik Ruth (toim.) *Muuttuva vanhuus*. Tampere: Gaudeamus, 81–101.
- 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(1), 49–84.
- Tornstam, Lars (2006) The Complexity of Ageism, a Proposed Typology. *International Journal of Ageing and Later Life* 1(1), 43–68.
- Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009) Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki. <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>. Viitattu 9.10.2015.

- Töttö, Pertti (2000) *Pirullisen positivismin paluu. Laadullisen ja määrällisen tarkastelua*. Tampere: Vastapaino.
- Vaahtio, Eeva-Leena (2002) *Rekrytointi, ikä ja ageismi*. Työpoliittinen tutkimus nro 244. Helsinki: Työministeriö.
- Vaahtio, Eeva-Leena (2003) Työmarkkinaikä ei lasketa kalenterista. Tutkimus rekrytoinnista, iästä ja ageismista. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2003. Helsinki: Työministeriö.
- Viitasalo, Niina (2009) *Suomalaisten palkansaajien ikäsyrjintäkokemusten yhteys eläkehalukkuuteen*. Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.
- Viitasalo, Niina (2011) Ikääntyvien kokemus syrjintä työssä. Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat. *Työelämän tutkimus* 9(3), 256–271.
- Viitasalo, Niina (2013) Torjunnasta eristämiseen. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä työssä. *Janus* 21(1), 4–21.
- Viitasalo, Niina (2014) Ikäsyrjinnän muovaamat toimijuudet. Teoksessa Kristiina Brunila & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) *Marginaalin voima! Aikuiskasvatuksen 51. vuosikirja*. Kansanvalistusseura. (www.kvs.fi), 128–149.
- Viitasalo, Niina & Nätti, Jouko (2015) Perceived age discrimination at work and subsequent long-term sickness absence among Finnish employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 57(7), 801–805.
- Villosio, Claudia & Di Pierro, Dario & Giordanengo, Alessandro & Pasque, Paolo & Richiardi, Matteo (2008) *Working conditions of an ageing workforce*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Virjo, Ilkka & Aho, Simo (2002) *Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla. Rekisteritutkimus yli 50-vuotiaiden erityisongelmista työmarkkinoilla*. Työpoliittinen tutkimus nro. 242. Helsinki: Työministeriö.
- Virtanen, Marianna & Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi & Elovainio, Marko & Sund, Reijo & Virtanen, Pekka & Ferrie, Jane E. (2006) Sickness absence as a risk factor for job termination, unemployment and disability pension among temporary and permanent employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63(3), 212–217.
- Vogt, Yuan (2007) Perceived Age Discrimination and Mental Health. *Social Forces* 86(2), 291–311.
- Voss, Margaretha & Floderus, Birgitta & Diderichsen, Finn (2001) Physical, psychosocial and organizational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occupational Environmental Medicine* 58(3), 178–184.
- Väänänen, Ari & Toppinen-Tanner, Salla & Kalimo, Raija & Mutanen, Pertti & Vahtera, Jussi & Peiró José M. (2003) Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Social Science & Medicine* 57(5), 807–824.
- Väänänen, Ari & Tordera, Nuria & Kivimäki, Mika & Kouvonon, Anne & Pentti, Jaana & Linna, Anne & Vahtera, Jussi (2008) The role of work group in individual sickness absence behavior. *Journal of Health and Social Behavior* 49(4), 452–467.
- Weller, Sally A. (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.
- Wood, Geoffrey & Wilkinson, Adrian & Harcourt, Mark (2008) Age discrimination and working life: Perspectives and contestations – a review of the contemporary literature. *International Journal of Management Reviews* 10(4), 425–442.
- Woolley, Claire M. (2009) Meeting the Mixed Methods Challenge of Integration in a Sociological Study of Structure and Agency. *Journal of Mixed Methods Research* 1(1), 7–25.

Liite 1.

## Kirjoituspyyntö

Oletko kokenut ikääntymiseen liittyvää syrjintää?

Kirjoituspyyntö sosiaalipolitiikan väitöskirjatutkimusta varten

Onko Sinua syrjitty työmarkkinoilla ikäsi takia? Kirjoita minulle syrjintäkokemuksistasi.

Olen sosiaalipolitiikan tohtoriopiskelija Tampereen yliopistosta ja tutkin ikääntyvien työntekijöiden työuria ja ikäsyrjintää. Käytän kirjoituksia tutkimukseni aineistona.

Voit olla työssä, työtön, eläkkeellä tai muutoin työelämän ulkopuolella. Kirjoita vapaa-muotoisesti ja omalla tyyllilläsi kokemuksistasi ja syrjinnän seurauksista. Halutessasi voit käyttää apunasi seuraavia kysymyksiä:

- Millaisissa tilanteissa syrjintää esiintyy?
- Millaista syrjintä on?
- Kuka tai ketkä syrjivät?
- Millaisiin ratkaisuihin tai seurauksiin syrjintä mahdollisesti johtaa?
- Millä tavalla syrjinnästä voi selviytyä?

Kirjoituksia käytetään vain tutkimustarkoituksessa ja niitä käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Tutkimustuloksissa kirjoituksista julkaistaan esimerkkejä siten, että yksittäisiä kirjoittajia tai työpaikkoja ei voida tunnistaa. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimusaineisto luovutetaan tutkimuksen päätyttyä arkistoitavaksi tieteellistä jatkokäyttöä varten. Mikäli et halua, että kirjoituksesi arkistoidaan, mainitse siitä selkeästi kirjoituksesi alussa.

Lähetä kirjoituksesi 15.5.2011 mennessä osoitteeseen Niina Viitasalo, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Sosiaalipolitiikan oppiaine, 33014 Tampereen yliopisto tai sähköpostilla [niina.viitasalo@uta.fi](mailto:niina.viitasalo@uta.fi). (myös lisätietoja sähköpostitse) Mainitsethan, mistä lähteestä sait kirjoituspyynnön.

Voit kirjoittaa nimettömänä, mutta liitätähän kirjoitukseesi tiedot iästäsi, sukupuolestasi, ammatistasi ja koulutuksestasi sekä muista tärkeiksi katsomistasi asioista itsestäsi tai elämästäsi.

Kiitos kirjoituksestasi!

Niina Viitasalo

YTM, tutkija

Tampereen yliopisto



# ALKUPERÄISET ARTIKKELIT



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 rajaajan yli 45-vuotiaisiin palkansaajiin. Tutkimusmenetelminä käytän ristiintaulukoiteja 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 nainnen 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.<sup>1</sup> 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 epäsopeina 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 ikäyrjintäkokemuksina 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 väestönsaariin (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 ikäyrjintään. 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 ikäyrjinnästä. Tuon tässä artikkelissa näkyväksi työpaikoilla koettua ikääntymiseen liittyvää syrjintää seuraavien tutkimuskysymysten avulla: Miten yleisiä ikäyrjintäkokemukset ovat nais- ja miespalkansaajilla, millaisissa tilanteissa ikäyrjintää koetaan ja millaiset taustatekijät ennustavat naisten kokemaa ikäyrjintää työpaikalla?

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

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

### Ikäyrjinnän yleisyys ja ilmeneminen

Vuonna 2000 ikäyrjintää tutkittiin 15 EU-maassa. Kaikissa tutkimuksessa mukana olleissa maissa esiintyi ikäyrjintäkokemuksia molemmilla sukupuolilla keskimääräisesti arvioiden noin kolmella prosentilla, mutta naisilla kokemukset olivat hiukan miehiä harvinaisempia. Tuolloin ikäyrjintäkokemuksia oli eniten yli 45-vuotiailla suomalaisilla naisilla, joista ikäyrjintää 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 ikäyrjintää 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 syrjintää<sup>2</sup> työpaikallaan. Saman tutkimuksen mukaan eurooppalaisilla työpaikoilla syrjintäkokemuksia on keskimäärin kuudella prosentilla palkansaajista. (EWCS 2010.)

Sukupuolten välisiä eroja ikäyrjintäkokemusten esiintyvyydessä on havaittu myös muissa tutkimuksissa. Roscignon ja tutkimusryhmän (2007)<sup>3</sup> tutkimuksen mukaan ikä-



syrjintätapaukset jakautuvat sukupuolittain melko tasaisesti. Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan Pohjoismaiden maaryhmässä (mukaan lukien Alankomaat) ikäryhmien ja sukupuolten väliset erot ikäsyrjintäkokemusten välillä ovat melko pieniä, vaihdellen 4 ja 6 prosentin välillä. Yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä miesten ikäsyrjintäkokemukset ovat yleisempiä kuin naisten ja yltyvät lähes samalle tasolle nuorten naisten kanssa, joiden kokemukset ikäsyrjinnästä ovat yleisimpiä. (EWCS 2007, 39.) Toisaalta useiden tutkimusten mukaan naiset kokevat ikäsyrjintää 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 ikäsyrjintää. (Viitasalo 2009, 47–48.) Työpaikalla havaittu ikäsyrjintä näyttää olevan yleisempää kuin ikäsyrjinnän kokeminen itse (Ruoholinna 2009, 248; Viitasalo 2009, 47). Sukupuolittaisia eroavaisuuksia ikäsyrjintäkokemuksissa eri tutkimusten välillä selittää osaltaan erilaiset tutkimusaineistot sekä eri maiden erilaiset työmarkkinat. Silti suomalaisten naispalkansaajien ikäsyrjintäkokemukset 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 tasa-  
puolinen hyödyntäminen ei juurikaan toteudu työpaikalla. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 65–67.) Ikäsyrjintä 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 ikäsyrjintä 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 ikäsyrjintä näkyy uudelleentyöllistymisen vaikeutumisena yli 50-vuotiailla työntekijöillä (Virjo & Aho 2002; Vaahtio 2002, 148–149). Ikääntyvien kouluttautumisen 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.<sup>4</sup> (Lehto & Sutela 2005, 62.)

### Ikäsyrjinnän ennustajat

Ikäsyrjintäkokemukset kohdistuvat eri tavoin sukupuolen tai sosioekonomisen aseman mukaan, ja tutkimusten tulokset vaihtelevat maasta toiseen. Kansainvälisten tutkimusten mukaan ikäsyrjintää kokeneet naiset työskentelevät usein naisvaltaisissa tehtävissä, yleensä julkisella sektorilla tai palvelu-  
alalla. Ikäsyrjintä tulee esille tällöin muun muassa iästä johtuvina irtisanomisina. Ikäsyrjintää esiintyy enemmän alemmilla toimihenkilöillä sekä työntekijöillä ja ikäsyrjintään sekoittuu

sekä sukupuolesta että ihonväristä johtuvaa syrjintää. (Moore 2009; Weller 2007; Roscigno ym. 2007). Suomalaisilla työpaikoilla syrjintää kokevat kuuluvat useimmiten ylempiin sosioekonomisiin aseisiin päinvastoin kuin muualla Euroopassa (EWCS 2010). Lisäksi ikääntymisestä johtuva ja naiseen 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 toivotua ja myönteistä (Julkunen & Pärnänen 2005, 160–161). Työelämän murrokset ja toistuvat muutokset työpaikalla saattavat olla erityisen epäedullisia ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Suuret muutokset aiheuttavat muutostavastarintaa 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 ylempää 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 ylempää 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 muuttajat

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 laskuhdanteen vaikutus ikääntyvien työmarkkina-asemaan tai koettuun ikäsyrjintään.

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

koinnin avulla. Ristiintaulukoiden yhteydessä käytän  $\chi^2$ -testiä (p-arvo) arvioidakseni tulosten tilastollista merkitsevyyttä. Ikäryhmiksi valitsin 45–54-vuotiaat ja 55–64-vuotiaat palkansaajat, koska useampiluokkainen jaottelu 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 tarkastelllessani ikäsyrjintäkokemusten 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 ikäsyrjintään, 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 tulkinnessa käytän vetosuhteen (OR = odds ratio) käsitettä.<sup>5</sup>

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.<sup>6</sup> Tällöin ikäsyrjintähavainnot

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

Ikäsyrjintä on marginaali-ilmiö, joka painottuu epätasaisesti eri ikäryhmien välillä. Aineistossa on melko vähän ikäsyrjintää kokeneita, naisia hiukan alle 50 ja miehiä noin 20. Katson, että ikäsyrjintää 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 ikäsyrjintä. Tutkimuksen vastaajille on esitetty kaksiosainen kysymys<sup>7</sup>: *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 tulleenne syrjityksi iän perusteella?* Vastausvaihtoehdot ovat: *Kyllä ja ei.* Kaksiosaisesta kysymyksestä muodostin uuden kaksiluokkaisen muuttujan siten, että yhdistin *ei ikäsyrjintähavainnoja ja ei sovi* vastaukset *ei koettua ikäsyrjintää* vastanneiden kanssa. Omana luokkanaan pysyi ikäsyrjintää kokeneet. Tämä uusi muuttuja on logistisen regressioanalyysin selitettävä dummymuuttuja.

Analyysin selittävinä tekijöinä eli ennustajina on mukana yksilötekijöitä, kuten ikä, sosioekonominen asema, siviilisäätö, 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 ikäsyryntään 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 ikäsyryntä 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 ikäsyryntään.

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

Muutostilanteiden yhteyttä ikäsyryntäkokeemuksiin mittaan summamuuttujalla, jonka olen muodostanut aineiston muutoksiin liittyvistä kysymyksistä<sup>8</sup>: *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 tai sekä että* ja toisessa *ei ole*. Tämän muuttujan avulla voin arvioida yleisellä tasolla muutostilanteiden yhteyttä koettuun ikäsyryntään.

Irtisanomiset saattavat kohdistua ikään-tyneisiin työntekijöihin, jolloin voi olla kyse syrjivästä käytännöstä. Tässä tutkimuksessa tarkastelen työpaikan irtisanomistilanteiden yhteyttä koettuun ikäsyryntään 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*.<sup>9</sup>

## 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 itseen 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.<sup>10</sup> 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 Työolotutkimusaineistoon 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 ikäsyrrintä ja ikäsyrrinnän havaitseminen yli 45-vuotiailla palkansaajilla vuonna 2008**

Ikäluokat	Sukupuoli	Lukumäärä (n)	Havainnut ikäsyrrintää* (%)	Kokenut ikäsyrrintää (%)
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 ( $\chi^2$ -testi  $P=0.005$ ). Miesten ikäryhmittäiset erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. \*Luvut eivät sisällä ikäsyrrintää itse kokeneita.

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

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

### *Ikäsyrrinnän ennustajat naispalkansaajilla*

Tutkin naisten kokemaa ikäsyrrintää yksilötekijöiden, työpaikkaan ja sen toimintaan liittyvien tekijöiden kautta. Taulukossa 2 esitän logistisen regressioanalyysin tulokset ikäsyrrinnän ennustajista. Selitettävänä tekijänä on kaksiluokkainen koettu ikäsyrrintä-muuttuja ja selittävinä tekijöinä edellä kuvatut muuttajat. 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 ikäsyrrintäkokemuksia. Ikäsyrrintäkokemukset painottuvat vanhempiin naispalkansaajiin. Yli 55-vuotiailla naisilla on ikäsyrrintäkokemuksia todennäköisemmin kuin 45–54-vuotiailla (OR 3,4). Syrrintäkokemuksia on huomattavasti useammin ylemmillä toimihenkilöillä (OR 6,4) verrattuna työntekijöihin.<sup>11</sup> Tämä tulos on yhteneväinen aiempien suomalaisiin palkansaajiin liittyvien tutkimusten kanssa, joiden mukaan yleensä syrrintää 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 ikäsyrrintää, toiset pitävät työpaikkaansa erityisen ikäystävällisenä. Ikäsyrrintäkokemusten taustalla voi olla se, että toimihenkilöasemissa työskentelevien työ on luonteeltaan sellaista, että ikäsyrrintä tulee työntekijäasemassa työskenteleviin verrattuna helpommin esille muun muassa urakehitykses-

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

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

**Taulukko 2. Työpaikalla koetun ikäsyrjinnän 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	Palkka	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
	Siviilisäätö	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 %

$\chi^2$  -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 ikäsyrjintä.

ta pois, sosioekonomiseen asemaan liittyvät erot suhteessa ikäsyrintään 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 multikollineaarisuutta<sup>12</sup>. 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 ikäsyrintään siten, että palkkatulon laskiessa ikäsyrintää koetaan enemmän. Ikäsyrintää 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.

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

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

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

Työtehtävien nais- tai miesvaltaisuus on yhteydessä koettuun ikäsyrintään. Ikäsyrintäkokemuksia 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 ikäsyrintäkokemuksissa ole tilastollisesti merkitsevää eroa suhteessa naisvaltaiseen tehtävään. Sukupuolittain tasaisempien työtehtävien suurempi yhteys koettuun ikäsyrintään saattaa kertoa siitä, että ikäsyrintään sekoittuu usein sukupuolista syrjintää (Moore 2009), mikä ehkä tulee selkeämmin esille näissä työtehtävissä.

Palkansaajan tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan näyttää erityisen merkittävältä tekijältä työpaikalla koetussa ikäsyrintänsä. Niillä naispalkansaajilla, jotka ovat erityisen tyytymättömiä johtamiseen, on huomattavasti enemmän ikäsyrintäkokemuksia verrattuna johtamiseen tyytyväisiin vastaajiin (OR 7,0). Työntekijän osallistuminen työn suunnitteluun on myös yhteydessä ikäsyrintäkokemukseen. Ne palkansaajat, jotka osallistuvat harvoin tai eivät koskaan oman työnsä suunnitteluun kokevat ikäsyrintää 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 ikäsyrintäkokemuksiin. Mikäli työpaikalla on ollut muutoksia, on ikäsyrintän kokemuksia enemmän verrattuna tilanteeseen, jossa muutoksia ei ole ollut (OR 2,8). Lisäksi työpaikalla tapahtuneet irtisanomiset ovat yhteydessä ikäsyrintäkokemuksiin myös niillä palkansaajilla, jotka ovat edelleen työssä. Ikäsyrintäkokemuksia on todennäköisesti enemmän työpaikoilla, joissa on toteutettu irtisanomisia (OR 3,0).



## Pohdinta

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

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

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

henkilöillä. Työpaikkaan liittyvistä tekijöistä ikäsyrjintää ennustavat valtiolla työskentely ja erilaiset työpaikan muutostilanteet sekä työtehtävien vähäinen sukupuolittainen eriytyminen työpaikalla. Voimakkain naisten ikäsyrjintäkokemuksen 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 ikäsyrjintää 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 ikäsyrjintää kokeneet pitävät syrjintänä ja millaisia asioita kätkeytyy syrjintävastauksen taustalle. Tämän selvittäminen on mahdollista kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin, mikä on tärkeä aihe jatkotutkimukselle. Myös ikäsyrjinnän ja ikääntyvien työurien välisten vaikutusten tutkiminen paneeliaineiston avulla on tarpeen. Tässä tutkimuksessa käyttämäni aineisto on kerätty ennen vuoden 2008 jälkeen ajoittunutta taloudellista taantumaa, joten on mahdollista, että nykyisessä taloudellisen epävakauden tilanteessa ikäsyrjintäkokemukset ovat lisääntyneet.

Huolimatta työurien pidentämiseen kannustavasta yhteiskunnallisesta keskustelusta ja melko hyvästä työllisyystilanteesta, ikäsyrjintää esiintyy edelleen työpaikoilla yllättävän paljon. Mikäli ikäsyrjintä pysyttelee tulevaisuudessa edelleen tällä tasolla, siitä tulee entistä suurempi ongelma. Väestörakenteen muuttuessa entistä useampi työntekijä kuuluu ikäsyrjintää 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 ikäsyrjinnän esiintymistä. Tämä luo lisähaasteita työpaik-

kojen ikäsyrrjinnän ehkäisemiseen. Samaan aikaan julkisuudessa korostetaan edelleen työurien pidentämisen tärkeyttä lääkkeenä sekä taloudelliseen taantumaa että väestömuutoksesta aiheutuvaan rahoitusvajaseen. 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 ikäsyrrjinnän esiintymisen työyhteisöissä. Ikääntyneiden naisten ikäsyrrjintäkokemukset ja ikäsyrrjinnän 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 syrrjintään.

Ikääntynyt nainen voi joutua alistaiseen 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. Ikäsyrrjinnän ehkäisemiseksi tarvitaankin yhteiskunnallista keskustelua kulttuurisen ikääntymismallin avartamisesta.

Tulokseni osoittavat, että toistuvat muutokset ja toimimaton johtajuus työpaikalla luovat erityisen otollisen tilanteen ikäsyrrjinnän kaltaisille ongelmille. Ikääntyvien työntekijöiden asema tehokkuuden ja kilpailullisuuden korostamisen pyönteissä 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 huomioiduksi. 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 sosiaalipoliittikan tutkijakoulua (VASTUU) työni taloudellisesta tukemisesta. Kiitos refereeille sekä professori Päivi Korvajärvälle ja professori Jouko Nätille sekä Apajalaisille asiantuntevista ja rakentavista artikkelikirjoituksen kommentteista.

## Viitteet

- 1 Keski-ikäinen nainen voi olla 'vanha' synnyttäjä, mutta samaan aikaan 'nuori' tutkija tai 'sopivan ikäinen' työelämän haasteisiin.
- 2 Nämä luvut perustuvat syrrjintäindeksiin, joka sisältää iästä, sukupuolesta, sukupuolisesta suuntautuneisuudesta, ihonväristä ja uskonnosta johdettua syrrjinnän (EWCS 2010). On kuitenkin oletettavaa, että ikä on edelleen yleisin syrrjinnän 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 viranomaisen käsittelyssä olleita työpaikoilla esiintyneitä ikäsyrrjintätapauksia, joten aineisto soveltuu nimenomaan ikäsyrrjinnän tutkimiseen.
- 4 Nämä syrrjintätilanteet sisältävät iän ohella sukupuolesta, perheellisyydestä, kielitaidosta,

- ihonväristä tai suosikkijärjestelmistä johtuvaa syrjintää.
- 5 Logistisen regressioanalyysin tulkinnaassa 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 osuuskina, eikä johda matemaattisesti virheellisiin tulkitoihin. (Rita, Töttö & Alastalo 2008, 72–79.)
  - 6 Logistisen regressioanalyysin varsinaisessa analyysissä on mukana 1 095 vastaajaa, koska aineistossa olevat ”puuttuvat” tiedot (noin 5 %) laskevat mukana olevien havaintojen lukumäärää.
  - 7 Tämän kysymyksen kohdalla vastaajalle ei ole annettu aikarajausta ikäsyrjintäkokemukselle, tästä syystä ei varmuudella tiedetä, milloin vastaaja on kokenut ikäsyrjintää. Kysymys on kohdistettu kuitenkin nykyiseen organisaatioon, joten katson, että vastaajan subjektiivinen kokemus ikäsyrjinnästä on merkityksellinen asia riippumatta syrjinnän ajankohdasta. Lisäksi on epätodennäköistä, että ikääntymiseen liittyvää ikäsyrjintää olisi koettu kauan sitten, koska vastaajat olivat tuolloin kronologiselta iältään nuorempia.
  - 8 Muutoksiin liittyvien kysymysten reliiabeliutta määrittävä Cronbachin alfa (0,60) on riittävä summamuuttujan muodostamiseen (Jokivuori & Hietala 2007, 104).
  - 9 Edellä esitettyjen tutkimusmallissa olevien muuttujien lisäksi analyysissä on ollut mukana myös koulutustaso, työn fyysinen tai psyykinen vaativuus, työttömyysputken käyttö työpaikalla, työntekijämäärien muutokset, työpaikan taloudellista tilannetta ja työpaikalla esiintyviä ristiriitoja sekä työntekijän hoivavastuita kuvaavat muuttujat. Näillä ei kuitenkaan ollut tutkimusasetelmassa tilastollista merkitsevyyttä (p-arvo <0,05) tai muutoin merkitystä, joten jätin ne pois varsinaisesta analyysistä. Muuttujien lukumäärän vähentäminen tutkimusmallista on aiheellista myös analyysin toimivuuden kannalta.
  - 10 Tämä tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä, mikä johtunee ikäsyrjintää havainneiden tai kokenneiden pienestä lukumäärästä miespalkansaajien keskuudessa.
  - 11 Toisaalta tuloksen taustalla voi olla myös satunnaisuutta, koska luottamusväli on suuri.
  - 12 Tarkastelin muuttujien välistä mahdollista multikollineaarisuutta The variance inflation factorin (VIF) avulla. VIF:n tulkinnaassa ei ole tarkkaan määriteltäviä 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 multikollineaarisuus ei ole tässä mallissa ongelmallinen, joten on perusteltua pitää molemmat muuttujat mallissa. (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. Jotamistaidon 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 Eurobarometer 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. Teoksessa 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 Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <URL:http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/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](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 pyörteistä eteenpäin? Teoksessa H. Taimio (toim.) *Taloukasvun hedelmät - kuka sai ja kuka jäi ilman?* Helsinki: Työväen sivistysliitto, 141–159.
- Ikonen, A-K. (2009) Työttömyyseläkejärjestelmä ja muuttuvat intressit. Tutkimus työttömyyseläkejärjestelmän ohjauksivaikutuksen kehityksestä ja sosiaalipoliittisen roolin muutoksesta. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 1476.
- Ilmarinen, J. (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. (2003) Kyvyistä kiinni, Ikäjohtaminen yritysstrategiana. 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) Ikäsyrrjintä, ageismi. Teoksessa O. Lepola & S. Villa (toim.) *Syrrjintä 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., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen, M., Tuomivaara, S., Vartiola, 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](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 julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 23/2011.
- Vahtio, E.-L. (2002) Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus nro 244. Helsinki: Työministeriö.
- Viitasalo, N. (2009) Suomalaisten palkansaajien ikäsyryntäkokeusten 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.

## Litteet

**Liitetaulukko 1. Ikäsyryntätilanteet yli 45-vuotiailla palkansaajilla**

Syrjintätilanne	Osuus ikäsyryntää kokeneista naisista (%)	Osuus ikäsyryntää 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 ikäsyryntä ja sukupuolinen syrjintä yli 45-vuotiailla naispalkansaajilla vuonna 2008**

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

N=1158

$\chi^2$  -testi  $P < 0.001$

Litetaulukko 3. Korrelaatiomatriisi logistisen regressioanalyysin muuttujista

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Koettu ikäsyrjintä	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&lt;0,01

\*p&lt;0,05

# TORJUNNASTA ERISTÄMISEEN.

## SOSIAALISEN SYRJÄYTTÄMISEN KÄYTÄNTEITÄ TYÖSSÄ<sup>1</sup>

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

niina.viitasalo@uta.fi

Janus vol. 21 (1) 2013, 4–21

Janus

### Tiivistelmä

Tarkastelen ikäsyrijintää kokoneiden varttuneiden näkemyksiä työelämässä esiintyvistä ikäsyrijinnästä. Aineistona ovat ikäsyrijintää kokoneiden kirjoitukset ja analyysimenetelmänä sovellan sisällönanalyysejä. Analyysi etenee kolmivaiheisesti ja vastaa seuraaviin kysymyksiin: Millaisissa tilanteissa kirjoittajat ovat kokeneet ikäsyrijintää, miten syrjintä on ilmennyt ja millaisia syrjäyttämisen käytänteitä ikääntymiseen liittyi? Ikäsyrijintää kokeneet kirjoittajat liittävät ikäsyrijinnan erityisesti rekrytointitilanteisiin tai erilaisiin esimiesten ja kollegojen kielteisiin käsityksiin varttumisesta. Ikäsyrijintä 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 ikäsyrijintää kokenut työnhakutilanteessa saamaansa kohtelua. Lausahduksesta näkyy ennakkoluulo sekä vanhenemista että varttuneiden<sup>2</sup> työkykyä kohtaan. Näyte onkin esimerkki ikään liittyvistä kielteisistä näkemyksistä ja se kuvaa työmarkkinoilla käytävää neuvottelua sopivasta työiästä. Näkemysten seurauksena ikäsyrijintää 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 siirtynyt 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. Käsitykset varttuneiden työn tekemiseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista muuttuvat hitaasti ja törmäykset ”työikäisyyden” uudelleen määrittelyssä näkyvät pahimmillaan ikäsyrijintäkokemuksina 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 ikäsyrynnässä on kysymys ja miten se ilmenee työpaikoilla? Artikkelini käsittelee vanhenemisen takia työelämässä syrjittyjen näkemyksiä ikäsyryntäkokemuksistaan. Tavoitteeni on tehdä näkyväksi syryntäilmiötä. Tutkimuskysymykseni on, millaisia sosiaalisen syryntämisen käytänteitä ikäsyryntään liittyy?

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

mahdollistaa epäoikeudenmukaisuuden ja syryntäisen kohtelun oikeuttavien kulttuuristen prosessien tarkastelun erilaisissa tilanteissa (Roscigno 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 syryntämisen käytänteet. Keskeiseksi syryntämisen käytänteeksi työpaikoilla osoittautuu työntekijöiden keskinäisen sekä työntekijöiden ja esimiesten vuorovaikutuksen tavat ja sisällöt.

#### IKÄSYRYNTÄ JA SOSIAALINEN SYRYNTÄMINEN

Suomalaisissa syryntää käsittelevissä tutkimuksissa (Helne 2002; Hänninen 2007; Jyrkämä & Nikander 2007; Määttä 2012; Vaahtio 2002) käytetään monia käsitteitä, jotka muistuttavat toisiaan. Näitä ovat ikäsyrynnän lisäksi ageismi, poiskäännyttäminen, ulossulkeminen, sosiaalinen syryntäminen, marginalisaatio ja eksluusio.

Ikäsyryntä (age discrimination) tai ageismi tarkoittaa ikään perustuvaa eriarvoista kohtelua tai eriarvoista asemaa. Ikäsyrynnän ja ageismin määritelmässä on eroja. Ikäsyryntä-käsite viittaa tavallisimmin näkyvään ja suoraan syryntään ja ageismi ennakkoluuloisiin asenteisiin tai piilevään syryntään. (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; Jyrämä & Nikander 2007, 182–184; McCann & Giles 2004, 164.) Ikäsyryntä voi kohdistua kaiken ikäisiin, mutta tässä tutkimuksessa käsitelän 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 käsitelän. Ikääntymiseen kiinnittyviä uskomuksia tai oletuksia ovat muun muassa terveyteen, 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 terveydentilassa. Erityisesti varttuneiden ryhmässä 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 pääsemisessä tai uralla etenemisen esteinä.

Lisäksi iäkkäämpiin työntekijöihin kohdistuvat irtisanomiset tai ikääntymiseen liittyvän arvostuksen puute ovat tyyppisiä 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 ongelmallista varttuneiden työntekijöiden kannalta, koska työnantajat saattavat arvioida työntekijöitä stereotyyppien ohjaamina ja tehdä varttuneiden kannalta kielteisiä päätöksiä. (Roscigno ym. 2007b.) Useimmiten sosiaalinen syrjäyttäminen liitetään kirjallisuudessa sukupuoliseen syrjintään tai rasismiin liittyvään tutkimukseen (Roscigno ym. 2007a; Roscigno ym. 2007b; Tomaskovic-Devey & Stainback 2007). Sosiaalinen syrjäyttäminen tapahtuu kuitenkin samanlaisena prosessina myös ikäsyryntätilanteissa, vaikka se on ollut harvemmin esillä tutkimuksissa (Roscigno ym. 2007b).

Käytän tässä tutkimuksessa syrjäyttämisen käsitettä siksi, että se kuvastaa syrjäytymistä paremmin ikäsyryntäkokemuksiin liittyvää sosiaalista vuorovaikutusta. Varttuneet eivät syrjäydy itsestään ja yksin, vaan syrjäyttäminen tapahtuu sulkeamalla heidät pois keskeisistä toimista erilaisissa tilanteissa (ks. myös Sipilä 1989, 163). Sakari Hänninen (2007, 5–12) käyttää syrjäyttämisen sijasta poiskäännyttämistä, jonka seurauksena voi olla esimerkiksi työmarkkinoilta putoaminen (ks. myös Määttä 2012). Syrjäyttämisessä on kyse samantyyppisestä prosessista kuin poiskäännyttämisessä, mutta Hännisen (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 vähytenä 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 mielihapaa 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 päätymistä 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 Tamperelainen. Valitsin lehdet siten, että ne edustivat erilaisia ammattialoja ja tavoittivat naisia ja miehiä sekä mahdollisesti työelämän ulkopuolella olevia tai ammattiliittoihin kuulumattomia ikäsyrjäyntää kokeneita.

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

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

Kevään 2011 aikana sain 34 kirjoitusta ikäsyrrintää 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 ikäsyrrintää 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 ikäsyrrintään kyselytutkimuksen tavoin. Sen avulla on mahdollista saada konkreettista tietoa niistä tilanteista ja tapahtumien kuluista, joissa kirjoittajat ovat kokeneet ikäsyrrintää. (Alasuutari 2001, 84–89.)

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

Analyysin tarkoituksena on pelkistää aineiston informaatio ikäsyrrintätilanteista ja syrjinnän ilmenemisestä sekä jäsentää tilanteisiin liittyviä syrjäyttämisen käytänteitä. Analyysia ohjasivat seuraavat aineistolle esitetyt kysymykset: Millaisiin tilanteisiin kirjoittajat liittävät ikäsyrrintää? Miten ikäsyrrintä ilmenee työpaikoilla? Analyysiyksikkönä on ikäsyrrintätilanteeseen 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 ikäsyrrintätilanteet ja laskin numeerisesti tilanteiden esiintymisjakaumat aineistossa. Analyysin toisen vaiheen toteutin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä (Krippendorff 2004; Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97). Luokittelin ikäsyrrintää ilmenemisen tavat neljäksi erilaiseksi sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteeksi. Sen jälkeen tulkitsin ja nimesin löytämäni teemakokonaisuudet torjunnaksi, painostamiseksi, vähättelyksi

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

#### IKÄSYRJINTÄTILANTEET

Ikäsyrintäkokemukset näyttäytyivät tutkimusaineistossa monin eri tavoin ja erilaisista näkökulmista. Ikäsyrintää koke- neet kirjoittivat eniten rekrytoinnista ja

ikään liittyvistä kielteisistä olettamuksista syrjintätilanteissa. Niiden lisäksi toistuvia mainintoja oli irtisanomiseen, eläkkeelle siirtymiseen tai työttömyyteen sekä kou- lutukseen, rahaan tai palkkaukseen liit- tyvästä syrjinnästä tai epäoikeudenmu- kaisesta kohtelusta. Taulukossa 1 esitän kirjoituksissa esiintyneiden mainintojen jakaumat erilaisista syrjintätilanteista. Samaa kirjoituksessa saattoi olla kuvattu- na useita eri tilanteita, jotka olen laskenut erillisinä tapahtumina. Kuitenkin yleiset maininnat useista tuloksettomista työn- hauista olen laskenut yhdeksi tilanteeksi.

Aineistosta esille tulleet ikäsyrintätilan- teet olivat suurelta osin samantyyppisiä kuin aikaisemmassa tutkimuskirjallisuus- dessa (Lehto & Sutela 2008; Viitasalo 2011). Analysoin seuraavassa kirjoituk- sissa esiintyneitä syrjintätilanteita ja sosi- aalisen syrjäyttämisen käytänteitä.

**Taulukko 1.** Ikäsyrintäkirjoituksissa esiintyneet syrjintätilanteet

Ikäsyrintätilanne	Lukumäärä aineistossa	Prosenttiosuus ikäsyrintätilanteista
Rekrytointi	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 ikäsyryntätilanteissa 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 monitahoisempaan 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 tulkitsivat tulleen torjutuiksi iän takia erityisesti rekrytointitilanteissa. Suurin osa aineistosta esille tulleista ikäsyrjintätilanteista liittyi siihen, että iäkkäämmät työnhakijat jätettiin palkkaamatta avoimma olleisiin työtehtäviin. Iäkkäämmät työnhakijat kokivat pääsevän työpaikka haastatteluihin 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 avoimma 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 löppäi lyhyeen. (Nainen, 55 v., Kirjoitus 8)<sup>3</sup>

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 puhelinoittotilanteessa.

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 tehdylle ratkaisulle ja oletti varttuneen työnhakijan itsensäkin samaistuvan olettamukseen nuorempia alhaisemmasta työkyvystä. Torjuntana ilmenevän sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteen taustalla vaikuttaa kielteinen stereotyyppiä varttuneiden työkyvystä (Cuddy & Fiske 2004, 18). Seuraavassa otteessa työnhakija kuvaa näkemystään iän merkityksestä työhaastattelutilanteissa.

(...) 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 syyn hänen päätökseensä. 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 suoraa 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 koulutautumista. 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 tulleiden aseman parantaminen on hankalaa.

### *Ikäsyryntä painostamisena*

Kirjoituksista välittyy, että työpaikoilla käytetään painostuskeinoina toistuvia kehoituksia lähteä työttömäksi, osa- tai kokoaikaisesti eläkkeelle siirtymistä ja lopulta jopa irtisanomisia, 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, ammatitaitoinen 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 työttömyysputkeen pakottamisesta, vaan osa varttuneista haakeutuu 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 ikäsyrintää 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 – kiiristorstaista 2004 kiiristorstaihin 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 siirtä 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 lisäyksiä 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 koulutautumisesta ja radikaalista toimenkuvan, työpaikan ja palkkauksen muutoksesta kuulostavat karulta varttuneen työuran lopulla. Ikäsyrjintää kokenut henkilö koki työtehtävien muutokset, erityisesti vuorotyöhön siirtämisen, rangaistuksena siitä, ettei ollut suostunut siirtymään työttömyyskortistoon painostusryhtyisistä huolimatta.

Ikäsyrjintää kokeneet kirjoittivat kuvauksia tilanteista, joissa sosiaaliturva- tai eläkejärjestelmän ikärajat toimivat yllykkeinä ja motiiveina siihen, että työantaja 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 koulutautumisesta huolimatta.

(...) 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 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 esimerkkinä 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, houkutellaan 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 ikäsyrintää kokenut henkilö on eristetty työpaikan jopapäiväisissä 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

Ikäsyrintäkokeemukset ilmentävät syrjinnän aiheuttamaa syrjäyttämistä työelämän eri käytännöissä. Taulukossa 3 kuvaan syrjäyttämisen käytänteitä ja niistä johtuvaa syrjäytetyn asemaa erilaisissa ikäsyrintätilanteissa. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteet ilmenevät kirjoittajien kuvauksissa ikäsyrintätilanteissa 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 ikäsyrintää kokeneet kirjoittivat toistuvista tuloksettomista työnhauista.

**Taulukko 3.** Ikäsyrintätilanteet syrjäyttämisen käytänteinä ja syrjäytetyn asema

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

Torjunta on yksi keino syrjäyttää varttuneet työntekijät työpaikoilta (Hänninen 2007; Roscigno 2007b). Sen taustalla ovat kielteiset ennakkoluulot ja stereotyyppit 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 ikäsyrijintä 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 ikäsyrijintä 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 syrjäyttämiseltä. 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 syrijintä syrjäyttää varttuneita marginaaliin asemaan, jolloin täysipainoinen osaamisen hyödyntäminen työssä estyy.

Ikäsyrijintätilanteisiin 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 työttömyyseläkeputken 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 ikäsyrijintää ja siihen liittyviä sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä. Tutkimukseni aineistona käytin ikäsyrijintää kokeneiden kirjoituksia, joiden kautta on mahdollista tutkia työpaikoilla esiintyvään ikäsyrijintään 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 kuvausten pohjalta jatkotutkimustarpeina ovat

myös kysymykset siitä, millaisia selviytymiskeinoja ikäsyrijntää kokeneilla on käytössään ja millä tavalla heidän toimitensa rakentuu ikäsyrijntän aiheuttamissa pakoissa.

#### VIITTEET

- <sup>1</sup> Kiitän valtakunnallista sosiaalipoliitikan tutkijakoulua (VASTUU) työni taloudellisesta tukemisesta. Kiitos refereeille, professori Päivi Korvajärvelle, professori Jouko Nätille ja apajalaisille asiantuntevista ja rakentavista kommentteista.
- <sup>2</sup> Varttuneella tarkoitin 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.
- <sup>3</sup> 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) Ikäsyrijntä, ageismi. Teoksessa Outi Lepola & Susan Villa (toim.) *Syrjäntä 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, instituutit 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.
- Rosigno, 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](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.



# Perceived Age Discrimination at Work and Subsequent Long-Term Sickness Absence Among Finnish Employees

Niina Viitasalo, MA and Jouko Nätti, PhD

**Objective:** To investigate the association of perceived age discrimination at work with subsequent long-term sickness absence among Finnish employees. **Methods:** A representative sample of Finnish employees ( $n = 6322$ ) was merged with register-based follow-up data. A negative binomial model was used in the analysis of subsequent sickness absence days. **Results:** Perceived age discrimination was associated to long-term sickness absence after controlling various background, work, and health-related factors. **Conclusions:** Age discrimination at work is a significant risk factor for sickness absence.

There are growing concerns in many European countries because of the aging of the population. Aging society is characterized by a low birth rate, a lengthening of an average lifetime, and a high share of a senior citizen of population. Thus, the dependency ratio is also high in the aging societies. In the future, higher employment rates are needed in the aging societies and employees should prolong their working careers. Nevertheless, age discrimination at work may weaken psychological health, job satisfaction, and perceived organizational justice, which in turn may bring extra breaks in working careers of aging workers.

Age discrimination is described as unfair treatment caused by the prejudices related to aging. In practice, age discrimination can manifest in recruiting, access to training, and in transition to pension.<sup>1,2</sup> According to the European Working Conditions Survey, on average 2.7% of European employees and 3.5% of Finnish employees experienced age discrimination between 1995 and 2005.<sup>3</sup> In the group of salary earners older than 50 years, the level of age-related discrimination was 4% in European countries in 2005. In the Finnish Working Condition Survey 2008, 5% of employees aged between 55 to 64 years had experienced age discrimination themselves. Among this age group, women had perceived age discrimination more (7%) than men (4%).<sup>4</sup> Even though there has been considerable effort to reduce age discrimination in Finland through many national programs, the prevalence of age discrimination has remained at the same level for years.

Earlier studies indicate that discrimination on the basis of sex and race is associated with negative changes in health outcomes.<sup>5-7</sup> Nevertheless, there are fewer studies on the associations between perceived age discrimination and health.<sup>8</sup> Recent cross-sectional studies have reported the association between perceived discrimination and self-reported sickness absence.<sup>9-12</sup> To our knowledge, however, earlier examinations between perceived age discrimination and subsequent sickness absences have never been done. The aim of this article is to examine how perceived age discrimination at work is related to the number of sick leave days in the subsequent 3-year period.

From the University of Tampere, Finland.  
The authors declare no conflicts of interest.  
Address correspondence to: Niina Viitasalo, MA, School of Social Sciences and Humanities, FIN-33014, University of Tampere, Finland (niina.viitasalo@uta.fi).  
Copyright © 2015 by American College of Occupational and Environmental Medicine  
DOI: 10.1097/JOM.0000000000000468

## STUDY POPULATIONS AND METHODS

### Sample and Participants

The data consist of the Finnish Quality of Working Life Surveys (FQWLS) from the years 1997, 2003, and 2008. These surveys are representative samples of the working-age population, conducted by Statistics Finland. For each survey, about 3000 to 4500 employees were interviewed face to face using a standard question-naire covering all sectors and occupations. The sample is based on respondents in the Monthly Labor Force Survey who were 15 to 64 years old, with a normal weekly working time of at least 5 hours. The response rate was 79% in 1997, 78% in 2003, and 68% in 2008. According to Statistics Finland, nonresponse does not seriously undermine the representativeness of FQWLS data.<sup>4</sup> The questionnaires comprise a comprehensive set of questions<sup>4</sup> including questions about age discrimination. This study was restricted to 40- to 64-year-old employees because the focus was on age discrimination among older employees. The pooled data include 6322 employees.

### Register-Based Follow-Up Data

Working condition surveys were cross-sectional. To study long-term outcomes in relation to age discrimination, panel data were required. Therefore, the FQWLS was merged with register-based follow-up data held and maintained by Statistics Finland. The combination of the survey and register-based data was approved and performed by Statistics Finland. The survey and the combined material did not include any identification data. Accordingly, the ethical standards of Statistics Finland were followed when conducting the study.

### Long-Term Sickness Absence

Long-term sickness absence information was drawn from the register data. The Finnish Social Insurance Institution keeps records on sickness allowances paid for medically certified sickness absence of more than 10 days for the entire population. A sickness allowance is payable for a maximum of 300 working days, after which one can apply for disability pension. In recent years, the most common causes for sickness allowance have been musculoskeletal diseases, mental and behavioral disorders, and external causes (eg, fractures). Maternity leave and absence from work to care for a sick child are not included in the sickness absences. Long-term sickness absence in the years before each survey (1996, 2002, and 2007) were treated as baseline absenteeism, and the accumulated number of days on long-term sick leave during the subsequent 3 years (1998 to 2000, 2004 to 2006, and 2009 to 2011) was used as an outcome measure.

### Perceived Age Discrimination

The employees were asked, in the Quality of Work Life Survey, whether they had observed discrimination in their workplaces because of aging (yes, no). If respondents answered yes, then they were asked a second question on whether they had experienced age discrimination themselves (yes, no). The second part of this question was the indicator of perceived age discrimination in this analysis.

### Controls

Other information relevant from the viewpoint of sickness absences, and therefore controlled for in the analyses, was drawn from

the survey. This information consisted of the major background-related, work- and health-related factors that are generally known to be associated with sickness absences. Earlier studies indicate that persons with higher education are associated with lower incidences of sick leaves than lower education groups.<sup>13</sup> Females have a higher incidence of sickness than males.<sup>14,15</sup> Males with dependent children are associated with lower incidences of sickness absences than males without dependent children.<sup>16</sup> Furthermore, being unmarried is a predictor of sickness absence.<sup>17</sup> In this study, the five background factors were age (with three groups, 40- to 44-year-olds, 45- to 54-year-olds, and 55- to 64-year-olds), sex (0 = male, 1 = female), marital status (living with a partner, 1 = yes, 0 = no), dependent children (1 = yes, 0 = no), and the level of education (primary, secondary, and tertiary education).

In addition, various work-related factors are reported to predict sickness absence. Unsocial working hours,<sup>18</sup> lack of support at work,<sup>19,20</sup> and delayed information on the changes at work<sup>21</sup> are associated to sickness absence. In our study, work-related factors composed of working time arrangements, being informed of future changes at the workplace, and social support at work. In the surveys, employees were asked their working time arrangements: regular day work (between 6 AM and 6 PM), regular evening work, regular night work, two-shift work without night work, two-shift work with night work, three-shift work, or other types of working hours. For the analysis, participants were classified into two groups: day work (regular day work) and non-day work (regular evening work, regular night work, 2-shift work without night work, 2-shift work with night work, 3-shift work or other types of working hours). Being informed of future changes was measured by asking "are you usually informed of future changes: already in the planning period, just before the event, and during or after the event?" The participants were classified into two groups: already in the planning period or later. The measure of social support at work was constructed from 10 items (Cronbach  $\alpha$  = 0.89) asking participants about their supervisor from 1 (totally disagree) to 5 (totally agree). Respondents were asked whether they felt that their supervisor gave support, rewards, was inspiring, dialogic, open, trusted subordinates, was competent, gave feedback, treated employees equally, and delegated tasks reasonably. For the analysis, participants were classified into three groups (low, medium, and high support). Furthermore, health-related factors are reported to predict sickness absences such as earlier sick leave days.<sup>22,23</sup> In this study, health-related factors included sickness absence days in 1996, 2002, and 2007 (the year before each survey).

### Statistical Analysis

The relationships of control variables with age discrimination were examined by using a chi-square test. The relationships of control variables and age discrimination with subsequent sickness absence were examined by using analyses of variance. The effect of perceived age discrimination on long-term sickness absence was analyzed using the negative binomial model. Long-term sickness absence days were clearly overdispersed; for instance, the variance was higher than the mean, and there was an excess of zeroes, which made a simple Poisson model unsuitable for the analysis.<sup>24</sup> In addition, the negative binomial model is more appropriate than the Poisson when the events of interest are not independent,<sup>25</sup> which was the case for sickness absence days. To take into account the unequal lengths of follow-up time, we included the natural logarithm of the follow-up time as an offset variable. The results were represented as incidence rate ratios (IRRs) and their 95% confidence intervals. All analyses were adjusted for background (age, sex, marital status, dependent children, and level of education), work-related factors (working time arrangement, information on changes, and social support at work), and health-related factors (earlier sickness absence). In addition, the survey year was added to the model.

## RESULTS

Table 1 shows descriptive information of the study participants. Slightly over half of the participants were female (56%), 50% were 45 to 54 years old, 79% were married or cohabiting, 38% had dependent children, 36% had tertiary education, 26% had non-day working time arrangement, 38% got information on coming changes already in the planning phase, and one third (35%) reported high social support at work. Three percent of the sample reported age discrimination, and 13% had long-term sickness absence in previous year.

In addition, Table 1 shows the relationships between the control variables, age discrimination, and subsequent long-term sickness absence. All background, work, and health characteristics, except sex and marital status, were associated with the accumulated sickness absence days. Sickness absence was more common for older participants and employees without dependent children, employees with a lower level of education, employees with non-day working time arrangements, and employees with delayed information on changes, low social support at work, previous sickness absence, and perceived age discrimination. Similarly, all controls, except the level of education, working time arrangement, and employees with previous sickness absence, were associated with age discrimination. Age discrimination was more common for females, older participants, singles, employees without dependent children, employees with delayed information on changes, and low social support at work.

Table 2 shows the unadjusted and adjusted coefficients of age discrimination, from negative binomial models predicting long-term sickness absence days. In the unadjusted model, age discrimination predicted sickness absence. Employees with perceived age discrimination had a 2.6 times higher rate of long-term sickness absence (IRR) than those without perceived age discrimination. Adjusting for background, work- and health-related factors reduced the effects only slightly (2.0).

## DISCUSSION

Our findings suggest that perceived age discrimination is significantly associated with sickness absence in the follow-up period after controlling for various demographic, work-, and health-related factors. This is in the line with earlier studies, according to which experienced discrimination had significant negative health consequences.<sup>5-8</sup> Furthermore, this is in line with recent cross-sectional studies, which have reported the association between perceived discrimination and self-reported sickness absence.<sup>9-12</sup> The result indicates that perceived age discrimination at work is a significant risk factor in addition to other psychosocial factors to the sickness absence.

The association between perceived age discrimination and subsequent sick leave may be produced by various factors. Age discrimination as a strain factor may weaken perceived psychological health<sup>6,26</sup>; psychological health problems may in turn predict subsequent sickness absences.<sup>19,27</sup> One possible interpretation of this relationship is to see it as a chain reaction in which ill health progresses in time.<sup>19</sup> For instance, a stressful situation at work, like discrimination, may first increase the risk of health symptoms, which later may increase long sickness absence. Age discrimination may also weaken job satisfaction<sup>28</sup>; low job satisfaction may in turn predict sickness absence.<sup>29</sup> In addition, age discrimination at work may weaken perceived organizational justice, which in turn may predict sickness absence.<sup>30-33</sup> These potential mechanisms and processes between age discrimination and sickness absence need further studies.

For organizations, social support at work may be one tool to reduce age discrimination and sickness absence. Social support at work, such as attitudes of supervisors and coworkers and gaining appreciation, has been reported as the most typical situations of perceived discrimination in Finland.<sup>4</sup> Earlier studies indicate social

**TABLE 1.** Relationships of Background Variables With Age Discrimination and Sickness Absence

	Participants ( <i>n</i> = 6322)	Age Discrimination		Long-Term Sickness Absence Days		
		<i>n</i> (%)	No	Yes	Difference Chi-Square Test <i>P</i>	Mean (SD)
Age discrimination						0.001
No	6157 (97)				18.0 (50.6)	
Yes	165 (3)				31.0 (67.2)	
Sex				0.001		0.377
Female	3530 (56)	97	3		18.8 (50.7)	
Male	2792 (44)	98	2		17.7 (53.4)	
Age, yrs				0.000		0.000
40–44	1588 (25)	99	1		12.4 (37.8)	
45–54	3153 (50)	97	3		19.9 (53.5)	
55–64	1581 (25)	95	5		21.1 (57.1)	
Married or cohabiting				0.002		0.155
No	1350 (21)	96	4		20.1 (53.4)	
Yes	4972 (79)	98	2		17.9 (50.5)	
Dependent children				0.000		0.000
No	3897 (62)	97	3		20.8 (55.4)	
Yes	2425 (38)	99	1		14.4 (43.2)	
Level of education				0.478		0.000
Primary	1355 (21)	98	2		23.4 (58.6)	
Secondary	2703 (43)	97	3		21.9 (56.4)	
Tertiary	2264 (36)	97	3		11.1 (37.0)	
Working time arrangement				0.094		0.000
Day work	4650 (74)	98	2		16.6 (48.6)	
Non-day work	1672 (26)	97	3		23.3 (57.4)	
Access to information				0.000		0.000
During the changes	3946 (62)	96	4		20.2 (54.4)	
In the planning phase	2376 (38)	99	1		15.2 (45.1)	
Social support				0.000		0.000
Low	2071 (33)	95	5		22.1 (55.8)	
Medium	2024 (32)	98	2		16.2 (48.0)	
High	2227 (35)	99	1		16.8 (49.1)	
Sickness absence in previous year				0.057		0.000
No	5486 (87)	97	3		14.8 (45.4)	
Yes	836 (13)	96	4		41.8 (75.1)	

SD, standard deviation.

**TABLE 2.** Effects of Age Discrimination From the Negative Binomial Model Predicting Accumulated Long-Term Sickness Absence Days During Three Subsequent Years

		<i>n</i>	IRR	95% CI	Wald Test <i>P</i>
Unadjusted effects	Age discrimination				
	No	6157	1		
	Yes	165	2.6	1.6–4.2	0.000
Adjusted effects*	Age discrimination				
	No	6157	1		
	Yes	165	2.0	1.2–3.4	0.009

\*Adjusted model controlling for age, sex, marital status, dependent children, level of education, working time arrangement, information on changes, social support, baseline long-term sickness absence, and survey year.

CI, confidence interval; IRR, incidence rate ratio.

support at work may be able to reduce the occurrence of discrimination<sup>34</sup> and sickness absence.<sup>19,35</sup> Furthermore, the findings of Chou and Choin<sup>34</sup> revealed that supervisor support was more essential than coworker support in alleviating perceived workplace discrimination. Besides the direct or main separate effects of social support on perceived discrimination and sickness absence, social support may act as buffer between age discrimination and sickness absence. This remains as one potential pathway for further studies. Thus, workplace interventions to improve social support at work may have the potential to reduce levels of discrimination and sickness absence. Therefore, employers should pay special attention to social support at work, especially during the change processes at the workplace.

### Limitations and Strengths

This research setting contained some challenges that require new approaches and further research. The first limitation is related to the study design and exposure data on age discrimination. Perceived age discrimination was asked about in the working conditions surveys (1997, 2003, and 2008), but not during the follow-up. We do not know the history of the respondents' previous exposure to age discrimination, or how it continued for the study participants during follow up. Therefore, we do not have information about the total (accumulated) exposure to age discrimination.

Second, this study lacks information about the lifestyle of the participants. The pathway between age discrimination and adverse health outcomes potentially proceeds through behavioral changes as a consequence of age discrimination. Methodological problems also arise because many lifestyle factors, such as smoking, alcohol consumption, and exercise, can be regarded as both confounders and mediating variables. All these issues are important challenges for future research on health risks resulting from age discrimination.

Despite the limitations, the study has several strengths. First, a representative sample of Finnish employees (in 1997, 2003, and 2008) was used to increase the external validity of the study. Second, a register-based, follow-up data set was combined with the survey data. Third, we could control the previous sickness absences (1996, 2002, and 2007). Finally, we used comprehensive questionnaire controls for most of the important background-related and work-related confounders. To our knowledge, this is the first study linking perceived age discrimination and subsequent sickness absences.

### CONCLUSIONS

This study indicates that perceived age discrimination is associated with later sickness absence. This means that perceived age discrimination may bring extra breaks in working careers and thus make working careers shorter than usual. In some circumstances, long sick leaves might be the first step for an early exit at the end of the working career.<sup>36</sup> It is important to become aware of this phenomenon to reduce negative treatment of aging employees. The aim should be an age-friendly workplace for every employee, regardless of the age. Additional research on other potential factors and mechanisms behind the association between age discrimination and long-term sickness absences is needed.

### REFERENCES

- Mooney Cotter A-M. *Just a Number: An International Legal Analysis on Age Discrimination*. Aldershot: Ashgate Publishing Group; 2008.
- Butler RN. Age-ism: another form of bigotry. *Gerontologist*. 1969;9:243–246.
- Parent-Thirion A, Macías EF, Hurley J, Vermeylen G. *Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Luxembourg; 2007.
- Lehto A-M, Sutela H. *Three Decades of Working Conditions, Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2008*. Helsinki: Statistics Finland; 2009.
- Pascoe EA, Smart Richman L. Perceived discrimination and health: a meta-analysis review. *Psychol Bull*. 2009;135:531–554.
- Pavalko EK, Mossakowski KN, Hamilton VJ. Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *J Health Soc Behav*. 2003;44:18–33.
- Luo Y, Xu J, Granberg E, Wentworth WM. A longitudinal study of social status, perceived discrimination, and physical and emotional health among older adults. *Res Aging*. 2012;34:275–301.
- Vogt Y. Perceived age discrimination and mental health. *Social Forces*. 2007;86:291–311.
- Niedhammer J, Chastang J-F, Sultan-Taieb H, Vermeylen G, Parent-Thirion A. Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *Eur J Public Health*. 2013;23:622–628.
- Slany C, Schutte S, Chastang JF, Parent-Thirion A, Vermeylen G, Niedhammer I. Psychosocial work factors and long sickness absence in Europe. *Int J Occup Environ Health*. 2014;20:16–25.
- Svedberg P, Alexanderson K. Associations between sickness absence and harassment, threats, violence, or discrimination: a cross-sectional study of the Swedish police. *Work*. 2012;42:83–92.
- Furmes T, Mykletun R. Age discrimination in the workplace: validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *Scand J Psychol*. 2010;51:23–30.
- Sell L. Predicting long-term sickness absence and early retirement pension from self-reported work ability. *Occup Environ Health*. 2009;82:1133–1138.
- Voss M, Floderus B, Diderichsen F. Physical, psychosocial and organizational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occup Environ Med*. 2001;58:178–184.
- Väänänen A, Tordera N, Kivimäki M, et al. The role of work group in individual sickness absence behaviour. *J Health Soc Behav*. 2008;49:452–467.
- Ala-Mursula L, Vahtera J, Kivimäki M, Kevin MV, Pentti J. Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. *J Epidemiol Community Health*. 2002;56:272–278.
- Duijts SFA, Kant I, Swaen GMH, van den Brandt PA, Zeegers MPA. A meta-analysis of observational studies identifies predictors of sickness absence. *J Clin Epidemiol*. 2007;60:1105–1115.
- Hinkka K, Kuoppala J, Väänänen-Tomppo I, Lamminpää A. Psychosocial work factors and sick leave, occupational accident, and disability pension: a cohort study of civil servants. *Am Coll Occup Environ Med*. 2013;55:191–197.
- Väänänen A, Toppinen-Tanner S, Kalimo R, Mutanen P, Vahtera J, Peiró JM. Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Soc Sci Med*. 2003;57:807–824.
- Alavinia SM, van den Berg TII, van Duivenbooden C, Elders LAM, Burdorf A. Impact of work-related factors, lifestyle and work ability on sickness absence among Dutch construction workers. *Scand J Work Environ Health*. 2009;35:325–333.
- Nielsen ML, Rugulies R, Christensen KB, Smith-Hansen L, Bjorner JB, Kristensen TS. Impact of the psychosocial work environment on registered absence from work: a two-year longitudinal study using the IPAW cohort. *Work Stress*. 2004;18:323–335.
- Koopmans PC, Roelen CAM, Groothoff JW. Risk of future sickness absence in frequent and long-term absentees. *Occup Med*. 2008;58:268–274.
- Roelen CAM, Koopmans PC, Schreuder JAH, Anema JR, van der Beek AJ. The history of registered sickness absence predicts future sickness absence. *Occup Med*. 2011;61:96–101.
- Hilbe JM. *Negative Binomial Regression*. New York: Cambridge University Press; 2008.
- Hoffman JP. *Generalized Linear Models: An Applied Approach*. Pearson: Allyn and Bacon; 2004.
- Hammond W, Gillen M, Yen I. Workplace discrimination and depressive symptoms: a study of multi-ethnic hospital employees. *Race Soc Probl*. 2010;2:19–30.
- Leijten FRM, van den Heuvel SG, Ybema JF, Robroek SJW, Burdorf A. Do work factors modify the association between chronic health problems and sickness absence among older employees. *Scand J Work Environ Health*. 2013;39:477–485.
- Taylor P, McLoughlin C, Meyer D, Brooke E. Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: age differentiated and moderating variables. *Ageing Soc*. 2013;33:1105–1138.
- Böckerman P, Ilmakunnas P. Interaction of working conditions, job satisfaction, and sickness absences: Evidence from a representative sample of employees. *Soc Sci Med*. 2008;67:520–528.
- Siukola A. *Sickness Absence and Working Conditions in the Food Industry*. Acta Universitatis Tamperensis 1822. Tampere University Press; 2013.

31. Yberna J, van den Bos K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: a longitudinal perspective. *Soc Sci Med*. 2010;70:1609–1617.
32. Elovainio M, Linna A, Virtanen M, et al. Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: results from the prospective longitudinal Finnish Public Sector Study. *Soc Sci Med*. 2013;91:39–47.
33. Head J, Kivimäki M, Siegrist J, et al. Effort-reward imbalance and relational injustice at work predict sickness absence: The Whitehall II study. *J Psychosom Res*. 2007;63:433–440.
34. Chou R, Choin N. Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing Soc*. 2011;31:1051–1070.
35. Melchior M, Niedhammer I, Berkman LF, Goldberg M. Do psychosocial work factors and social relations exert independent effects on sickness absence? A six year prospective study of the GAZEL cohort. *J Epidemiol Community Health*. 2003;57:285–293.
36. Virtanen M, Kivimäki M, Vahtera J, et al. Sickness absence as a risk factor for job termination, unemployment, and disability pension among temporary and permanent employees. *Occup Environ Med*. 2006;63:212–217.