

Marjut Pietiläinen
Niina Viitasalo
Liudmila Lipiäinen
Satu Ojala
Minna Leinonen
Katri Otonkorpi-Lehtoranta
Esa Jokinen
Päivi Korvajärvi
Jouko Nätti

TYÖSSÄ KOETTU SYRJINTÄ JA MYÖHEMPI TYÖURA

Loppuraportti

Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017



Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työelämän tutkimuskeskus

Työraportteja 97/2018 Working papers

**Marjut Pietiläinen
Niina Viitasalo
Liudmila Lipiäinen
Satu Ojala
Minna Leinonen
Katri Otonkorpi-Lehtoranta
Esa Jokinen
Päivi Korvajärvi
Jouko Nätti**

TYÖSSÄ KOETTU SYRJINTÄ JA MYÖHEMPI TYÖURA

Loppuraportti

Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työelämän tutkimuskeskus



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Julkaistu Työsuojelurahaston tuella

Toimitus ja taitto: Esa Jokinen ja työryhmä

© Tekijät, Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto 2018

ISBN 978-952-03-0661-8 (nid.)

ISBN 978-952-03-0662-5 (pdf)

ISSN 0785-2657

Kopio-Niini Oy, Tampere 2018

Tampereen yliopiston sähköiset julkaisut <http://tampub.uta.fi/>

Sisällysluettelo

Esipuhe	5
Tiivistelmä	6
1. HANKKEEN LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	1
2. TUTKIMUSASETELMA: AINEISTOT JA MENETELMÄT	3
3. TYÖSYRJINNÄN KÄSITE JA AIEMPI TUTKIMUS	7
4. SYRJINNÄN YLEISYYS JA ENNUSTAJAT	14
4.1. <i>Syrjintäperusteiden yleisyys</i>	14
4.2. <i>Nuoreen ikään kohdistuva syrjintä ja syrjintään yhteydessä olevia tekijöitä</i>	14
4.3. <i>Vartuneisiin kohdistuva ikäsyrjintä ja syrjintään yhteydessä olevia tekijöitä</i>	17
4.4. <i>Sukupuoleen kohdistuva syrjintä ja syrjintään yhteydessä olevia tekijöitä</i>	19
4.5. <i>Muut syrjintäperusteet: perheellisyys, politiikka, suosikkijärjestelmät, työsuhdetyyppi</i>	21
4.6. <i>Syrjintäperusteiden kasautuminen ja moniperusteinen syrjintä</i>	25
4.7. <i>Syrjintätilanteet</i>	29
4.8. <i>Syrjintätilanteiden kasautuminen ja monitilanteinen syrjintä</i>	34
4.9. <i>Syrjintätilanteiden ja syrjintäperusteiden suhteet</i>	37
4.10. <i>Syrjintäkokemusten jatkuvuus ja vakavuus web-kyselyn valossa</i>	38
4.11. <i>Syrjintäkokemusten yleisyys Euroopassa</i>	39
5. SYRJINTÄKOKEMUSTEN YHTEYDET HYVINVOINTIIN JA MYÖHEMPÄÄN TYÖURAAAN	44
5.1. <i>Koetun työsyrijinnän hyvinvointivaikutukset</i>	44
5.2. <i>Koetun työsyrijinnän yhteydet myöhempään työuraan</i>	47
5.3. <i>Työsyrijinnän työuraseurauksia puskuroivat tekijät</i>	50
5.4. <i>Työsyrijinnän koetut seuraukset web-kyselyn valossa ja haastatteluaineistossa</i>	52
6. POHDINTA	55
Kirjallisuus	65

Esipuhe

Tämä tutkimus on Työsuojelurahaston rahoittaman *Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura* -hankkeen loppuraportti. Tutkimushankkeen tarkoituksena on tuottaa uutta ja monipuolista tutkimustietoa työssä koetusta syrjinnästä ja sen yhteyksistä myöhempisiin työuriin Suomessa 1990–2013.

Työolotutkimuksista saadun tilastoaineiston perusteella työsyrrjintää kokevien osuudet eivät ole lisääntyneet, ja onneksi vain selvä vähemmistö arvioi kohdanneensa syrjintää. Silti syrjityksi tuleminen on valitettavasti arkipäivää ja todellisuutta jopa kymmenille tuhansille suomalaisille työntekijöille. Sekä tilastot että haastattelut osoittavat, että erilaiset syrjinnän tilanteet ja kokemukset myös kasautuvat epäinhimillisiksi vyyhdeiksi. Tutkija Marjut Pietiläinen haastatteli työsyrrjintää kokeneita ja kohtasi syvästi haavoittuneita ja haavoitettuja työntekijöitä. Pahimmillaan kokemukset kertovat koulukiusaamisen kaltaisesta koko työyhteisön silmätikuksi joutumisesta tai toistuvasta esimiesasemassa olevien valta-aseman väärinkäytöstä. Syrjintäkokemukset ennakoivat myös työttömyyttä.

Tutkimuksemme osoittaa samalla kuitenkin, että syrjityksi tullut voi riittävällä esimiehen ja työtovereiden tuella voimaantua ja selviytyä kokemuksistaan. Esimiestyö näyttää olevan erityisen merkityksellinen tekijä syrjinnän kokemisessa, ja erityisesti työkavereiden ja lähipiirin tuen merkitys syrjintäkokemuksista selviytymisessä korostuu. Esimiehen ja työtovereiden tuki vähentää syrjinnästä muutoin aiheutuvan työttömyyden kestoja. Työyhteisön ja lähiesimiehen toiminnalla on yksilöille ja yhteiskunnalle dramaattinen merkitys. Inhimillinen ja sosiaalisesti kannatteleva työ voi ehkäistä sairastumista ja jopa ennen aikaista työkyvyn menettämistä.

Tutkimus on toteutettu Tampereen yliopiston Yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa, Työelämän tutkimuskeskuksessa. Kiitämme Työsuojelurahastoa rahoituksesta, jolla saatoimme tuottaa monipuolista uutta tutkimustietoa. Kiitämme Tilastokeskusta ja Tilastokeskuksessa toteutettuihin työolotutkimuksiin osallistuneita henkilöitä. Laadukkaiden aineistojen myötä pääsimme tarkasti käsiksi syrjintään, joka on edelleen osa suomalaista työelämää ja valitettavan monen palkansaajan elämää.

Etenkin tilastonumeroiden taakse katsominen tuli rahoituksen ja Tilastokeskuksen mukanaolon myötä mahdolliseksi. Kiitämmekin ennen kaikkea niitä alun perin työolotutkimukseen valikoituneita työntekijöitä, jotka suostuivat jatko haastatteluihin kipeistäkin kokemuksistaan. Kertomukset ovat hyvin merkityksellisiä suomalaiselle työelämä tutkimukselle: tilastojen ja haastattelujen yhdistäminen tuo näkyväksi työssä koetun syrjinnän kokemusta ja monikerroksisia tilanteita, joilla on syviä vaikutuksia yksilöihin ja heidän työmarkkina-asemaansa kielteisten kokemusten yhteydessä ja pahimmillaan niiden jälkeenkin.

Tampereella ja Helsingissä tammikuussa 2018,

hankkeen tutkimusryhmä

Tiivistelmä

Tavoitteet. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tutkimustietoa työssä koetusta syrjinnästä ja sen yhteyksistä myöhempään työuriin Suomessa 1990–2013. Tutkimuksessa tarkastellaan ensinnäkin sitä, kuinka yleistä syrjinnän kokeminen on työssä sekä mitkä ovat yleisimmät syrjintäperusteet ja -tilanteet. Toisekseen tutkimuksessa analysoidaan, millaisia ajallisia muutoksia työsyryjinnässä on havaittavissa sekä mitkä tekijät ennustavat syrjinnän kokemista. Tarkastelu kohdistuu pääosin Suomeen, mutta tutkimuksessa tehdään myös eurooppalaista vertailua. Tämä lisäksi tutkimuksessa käsitellään, minkälaisia seurauksia koetulla syrjinnällä on työntekijöiden myöhempien työurien pituuden ja katkonaisuuden kannalta. Tutkimus nostaa esiin myös syrjintäkokemusten kielteisiä yhteyksiä työntekijöiden työuriin puskuroivia tekijöitä. Tarkastelujen päähuomio on ikä- ja sukupuolisyryjinnässä sekä syrjinnän kasautumisessa. Tarkastelussa on myös mukana kansainvälistä vertailua siitä näkökulmasta, miten Suomi eroaa muusta Euroopasta syrjintäkokemusten osalta.

Aineistot. Tutkimuksen aineistot koostuvat Tilastokeskuksen toteuttamista työolotutkimuksista vuosilta 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 (3000–6000 vastaajaa/ vuosi) sekä niihin liitetyistä rekisteriseuranta-aineistoista vuosilta 1970–2011, Tilastokeskuksessa 2016–2017 tehdystä web-kyselystä (187 vastaajaa) ja teemahaastatteluista (23 haastateltavaa). Työoloaineistot edustavia otoksia Suomen työikäisestä väestöstä. Web-kysely tehtiin vuoden 2013 työolotutkimukseen vastanneille, joilla oli havaintoja tai kokemuksia työsyryjinnästä sekä verrokkiryhmälle. Kansainväliseen syrjintäkokemusten vertailuun on käytetty eurooppalaista työolotutkimusaineistoa (European Working Conditions Survey, EWCS 1995–2015).

Menetelmät. Syrjintäperusteiden ja -tilanteiden yleisyyttä ja taustatekijöitä sekä moniperusteista syrjintää tutkitaan kuvailevien menetelmien ohella (ristiintaulukointi) tilastollisilla testeillä. Sukupuolen ja ikäryhmien välisten erojen tilastollista merkitsevyyttä on testattu χ^2 -testin (riippumattomuustestin) avulla. Syrjintäkokemuksia ennustavia tekijöitä on analysoitu logistisella regressioanalyysillä. Syrjintäkokemusten yhteyksiä myöhempään työuraan sekä mahdollisia puskureita on tarkasteltu negatiivisen binomiregression avulla. Kansainvälistä vertailua koskevissa tarkasteluissa on hyödynnetty ristiintaulukointeja. Web-kyselyn ja haastatteluaineiston analysoinnissa on käytetty kuvailevia menetelmiä, kuten ristiintaulukointia sekä sisällönanalyysiä.

Määritelmät. Tutkimuksessa lähestytään työsyryjintää henkilökohtaisten kokemusten näkökulmasta ja keskitytään vain tiettyihin syrjintäperusteisiin ja -tilanteisiin, kuten ikään, sukupuoleen, suosikkijärjestelmiin ja syrjinnän kasautumiseen. Suomalaisen lainsäädännön perusteella työsyryjintä tarkoittaa työntekijän asettamista muita työntekijöitä huonompaan asemaan ilman hyväksyttävää syytä yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Lainsäädännössä määritellään työelä-

mässä kielletyt syrjintäperusteet (esimerkiksi sukupuoli, ikä ja perhesuhteet), mutta lainsäädännössä määriteltyjen lisäksi on olemassa myös muita syrjintäperusteita. Tässä tutkimuksessa analysoidaan subjektiivista kokemusta syrjinnästä, jolloin tulkinnot, mitä eriarvoinen kohtelu erilaisissa tilanteissa on, perustuu tulkitsijan näkemykseen ja voi siten vaihdella tulkitsijan ja tilanteen mukaan. Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, kun syrjintää tapahtuu useammalla kuin yhdellä perusteella.

Koetun syrjinnän yleisyys ja taustatekijät. Selvästi yleisin syrjintäperuste on suosikkijärjestelmät, sitten tulevat työsuhteen tyyppi (vuodesta 1997 lähtien), naissukupuoleen ja varttuneeseen ikään kohdistuva syrjintä. Selvästi vähäisintä on miessukupuoleen perustuva syrjintä. Ikäsyrjintää koetaan kaikissa tarkastelluissa ikäryhmissä, keskimäärin hieman yli 5 % palkansaajista ja naiset selvästi miehiä useammin. Ajalliset muutokset ovat suhteellisen vähäisiä: syrjintäkokemukset ovat vähentyneet useimmissa syrjintäperusteissa, poikkeuksena ovat suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä. Keski-ikäiset ja naiset kokevat eniten erilaisiin työtilanteisiin perustuvaa syrjintää. Yleisintä on arvostuksen puute, jota on kokenut jopa viidennes kolme- ja nelikymppisistä naisista ja reilu kymmenesosa saman ikäisistä miehistä. Esimieheltä saatava tuki on tärkeä syrjinnältä suojaava tekijä. Tuen puute oli leimallista syrjintää kokeneilla.

Moniperusteinen syrjintä. Moniperusteiset syrjintäkokemukset ovat selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä. Yleisintä koettu moniperusteinen syrjintä on 25–34-vuotiailla, vähäisintä vanhimmissa ikäryhmissä. Sukupuolen mukaan tai ikäryhmittäin tapahtuneet ajalliset muutokset ovat vähäisiä. Moniperusteisen syrjinnän kokemusta ennustaa esimiehen tuen vähäisyys ja työttömyysuhan kokeminen, naisilla lisäksi toimihenkilöasema ja miehillä puolestaan julkisissa palveluissa toimiminen. Naisilla syrjintäkokemuksia vähentää julkisissa ja yksityisissä palveluissa toimiminen, miehillä ikääntyminen.

Eri syrjintätilanteissa korostuvat tyypillisimpinä syrjintäperusteina suosikkijärjestelmät, naissukupuoli ja ikä. Vastaavasti eri syrjintäperusteissa korostuvat tyypillisimpinä syrjintätilanteina aseenteet, tiedon saanti, palkkaus ja ura.

Syrjinnän ja työelämän sukupuolen mukaisen segregaaation yhteyksistä tarvitaan lisää tutkimustietoa. Yhtäältä näyttää siltä, että työyhteisön sukupuolijakauman tasaisuus yhdistyy kaikkein vähäisimpiin syrjintäkokemuksiin työhönotossa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, koulutukseen pääsemisessä tai arvostuksessa. Toisaalta kuitenkin yksittäisiä syrjinnän perusteita tarkasteltaessa on myös sukupuolijakaumaltaan tasaisissa työyhteisöissä on havaittu esimerkiksi naisten kokevan ikäsyrjintää. Vaikuttaa siltä, että naisten kokemaa omiin piirteisiin, kuten ikään ja sukupuoleen, kohdistuva syrjintä voi olla rankempaa sukupuolijakaumaltaan tasaisissa työyhteisöissä, kun taas työn

arkisiin tilanteisiin, kuten uralla etenemiseen ja arvostukseen, kytkeytyvää syrjintää naiset kokevat eniten miesenemmistöisissä yhteisöissä.

Työurat. Työsyrjintäkokemukset vaikuttavat kielteisesti työntekijöiden myöhempiin työuriin ja erityisesti työttömyyskokemuksiin. Naissukupuoleen perustuva syrjintä on selkeimmin yhteydessä myöhempien työkuukausien määrään: syrjintää kokeneilla on vähemmän työkuukausia kuin eikokeneilla ja yhteys voimistuu seuranta-ajan pidetessä. Lisäksi perheellisyyteen ja työsuhdetyyppiin kohdistuvat syrjinnät ovat yhteydessä työkuukausien määrään kolmen vuoden seurannassa.

Syrjintäkokemusten jatkuvuus ja vakavuus. Työsyrjintäkokemukset ovat usein jatkuvia ja seuraukset vakavia. Jatkuvaa syrjintään liittyy myös vakavia seurauksia, joita olivat esimerkiksi työn menettäminen, terveysongelmat, ongelmat sosiaalisissa suhteissa työpaikalla, ongelmat toimeentulossa ja muussa yksityiselämässä, työn tekemiseen ja työstä suoriutumiseen ja työtehtäviin liittyvät ongelmat.

Syrjintäkokemusten yleisyys Euroopassa. Eurooppalaisen työoloaineiston valossa Suomi erottui korkean työsyrynnän maana. Erityisesti nuoret alle 30-vuotiaat ja naiset kokevat Suomessa työsyryntää eurooppalaisia vertaisryhmiään enemmän.

Tulosten hyödynnettävyys. Tutkimuksen tulokset lisäävät ymmärrystä työsyrynnästä ilmiönä; sen yleisyydestä, siihen vaikuttavista taustatekijöistä, kasautumisesta ja seurauksista. Tuloksia voidaan hyödyntää työpaikkojen työhyvinvointi-, työsuojelu- ja työterveystoiminnassa. Tulokset antavat välineitä työsyryntään puuttumiseen, sen vähentämiseen ja ennalta ehkäisyyn. Tulokset kannustavat työyhteisöjen toimintakäytäntöjen osallistavaan kehittämiseen, jotta voidaan ehkäistä syrjintäkokemuksia tuottavien rakenteiden ja käytäntöjen muodostumista. Ne antavat myös osviittaa esimies-työskentelyn kehittämiseksi työsyrynnän torjumiseksi.

Johtopäätökset

- Työsyryntää on tarkasteltava yhteiskunnan rakenteellisena, työpaikkatasoisena ja ihmisten työhyvinvoinnin kysymyksenä.
- Työsyryntäkokemuksia tuottavat erityisesti suosikkijärjestelmät, työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus, naissukupuoli ja varttunut ikä.
- Selvästi vähiten työsyryntää esiintyy miehillä.
- Syrjintäkokemukset ja työelämän sukupuolen mukainen segregaatio liittyvät toisiinsa monimutkaisella tavalla. Naiset kokevat syrjintää erityisesti miesenemmistöisissä työyhteisöissä, mutta myös sukupuolijakaumaltaan tasaisissa ja naisenenemmistöisissä työyhteisöissä.

- Syrjinnällä on kielteisiä seurauksia työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden näkökulmasta.
- TyösyRJintäkokemukset vaikuttavat kielteisesti työntekijöiden myöhempään työhön ja erityisesti työttömyyskokemuksiin.
- Esimieheltä ja työtovereilta saatu tuki lievittää syrjintäkokemusten kielteisiä työuraseurauksia.
- Eurooppalaisen työoloaineiston valossa suomalaiset naiset ja alle 30-vuotiaat kokevat työsyRJintää keskimääräistä enemmän.

1. HANKKEEN LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Vuoden 2017 loppupuolella julkisuudessa on käsitelty toinen toistaan ilkeämpiä seksuaalisen häirinnän tapauksia maailmalla ja Suomessa. Häirinnästä on helpompi puhua, kun huomataan, etteivät kokemukset olekaan yksittäistapauksia. Häirintää on koettu niin työelämässä, urheilussa kuin yksityiselämässäkin. Työelämässä häiritsijä voi määrittää häirittävän asemaa työyhteisössä, tulevaa uraa ja ansioita. Samaa koskee työssä koettua syrjintää, jota tämä tutkimushankkeemme käsittelee.

On arvioitu ja osin empiirisesti osoitettukin, että globalisaation, digitalisaation ja robotiikan edetessä työmarkkinat polarisoituvat. Jatkuvassa työpaikkojen uusjaossa työntekijät jaetaan yhtäältä menestyviin ja kysytyihin osaajiin ja toisaalta heikosta asemasta kärsiviin, työnantajista riippuvaisiin suorittajiin. Tietynlaisen työvoiman kysyntä, ansiot ja työajat polarisoituvat.

Yksiselitteistä työelämän heikkenemistä tilastot eivät osoita. Monet työelämän muutokset johtuvat markkinatalousmaiden rakennetason kysymyksistä kuten talouden sykleistä tai globaalista tuotannon uudelleenorganisoinnista. Vuonna 2017 työllisyys on elpynyt jopa 2000-luvun parhaisiin lukemiin, kuitenkin siten, että itsensä työllistäviä ja osa-aikaisia palkansaajia on aiempaa enemmän. Toimialaerot ovat merkittävät ja Suomen työmarkkinat ovat myös alueellisesti voimakkaan polarisoituneet. Työolot Suomessa ovat kuitenkin eurooppalaisittain korkeatasoiset, sillä esimerkiksi työtapaturmat ovat vähentyneet dramaattisesti, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat hyvät ja työyhteisöissä ilmapiiri ja tuki ovat pääosin hyvällä tolalla.

Palkansaajien työn intensiteetti on Länsimaissa kuitenkin kasvanut menneistä vuosikymmenistä. Yksilön näkökulmasta nykyisillä työmarkkinoilla on osoitettava osaamisensa, menestyttävä, oltava aktiivinen, luonteeltaan avoin ja CV:n ja jopa ulkoisen olemuksen on näytettävä hyvältä. Onko näiden vaatimusten seurausta, että esimerkiksi unihäiriöt lisääntyvät? Käytetäänkö työmarkkinoiden jatkuvaa rakennemuutosta, työelämän intensiteettiä ja työttömien ylimäärää suhteessa avoimiin työpaikkoihin hyväksi siinä, että töihin voidaan valikoida vain tietynlaisia tekijöitä (ks. Parviainen, Kinnunen & Kortelainen 2016)? Entä jaetaanko palkkaa, asemia, etuja ja tietoa työyhteisöissä oikeudenmukaisesti? Syrjinnän tilanteet ja kokemukset ovat syvästi yksilöllisiä. Työ tähtää yksilöön, kuten Raija Julkunen (2008) on kirjoittanut *Uuden työn paradokseissaan*.

Tutkimushanke tuottaa uutta ja monipuolista tutkimustietoa työssä koetusta syrjinnästä ja sen yhteyksistä myöhempään työuriin Suomessa 1990–2013. Tutkimuksessa analysoidaan suomalaisten palkansaajien syrjintäkokemusten yleisyyttä kotimaisen ja eurooppalaisen työolotutkimuksen aineistoin sekä syrjintäkokemusten yhteyttä myöhempään työuraan rekisteriaineistojen avulla. Pää-

huomio kohdistuu ikäsyrintään (nuoret) ja sukupuolisyrintään (naiset) sekä syrjinnän kasautumiseen. Vastamme hankkeessa seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Kuinka yleistä syrjinnän kokeminen on työssä (syrjintäperusteet ja syrjintätilanteet), millaisia ajallisia muutoksia on havaittavissa sekä mitkä tekijät ennustavat syrjinnän kokemista?

Minkälaisia seurauksia koetulla syrjinnällä on työntekijöiden myöhempien työurien pituuden ja katkonaisuuden kannalta? Mitkä tekijät puskuroivat syrjintäkokemusten kielteisiä yhteyksiä työntekijöiden työuriin?

Tutkimus tuo näkyväksi työpaikoilla koettua työsyrintää ja syrjinnän aiheuttamia kielteisiä työura-seurauksia. Kielteisten seurausten vastapainona tutkimuksessa etsitään mahdollisia puskuritekijöitä, jotka suojaavat työntekijöitä työsyrintään seurauksilta.

2. TUTKIMUSASETELMA: AINEISTOT JA MENETELMÄT

Tutkimusaineistoina ovat (1) Tilastokeskuksen työolotutkimukset (1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013), (2) niihin liitetty rekisteriseuranta, (3) Tilastokeskuksen web-kysely 2016, (4) web-kyselyyn osallistuneiden haastattelut, sekä (5) eurooppalainen työolotutkimus (European Working Conditions Survey, EWCS 1995-2015). Seuraavassa kuvataan tarkemmin aineistoja, niiden käyttötarkoitusta ja analyysimenetelmiä

(1) Työoloaineistot ovat Tilastokeskuksen keräämiä edustavia otoksia koko palkansaajakunnasta. Jokaista tutkimusta varten on tehty 3.000–6.000 käyntihaastattelua. Tutkimukset sisältävät kattavan joukon suomalaisten työolojen eri puolia kartoittavia kysymyksiä (Sutela ja Lehto 2014). Työoloaineistojen avulla on tutkittu syrjäntäkokemusten yleisyyttä 1990-2013 ja niitä ennustavia tekijöitä. Sukupuolen ja ikäryhmien välisten erojen tilastollista merkitsevyyttä on testattu X²-testin (riippumattomuustestin) avulla. Syrjäntäkokemuksiin yhteydessä olevat tekijät on mallinnettu logistista regressioanalyysiä käyttäen. Syrjäntäperusteiden yleisyyttä ennustavat tekijät on mallinnettu negatiiviseen binomijakaumaan perustuvalla regressioanalyysillä. Regressioanalyysin tuloksia luetaan siten, että p-arvo alle 0,05 osoittaa tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Odds ratio (OR) eli vetosuhde ilmaisee vetojen suhdetta, joiden mukaan rivimuuttuja (esimerkiksi sukupuoli) on yhteydessä syrjäntäkokemiseen. Arvo 1 tarkoittaa, että mitään eroa ei ole suhteessa vertailumuuttujaan (ref.); arvo alle 1 tarkoittaa, että rivimuuttujan veto on vertailumuuttujan vetoa harvemmin yhteydessä syrjäntäkokemiseen; arvo yli 1 tarkoittaa, että rivimuuttujan veto on vertailumuuttujaa suurempi sille, että vastaaja sijoittuu selitettävän muuttujan 1-ryhmään.

(2) Työoloaineistoihin (1990-2008) on liitetty rekisteriseuranta-aineisto vuosilta 1991–2011. Pitkittäinen rekisteriaineisto sisältää runsaasti vuosittaista tietoa yksilön myöhemmästä työssäkäynnistä, työttömyydestä, työsuhteiden määrästä ja kestosta. Rekisteriseurannan avulla on tutkittu koetun syrjäntä yhteyksiä myöhempään työhön ja näitä yhteyksiä mahdollisesti puskuroivia tekijöitä. Myöhempiä työuria tutkimme kolmella ulottuvuudella käyttäen työuramittareina sekä myöhempiä työllisyyskehitystä työkuukausien kokonaismäärällä mitattuna, koettua työttömyyttä työttömyyskuukausien kokonaismäärällä mitattuna että työmarkkinoilta poissaoloa poissaolokuukausien kokonaismäärällä mitattuna. Työ-, työttömyys- ja poissaolokuukausien määrät perustuvat rekisteritietoon, jossa vuosittainen vaihteluväli on 0-12 kuukautta. Seurantajaksojen pituudet ovat kolme, viisi ja kahdeksan vuotta. Työurien seuranta on rajattu siten, että vastaajien yläikärajana on enimmillään 65 vuotta seurannan päättyessä.

Syrjäntäkokemusten yhteyttä myöhempään työhön on analysoitu negatiivisen binomiregression avulla, koska seurausmuuttujien (esimerkiksi työkuukausien) jakaumat ovat erittäin vinoja: varians-

sit olivat huomattavasti suurempia kuin keskiarvot. Negatiivinen binomimalli on soveltuva myös silloin, kun tutkittavat ilmiöt eivät ole toisistaan riippumattomia (Hoffmann 2004): esimerkiksi tietyn vuoden työkuukaudet ennustavat vahvasti seuraavan vuoden työkuukausia. Tulokset raportoidaan ”ilmaantumistiheyksien suhteina” (IRR, incidence rate ratios) ja luottamusväleinä (95% CI, confidence intervals). Mikäli arvioitavan osaryhmän IRR on suurempi tai pienempi kuin yksi, on sillä silloin vertailuryhmään nähden suurempi tai pienempi todennäköisyys saavuttaa tulevaisuudessa vertailuryhmällä toteutuvien työkuukausien määrän. Mikäli luottamusväli ei sisällä tuota ykköstä, ero ryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä.

Koetun syrjinnän kielteisiä työuraseurauksia mahdollisesti puskuroivia tekijöitä tutkitaan yhdistelmämuuttujien avulla. Työolojen ja terveyden tutkimuksessa työn vaatimusten ja resurssien mahdollisia yhdysvaikutuksia on jäsennetty kahdella tavalla. Yhtäältä kyse voi olla haasteellisten piirteiden kasautumisen (paljon vaatimuksia, vähän resursseja) kuormittavuudesta (kuormitusoletus). Toisaalta yhdysvaikutus voi ilmetä siten, että resurssit puskuroivat työn vaatimusten kielteisiä hyvinvointivaikutuksia (puskurioletus). Tässä raportissa mielenkiinnon kohteena ovat molemmat oletukset mahdollisista yhdysvaikutuksista. Kuormitushypoteesin mukaisesti oletamme, että myöhemmän työuran kannalta hankalimmassa asemassa ovat ne palkansaajat, jotka kokevat syrjintää ja jotka eivät saa tukea esimerkiksi esimieheltään. Puskurihypoteesin mukaisesti oletamme, että sosiaalisen tuen tarjoaminen voi puskuroida syrjinnän kielteisiä vaikutuksia myöhempään työuraan.

Syrjintäkokemuksen ja sitä puskuroivan tekijän (esimerkiksi esimiestuki) yhdysvaikutusten tutkimista varten on muodostettu neliluokkainen muuttuja ristiintaulukoimalla syrjintäkokemus (on, ei) ja esimiestuki (ei, kyllä). Näin muodostuu neliluokkainen yhdistelmämuuttuja: 1 ei syrjintää, saa tukea; 2 ei syrjintää, ei esimiestukea; 3 kokee syrjintää, saa tukea; 4 kokee syrjintää, ei saa tukea. Työn vaatimusten ja kontrollin (Karasek and Theorell 1990) mallin mukaisesti kuormitushypoteesia testataan vertaamalla oletettavasti haasteellisinta tilannetta (ryhmä 4: kokee syrjintää, ei saa tukea) muihin ryhmiin. Puskurihypoteesia testataan vertaamalla niitä syrjintää kokevia, jotka ovat saaneet esimiestukea (ryhmä 3) niihin syrjintää kokeneisiin, jotka eivät ole saaneet tukea (ryhmä 4) eli tutkimalla, edistääkö esimiestuki syrjintää kokeneilla myöhempää työuraa. Yhdysvaikutusten tilastollista merkitsevyyttä testataan Waldin testin avulla.

Sosiaalista tukea on tiedusteltu Työolotutkimuksissa palkansaajilta seuraavasti: Saatteko tukea ja rohkaisua esimiehiltänne, kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan? Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltänne, kun työ tuntuu hankalalta? Vastausvaihtoehdot on luokiteltu kahteen: aina tai useimmiten ilmentää tuen saantia, joskus tai ei koskaan tuen puuttetta.

(3) Työsyrintäkokenemusten jatkuvuutta ja seurausten vakavuutta on tarkasteltu Tilastokeskuksessa kerätyn web-kyselyaineiston sekä teemahaastattelujen avulla. Web-kysely tehtiin 2016 syksyllä vuoden 2013 työolotutkimukseen vastanneille, joilla oli havaintoja tai kokemuksiä työsyrintästä sekä verrokkiryhmälle. Vastausprosentti oli noin 20 prosenttia. Vastajia oli yhteensä 187. Osa vastaajista ei ollut enää mukana työelämässä tai oli sieltä tilapäisesti poissa. Tällaista seurantatietoa ei ole työolotutkimuksessa tarjolla, sillä kunakin työolotutkimuskertana kyseessä on kunkin ajankohdan otos palkansaaajista eikä seurantatietoa kerätä. Web-kysely sisälsi yhteensä 13 kysymystä, joista kaksi oli taustakysymyksiä ja viisi avokysymyksiä. Kysymykset liittyivät syrintätilanteisiin, syrintäperusteisiin, syrintä jatkuvuuteen ja seurauksiin. Lisäksi vastaajilta kysyttiin, keneen syrintä oli kohdistunut (itse, muut, itse ja muut). Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin niiden vastaajien kokemuksia, joilla oli syrintästä omakohtaisia kokemuksiä. Tutkimusmenetelminä web-kyselyssä on käytetty pääasiassa kuvailevia menetelmiä, kuten ristiintaulukointia sekä sisällönanalyysiä. Web-kyselyn syrintätilanteita ja syrintä seurauksia kuvaavia avovastauksia luokiteltiin ryhmiin mainintojen perusteella.

(4) Teemahaastattelujen avulla on tutkittu syrintäkokenemusten jatkuvuuden ja vakavuuden ohella syrintästä selviytymistä. Haastatteluja tehtiin keväällä 2017 yhteensä 23. Ne kohdistettiin osalle sellaisia web-kyselyyn vastanneita, jotka ilmoittivat halukkuutensa osallistua haastatteluun ja joiden kanssa saatiin haastattelu sovittua. Haastatelluista naisia oli 18 ja miehiä viisi. Haastattelut tehtiin käyntihaastatteluina (10), puhelinhaastatteluina (10) ja Skype-haastatteluina (3). Haastattelut etenivät teemoittain (syrintätilanteet, kokemukset, tilanteiden kuvailu, seuraukset ja niiden vakavuus, selviytyminen). Haastattelujen analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysiä. Samoin haastatteluaineistoa teemoitettiin etukäteen ja vastauksia luokiteltiin ryhmiin.

(5) Kansainväliseen syrintäkokenemusten tutkimiseen on käytetty eurooppalaista työolotutkimusta (EWCS 1995-2015), jossa vertailtiin eri syrintäkokenemuksia Suomessa ja eri maaryhmissä ristiintaulukoinnin avulla. Analyyseissa on käytetty maakohtaisia painoja.

Taulukkoon 2.1. on koottu tutkimuksen teemat, aineistot ja menetelmät.

Taulukko 2.1. Tutkimusteemat, aineistot ja menetelmät.

Käsiteltävät teemat	Käytettävä aineisto	Menetelmät
Syrjintäperusteiden ja -tilanteiden yleisyys ja taustatekijät, moniperusteinen syrjintä	Työolotutkimusaineistot 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013	Ristiintaulukointi, tilastolliset testit
Syrjintäkokemuksia ennustavat tekijät	Työolotutkimusaineistot 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013	Logistinen regressioanalyysi
Syrjintäkokemusten yhteydet myöhempään työuraan, mahdolliset puskurit	Työolotutkimukset 1990-2008 täydennettynä rekisteriseurannalla 1991-2011	Negatiivinen binomiregressio
Syrjintä Euroopassa, miten Suomi poikkeaa	Eurooppalainen työolotutkimus EWCS 1995-2015	Ristiintaulukointi
Syrjintäkokemusten jatkuvuus ja vakavuus	Web-kysely (syksy 2016)	Ristiintaulukointi
Syrjintäkokemusten jatkuvuus ja vakavuus, syrjinnästä selviytyminen	Haastatteluaineisto (kevät 2017, 23 haastattelua)	Sisällönanalyysi

3. TYÖSYRJINNÄN KÄSITE JA AIEMPI TUTKIMUS

Käsite

Kansainvälinen työjärjestö ILO määrittelee syrjintää koskevassa sopimuksessaan vuonna 1958 (International Labour Organization ILO 1958) syrjinnän miksi tahansa eroksi, ulkopuolelle jättämiseksi tai etuoikeudeksi rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen mielipiteen, kansallisen syntyperän tai sosiaalisen alkuperän perusteella, jolla on vaikutus mitätöidä ja heikentää mahdollisuuksien tasa-arvoa tai kohtelua työssä tai ammatissa.

Suomen lainsäädännössä (perustuslaki, yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, työturvallisuuslaki ja tasa-arvolaki) määritellään työelämässä kielletyt syrjintäperusteet, joita ovat sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työhönottoperusteisiin, työoloihin, työehtoihin, uralla etenemiseen, koulutukseen sekä yrittämisen edellytyksiin ja elinkeinotoiminnan tukemiseen. Niin välitön kuin välillinenkin syrjintä on kiellettyä. Välittömässä syrjinnässä henkilöä kohdellaan syrjivän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin toista vastaavassa tilanteessa olevaa. Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kuin tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa henkilön joutumiseen syrjivän syyn perusteella epäedulliseen asemaan muihin nähden. Työnantajien tulee huomioida nämä seikat toimissaan. Lainsäädännössä kiellettyjen syrjintäperusteiden lisäksi on myös muita syrjintäperusteita, kuten suosikkijärjestelmä, joka on työolotutkimuksessa kysytyistä syrjintäperusteista yleisin. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Lainsäädännön perusteella työsyryjintä tarkoittaa työntekijän asettamista muita työntekijöitä huonompaan asemaan ilman hyväksyttävää syytä yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Syrjintä voi ilmetä myös uhkaavana, vihamielisenä, halventavana, nöyryyttävänä tai hyökkäävänä ilmapiirinä, joka tähtää työntekijän arvon tai koskemattomuuden loukkaamiseen. Työpaikalla esiintyvät loukkaamistarkoituksessa esitetyt ja humoristisiksi verhotut sanomiset, nimittelyt tai halventava ja nöyryyttävä käyttäytyminen ovat puolestaan häirintänä ilmenevää työsyryjintää. Myös ohje tai käsky syrjiä asettaa työntekijän muita huonompaan asemaan ja on työsyryjintää. (Työturvallisuuslaki 738/2002; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Työsyryjintä voi näkyä erilaisina tekoina, toimintana ja kohteluna niin työpaikkailmoituksissa, työhönotossa, työtehtävissä, koulutukseen pääsemisessä, palkan suuruudessa, uralla etenemisessä kuin työsuhteen kestossakin. Niin työnantaja kuin työnantajan edustajakin voivat syyllistyä työsyryjintään. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014.)

Lainsäädännössä tarkoitettu syrjintä ei kuitenkaan kaikissa tilanteissa ole sama asia kuin koettu syrjintä, sillä syrjinnän kokemus ei välttämättä täytä lainsäädännössä edellytetyjä syrjintäperusteita. Esimerkiksi suosikkijärjestelmät ei ole lainsäädännössä kielletty syrjintäperuste, mutta Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan palkansaajat kuitenkin kokevat sen yleisimmäksi syrjintäperusteeksi työelämässä. Tulkinnat siitä, mitä eriarvoinen kohtelu erilaisissa tilanteissa on, vaihtelevat tulkitsijan ja tilanteen mukaan (Sutela & Lehto 2014, 128). Myös tarkastelunäkökulma vaikuttaa siihen mitä työsyryjinnällä ymmärretään (esim. Tomei 2003).

Eri tieteenalojen lähestymistapoja

Eri tieteenaloilla työsyryjintää lähestytään hieman eri näkökulmista. Taloustieteilijät määrittelevät työmarkkinoilla tapahtuvan syrjinnän tilanteeksi, jossa tasa-arvoisesti tuottavia henkilöitä kohdellaan eriarvoisesti havaittavien ominaisuuksien perusteella (Larja, Warius, Sundbäck, Liebkind, Kandolin & Jasinskaja-Lahti 2012; Laing 2011). Sosiaalipsykologian näkökulmasta puolestaan esimerkiksi rekrytointiin liittyvä syrjintä voidaan määrittellä pienentyneeksi todennäköisyydeksi saada työtarjous tai työhaastattelu, jos hakijan kuuluminen negatiiviseksi tyypiteltyyn ryhmään paljastuu (esim. Larja ym. 2012; Stone & Wright 2013). Tilastollisen syrjinnän taustalla on taas tuottavuuspyrkimykset ja oletamus jonkin ryhmän edustajien keskimääräisestä paremmuudesta joissain tilanteissa toisen ryhmän edustajiin verrattuna (Phelps 1972): työhaastatteluun ei esimerkiksi valita johonkin vähemmistöryhmään kuuluvia. Tässä tutkimuksessa syrjintää tarkastellaan yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa yleisesti käytetystä henkilökohtaisen kokemuksen näkökulmasta, jolloin yksilön subjektiivinen kokemus on syrjintää määrittävä tekijä. Taustalla on yksilön kokemus siitä, ettei hän koe saavansa toivomaansa tasapuolista kohtelua.

Syrjintätutkimuksen lähtökohtia

Työhön liittyvää syrjintää on tutkittu monin tavoin ja monesta eri näkökulmasta. Aiemmat tutkimukset voidaan jakaa näkökulmansa puolesta uhri- ja asennetutkimuksiin. Syrjinnän havaitsemista ja kokemista (*uhritutkimukset*) kartoittavat tutkimukset kuvastavat subjektiivista syrjintäkokemusta (esimerkiksi työolotutkimukset), *asennetutkimukset* puolestaan laajemmin ihmisten suhtautumista erilaisuuteen ja eri syrjintäperusteisiin (Anttila & Nousiainen 2013). Asennetutkimusten lähtökohdista on, että syrjinnän taustalla ovat erilaiset ryhmittelyt, stereotyyppit ja ennakkoluuloiset asenteet, jotka vaikuttavat ajatteluun, päätöksiin ja toimintaan erilaisissa tilanteissa. Stereotyyppit syntyvät siitä, että ihmiset luokittelevat toisiaan erilaisten ominaisuuksien, kuten iän, sukupuolen tai ihon värin perusteella ja ajattelevat samaan ryhmään kuuluvien olevan ja toimivan tietyllä samanlaisella tavalla tilanteissa. Stereotyyppit häivyttävät ihmisten yksilöllisyyttä ja erilaisuutta (Larja ym. 2012). Työsyryjintää on tutkittu myös kartoittamalla ihmisten havaitsemaa syrjintää (sivustakatsojina) sekä

valvontaviranomaisten tietoon tulleita syrjintätapauksia ja säädösten toimivuutta (Anttila & Nousiainen 2013).

Metodinäkökulmasta syrjintätutkimukset voidaan jakaa kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin tutkimuksiin. *Survey-aineistoihin* perustuvissa tutkimuksissa (esimerkiksi Työolotutkimus, Eurooppalainen työolotutkimus, Työolobarometri, Työ ja terveys -tutkimus, Tasa-arvobarometri, Eurobarometri) on selvitetty syrjinnän havaitsemista ja sen omakohtaista kokemista edustavilla aineistoilla. *Kvalitatiivisessa* tutkimuksessa on tarkasteltu muun muassa rekrytointisyrjintää (Aalto, Larja & Liebkind 2010; Vaahtio 2002) ja ikääntyvien syrjintäkokemuksia (Viitasalo 2013). Osa tutkimuksista perustuu hallinnollisiin aineistoihin, kuten tasa-arvovaltuutetulle tulleisiin asiakasaloitteisiin valituksiin, työsuojelupiirien aineistoihin, kenttäkokeisiin (Larja ym. 2012), poliisin tietoon tulleeseen rikollisuuteen ja oikeustapauksiin. Rekrytointiin liittyvien syrjintätapausten määrän vähäisyyttä tutkimuksissa on selitetty syrjintää kokeneiden puutteellisella tietämyksellä oikeuksistaan ja sillä, ettei valittaminen johtaisi mihinkään (Aaltonen, Heino & Villa 2013). Oikeusturvakeinojen saatavuutta ja vaikuttavuutta koskevassa tutkimuksessa oikeusturvakeinojen haasteiksi ja esteiksi on nähty prosessin raskaus, pitkä kesto, tiedonpuute ja pelko kustannuksista (Aaltonen ym. 2013).

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme syrjintää henkilökohtaisten kokemusten näkökulmasta ja keskitymme vain joihinkin syrjintäperusteisiin ja -tilanteisiin, kuten ikään, sukupuoleen ja syrjinnän kasaantumiseen. Seuraavassa käymme läpi aihepiiriä sivuavaa aiempaa tutkimusta.

Syrjinnän aiempi tutkimus

Ikään kohdistuvan syrjinnän tutkimus. Kansainvälisessä tutkimuksessa ikäsyrjintää tai ageismia on käsitelty erilaisista näkökulmista sekä yleisellä tasolla että työelämän kontekstissa. Yleisellä tasolla liikkuvat tutkimukset käsittelevät syrjinnän määritelmiä, esiintymistä ja ilmenemistapoja (ks. esim. Macnicol 2006; Mooney Cotter 2008; Palmore 1999). Työelämään liittyvät tutkimukset painottuvat syrjinnän aiheuttamiin irtisanomisiin, työllistymisongelmiin ja eläkkeelle siirtymiseen tai syrjinnän aiheuttamaan sosiaaliseen syrjäyttämiseen (Duncan & Loretto 2004; Glover & Branine 2001; Guillemard 2010; Rosigno, Mong, Byron & Tester 2007; Snape & Redman 2003; Weller 2007).

Suomessa *ikäsyryntää* on tutkittu organisaatioiden näkökulmasta (Pärnänen 2011) tai keskittyen tiettyjen alojen, kuten kaupan alan ikäsyrjintään ja koulutuskysymyksiin (Ruoholinna 2009). Rekrytointiin liittyvä syrjintä (Vaahtio 2002; Virjo & Aho 2002) ja eläkkeelle siirtymiseen tai työttömyyseläkeputkeen liittyvät kysymykset (Ikonen 2009; Gould & Saurama 2004) ovat myös olleet tutkimusten kohteina. Niina Viitasalo (2015) on tutkinut työoloaineistojen ja laadullisen aineiston avulla ikääntyvien kokemaa ikäsyrjintää ja sen käsittelyä.

Ikäsyryntäkokemukset vaihtelevat ikäryhmittäin, sukupuolittain tai sosioekonomisen aseman mukaan. Suomalaisista palkansaajista eniten ikäsyryntää kokevat yli 55-vuotiaat naiset. Ikäsyryntää kokenut naispalkansaaja on todennäköisimmin ylempi toimihenkilö, joka työskentelee valtiosektorilla (ks. Lehto & Sutela 2008), kuten esimerkiksi yliopistojen henkilökunta (Husu 2001; Kantola 2009). Naispalkansaajien ikäsyryntäkokemuksia ennustavat myös terveydentila ja siviilisäätö. Terveydentilansa heikoksi tai kohtalaiseksi kokeneilla on enemmän ikäsyryntäkokemuksia kuin terveydentilansa hyväksi kokevien ryhmässä, ja he elävät todennäköisimmin ilman parisuhdetta. Työpaikkaan liittyvistä tekijöistä ikäsyryntäkokemuksiin ovat yhteydessä työnantajasektorin lisäksi työtehtävien vähäinen sukupuolittainen eriytyminen, työntekijän vaikuttamismahdollisuudet työtehtävien suunnitteluun, erilaiset muutostilanteet ja kokemukset johtamisesta. Työpaikalla toteutetut irtisanomiset tai muut muutostilanteet ovat erityisen otollisia ikäsyryntään kokemuksille (ks. myös Julkunen & Pärnänen 2005). Työntekijän vähäinen mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä lisää ikäsyryntään kokemisen riskiä. Tyytymättömyys johtamiseen ennustaa voimakkaasti ikäsyryntään kokemuksia. Työtehtävien vähäinen sukupuolittainen eriytyminen on yhteydessä ikäsyryntään kokemuksiin. Tämä kertonee sukupuolittaisen syrjinnän kietoutumisesta ikäsyryntään kanssa. (Viitasalo 2011.)

Sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän tutkimus. Sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä on laissa kielletty niin välittömästi kuin välillisestikin. Tämä tarkoittaa asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syytä tai vanhemmuuden, perheenhuoltovollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. (Tasa-arvolaki 1329/2014.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on Suomessa keskitytty sukupuolistavien käytäntöjen tutkimukseen. Niitä tutkimalla saadaan selville niitä prosesseja, jotka ovat usein tunnistamattomia, mutta joissa sukupuolten eriarvoisuus ja myös syrjintä muotoutuvat (Rantalaiho & Heiskanen 1997; Korvajärvi 2012). Erityistä huomiota tutkimuksissa on kiinnitetty yliopistolaitoksen piirissä tapahtuvaan piiloiseen sukupuolisyryntään (Husu 2001; Kantola 2009).

Sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän kokemista on Suomessa kartoitettu Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa. Vuoden 2008 aineiston mukaan sukupuoleen perustuvaa, erityisesti naisiin kohdistuvaa, syrjintää oli työpaikallaan havainnut seitsemän prosenttia palkansaajista. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli sen sijaan havainnut selvästi harvempi, vain pari prosenttia palkansaajista. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää oli itse kokenut neljä prosenttia naisista, miespalkansaajista kaksi prosenttia (Lehto & Sutela 2008).

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman Työolobarometrin (Mähönen 2016) vastaajista seitsemän prosenttia raportoi naisiin kohdistuvasta syrjinnästä työpaikalla, miehiin kohdistuvasta syrjinnästä

kaksi prosenttia. Osuudet ovat samansuuntaisia kuin työolotutkimuksenkin tulokset. Tasa-arvobarometrissa on kysytty sukupuolesta koettua haittaa nykyisessä työssä eri tilanteissa. Vuonna 2012 hieman yli puolet naispalkansaajista oli kokenut sukupuolestaan haittaa, miehistä vain vajaa viidennes. Eniten naispalkansaajat kokivat haittaa palkkauksessa, uralla etenemisessä ja ammattitaidon arvostuksessa. Miehet kokivat selvästi vähemmän haittaa sukupuolestaan, mutta heillä haittakokemukset liittyivät useimmiten työpaineiden jakautumiseen. (Kiianmaa 2012.)

Moniperusteinen syrjintä ja syrjinnän kasautuminen

Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse silloin, kun syrjintää tapahtuu useammalla kuin yhdellä perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Moniperusteinen syrjintä voidaan jakaa monikertaiseen syrjintään, kumulatiiviseen syrjintään ja risteävään syrjintään (Aaltonen ym. 2009; Makkonen 2002). Monikertaisen syrjinnän tilanteessa henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi vammaisen maahanmuuttajataustaisen henkilön kohtaamaa syrjintää vammaisuuden perusteella työhönotossa ja etnisyyden perusteella asenteissa. Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö puolestaan kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella eli esimerkiksi siten, että maahanmuuttajanaisien työmarkkinoille pääsy voi olla vaikeampaa kuin maahanmuuttajamiehen. Tällöin perusteina ovat sekä etnisyys että sukupuoli. Risteävässä (intersektionaalisessa) syrjinnässä eri perusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa tuottaen erityisiä syrjinnän muotoja. Esimerkiksi nuoret muslimimiehet ovat potentiaalinen risteävän syrjinnän uhriryhmä. Tässä tapauksessa syrjintä ei perustu puhtaasti uskontoon, ikään tai sukupuoleen vaan kyse on syrjinnästä, jonka osatekijöitä nämä perusteet ovat. (Aaltonen ym. 2009.)

Johonkin vähemmistöön kuuluva voi kokea syrjintää muiden kuin samaan vähemmistöön kuuluvien taholta, jolloin kyse on ulkoryhmäsyrjinnästä. Mikäli vähemmistöön kuuluva taas kokee syrjintää samaan vähemmistöön kuuluvien taholta, on kyse sisäryhmäsyrjinnästä. Syrjinnän taustalla voi tällöin olla esimerkiksi henkilön kuuluminen myös toiseen ryhmään tai vähemmistöön.

Moniperusteisen syrjinnän tarkasteleminen on oleellista syrjintäkokemusten moninaisuuden tiedostamisen kannalta. Syrjintää kokeneen ei voida ajatella olevan vain esimerkiksi pelkästään maahanmuuttaja tai vammainen, vaan hän voi olla samanaikaisesti näitä kumpaakin ja tämän lisäksi vielä nuori tai vanha, työikäinen tai eläkeläinen. (Aaltonen ym. 2009.) Moniperusteisen syrjinnän tarkasteleminen on jäänyt tutkimuksissa kuitenkin vähemmälle huomiolle. Moniperusteisen syrjinnän havaitseminen ei ole ongelmatonta, mutta esimerkiksi työolotutkimusaineiston aiemmat tulokset antavat viitteitä siitä, että kiusaamisen ja syrjinnän kokemukset kasautuvat samoille henkilöille (Sutela & Lehto 1998). Tässä tutkimuksessa tarkastelemme syrjintäkokemusten mahdollista kasautumista.

Syrjinnän seuraukset

Vaikka työsyryjinnän seurausten tutkimus on ollut melko vähäistä, on työsyryjinnällä kuitenkin todettu olevan monenlaisia seurauksia. Syryjintä työelämässä voi vaikuttaa heikentävästi työmarkkina-asemaan, urakehitykseen ja työhyvinvointiin sekä lisätä taloudellista eriarvoisuutta. Yksilötasolla syryjintäkokemukset voivat heikentää psyykkistä, sosiaalista ja materiaalista hyvinvointia ja elämänlaatua (Husu 2001; Pascoe & Smart Richman 2009; Luo, Xu, Granberg & Wentworth 2012; Schmitt, Branscombe, Postmes & Garcia 2014).

Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan työssä koettu syryjintä on yhteydessä kielteisiin terveyteen liittyviin näkemyksiin. Syryjintää kokeneet kertovat muita useammin heikosta terveydentilasta ja työn kielteisestä yhteydestä terveydentilaan sekä arvioivat olevansa myös muita enemmän sairauden takia pois töistä. (Eurofound 2012, 121–123.) Ikäsyryjintäkokemusten on todettu vaikuttavan negatiivisemmin naisten kuin miesten mielenterveyteen (Vogt Yan 2007).

Ketil Lenert Hansen (2015) on tutkinut koetun etnisen syryjinnän ja terveyden välistä yhteyttä Norjan saamelaisväestön osalta ja todennut etnisellä syryjinnällä olevan monenlaisia vaikutuksia syryjintää kokeneiden terveyteen. Hänen tutkimuksensa osoitti etnisen syryjinnän olevan yhteydessä kaikkien kyseisessä tutkimuksessa mukana olleiden negatiivisten terveysindikaattoreiden kanssa.

Moniperusteisesta syryjinnästä on todettu aiheutuvan negatiivisempia seurauksia kuin yhteen syryjintäperusteeseen liittyvästä syryjintäkokemuksesta (Baruch, Humbert, & Wilson 2016). Useita syryjinnän muotoja ja säännöllistä syryjintää kokeneiden on osoitettu kokevan enemmän masennusoireita ja arvioivan oman terveydentilansa heikommaksi kuin ne syryjityt, joilla on vähemmän syryjintäkokemuksia ja joiden kohtaama syryjintä ei ole säännöllistä (Grollman 2012). On myös osoitettu, että moninkertaisesti vähäosaiset kohtaavat enemmän terveyshaittoja kuin vain yhdellä perusteella vähäosaiset (Grollman 2014).

Perhemyönteisellä organisaatiolla ja esimiehellä sekä organisaation tarjoamien perhe-etujen määrällä on havaittu olevan suuri vaikutus perheellisyteen liittyvän syryjinnän kokemiseen. Syryjinnän on myös todettu olevan yhteydessä heikompaan työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen, työpaikalla käynnistettävien toimenpiteiden määrään, konflikteihin työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä etujen vähäisempään käyttöön. (Dickson 2008.) Seksuaalisen suuntautumiseen perustuvan työsyryjinnän on havaittu olevan yhteydessä negatiivisiin asenteisiin ja vähäisiin ylennyksiin (Ragins & Cornwell 2001). Työpaikkakiusaamisen on puolestaan havaittu lisäävän naisten pitkäaikaisia sairauspoissaoloja, mitä on selitetty naisten ja miesten erilaisilla selviytymisstrategioilla: naisten terveys heikentyy ja miehet jättävät työelämän (Mundbjerg Eriksen, Hogh & Hansen 2016).

Syrjintäkokemusten yhteydet myöhempään työuraan

Koska syrjintäkokemuksilla on havaittu olevan erityisesti terveysvaikutuksia, on todennäköistä, että vaikutuksia on myös syrjintää kokeneiden työuraan jatkossa. Niina Viitasalo ja Jouko Nätti (2015) ovat osoittaneet työoloaineistoja ja rekisteriaineistoja yhdistämällä koetun ikäsyrjinnän lisäävän sairauspoissaoloja.

Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa on havaittu, että syrjintää kokeneista miehistä ja naisista alle puolet arvioi pystyvänsä työskentelemään kuusikymmenvuotiaana, kun syrjintää kokemattomista näin ajatteli noin 60 prosenttia. (Eurofound 2012, 127.) Tulos antaa viitteitä työsyrynnän yhteydestä varhaisempaan eläkkeelle jäämiseen, mutta tästä ei ole toistaiseksi tarkempaa pitkittäisaineistoon perustuvaa tutkimusta.

Syrjinnän seurauksia puskuroivat tekijät

Syrjinnän seurausten kannalta merkittävä näkökulma on myös se, missä määrin jotkin muut tekijät voivat puskuroida syrjinnän kielteisiä vaikutuksia. Tällaisia tekijöitä, jotka voivat ehkäistä syrjintää työpaikalla, voivat olla sosiaalinen tuki työpaikalla (työtoverit, lähiesimies), johtaminen ja tiedonkulkku. Myös työpaikan ilmapiirillä voi olla oleellinen merkitys puskuroivana tekijänä. Puskuroivina tekijöinä voivat toimia myös työpaikan käytännöt ja toimenpiteet, kuten työn ja perheen yhteensovittaminen, työajan joustot ja etätö-mahdollisuus, kokemus tasa-arvon toteutumisesta ja tasa-arvon edistämiseksi tehdyt toimenpiteet työpaikalla. Tässä tutkimuksessa keskitymme tarkastelemaan työolotutkimusaineistojen avulla erityisesti työpaikan sosiaalista tukea puskuroivana tekijänä. Muita puskuroivia tekijöitä arvioimme haastatteluaineiston avulla.

Taulukko 3.1. Hankkeen tutkimusasetelma.

Taustamuuttujat	Koettu syrjintä työssä	Puskuroivat tekijät	Myöhempi työura
Yksilölliset piirteet: sukupuoli, ikä, koulutus, aiempi työura	Syrjintäperusteet	Sosiaalinen tuki (työtoverit, esimies)	Työuran kokonaispituus: työkuukaudet yhteensä
Perhesuhteet: parisuhde, lapset	Syrjintätilanteet	Lähipiirin tuki	Työuran katkonaisuus: työttömyys, poissaolot työmarkkinoilta
Työn piirteet: Työn koettu varmuus ja turvallisuus	Syrjinnän ennustajat	Johtaminen, tiedonkulkku, ilmapiiri	
Työpaikan piirteet: sektori, sukupuolijakauma		Työpaikan käytännöt ja toimenpiteet	

4. SYRJINNÄN YLEISYYS JA ENNUSTAJAT

4.1. Syrjintäperusteiden yleisyys

Vuosina 1990-2013 palkansaajilta on tiedusteltu syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun ilmenemistä työelämässä eri syrjintäperusteisiin liittyen. Syrjintä tai eriarvoinen kohtelu voi ilmetä muun muassa palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Palkansaajilta on kysytty, ovatko he havainneet omassa työorganisaatiossaan esiintyvän vastaavan kaltaista syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuisi ikään (kohdistuen erityisesti nuoriin tai vanhoihin), sukupuoleen (kohdistuen erityisesti naisiin tai miehiin), poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä, perheellisyyteen tai raskauteen tai suosikkijärjestelmiin. Vuodesta 1997 lähtien on kysytty lisäksi työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvasta syrjinnästä. Selvästi yleisin syrjintäperuste on suosikkijärjestelmät, sitten tulevat työsuhteen tyyppi (vuodesta 1997 lähtien), naissukupuoleen ja vanhaan ikään kohdistuva syrjintä. Selvästi vähäisintä on miessukupuoleen perustuva syrjintä. Ajalliset muutokset ovat suhteellisen vähäisiä: syrjintäkokemukset ovat vähentyneet useimmissa syrjintäperusteissa, poikkeuksena ovat suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä. (Taulukko 4.1.1.)

Taulukko 4.1.1. Syrjintäperusteiden yleisyys vuosina 1990–2013 (%).

	1990	1997	2003	2008	2013	Muutos 1990–2013
Nuori ikä	3,3	3,1	1,7	2,1	1,9	-1,4
Vanha ikä	2,2	2,3	1,4	1,6	1,5	-0,7
Naiset	3,2	2,8	2,1	2,1	2,0	-1,2
Miehet	1,4	0,5	0,1	0,2	0,2	-1,2
Politiikka, ay-liike	1,8	1,7	0,6	0,8	0,8	-1,0
Perheellisyys	1,8	2,1	1,2	1,1	1,1	-0,7
Suosikkijärjestelmät	8,2	7,5	8,0	8,8	8,5	+0,3
Työsuhteen tyyppi	-	3,7	3,5	3,1	2,8	-0,9

Seuraavaksi tarkastelemme erikseen kutakin syrjintäperustetta ja sitä ennustavia tekijöitä.

4.2. Nuoreen ikään kohdistuva syrjintä ja syrjintään yhteydessä olevia tekijöitä

Nuoreen ikään liittyvässä osatutkimuksessa tarkasteltiin ikäsyrjintäkokemusten yleisyyttä ja syrjintään yhteydessä olevia tekijöitä. Viidestä seitsemään prosenttia nuorista (15–24-vuotiaat) tai nuorisista aikuisista (25–34-vuotiaat) on kokenut ikäsyrjintää omalla työpaikallaan 1990–2013 ajanjaksolla. Erityisesti alle 25-vuotiaiden ikäsyrjintäkokemukset ovat pysytelleet jo pitkään suhteellisen korkealla tasolla (taulukko 4.2.1). Naisten ja miesten väliset erot nuoreen ikään liittyvässä syrjintäkoke-

muksissa ovat vähäisiä. Nuoreen ikään liittyvät syrjinnän kokemukset eroavat sukupuolijakaumaltaan varttuneiden syrjintäkokemuksista, koska valta osa varttuneista ikäsyrjintää kokeneista on naisia (Viitasalo 2015). Muuhun Eurooppaan verrattuna suomalaisten nuorten ikäsyrjintäkokemukset ovat samalla tasolla kuin Euroopassa keskimäärin (Parent-Thirion, Macías, Hurley & Vermeyleen 2007). Nuorten ja nuorten aikuisten ikäryhmien väliset erot ikäsyrjinnän kokemisessa ovat yllättävän vähäisiä. Ikäsyrjinnän kokemukset eivät vähene tilastollisesti merkitsevästi, vaikka siirrytään nuoremmasta vanhempaan ikäryhmään. Poikkeuksina ovat vuosi 1990 ja miesten osalta vuosi 2008. Työpaikoilla esiintyvä nuoreen ikään liittyvä syrjintä näyttää koskevan melko suurta palkansaajaryhmää. (Viitasalo 2016.)

Taulukko 4.2.1. Nuoreen ikään (alle 35-vuotiaat) perustuvien syrjintäkokemusten yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013 (%).

	Vuosi 1990 N=1480		Vuosi 1997 N=996		Vuosi 2003 N=1230		Vuosi 2008 N=1291		Vuosi 2013 N=1278		Muutos 1990– 2013, %- yksikkö	
Ikäsyrjintää kokeneita	7 %		6 %		5 %		6 %		6 %		-1	
Ikäryhmät	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
15–24-vuotiaat	14 %	11 %	6 %	6 %	7 %	6 %	10 %	8 %	11 %	6 %	-3	-5
25–34-vuotiaat	5 %	4 %	5 %	6 %	5 %	4 %	6 %	3 %	7 %	4 %	+2	+-
Ikäryhmien välisten erojen testaus, p-arvo	***	***	a)	a)	a)	a)	a)	**	a)	a)		

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. ***p-arvo<0,001, **p-arvo<0,01, *p<0,05.

Nuoreen ikään liittyvään syrjintään ovat yhteydessä erilaiset sosioekonomiset ja työpaikkaan liittyvät tekijät. Taulukossa 4.2.2 on kuvattu nuorten ikäsyrjintäkokemuksiin yhteydessä olevien tekijöiden vetosuhteet. Nuorten ikäsyrjintäkokemukset näyttävät painottuvan sukupuolittain eri tavoin. Ikäsyrjinnän kokemusten riski näyttää hiukan laskevan iän lisääntyessä sekä naisilla että miehillä. Naispalkansaajilla ikäsyrjinnän kokemuksia on todennäköisimmin toimihenkilöasemissa työskentelevillä (OR 2,1) työntekijöihin verrattuna. Naisten osalta tulos on samansuuntainen kuin aiemmissa tutkimuksissa, joiden mukaan ikäsyrjintäkokemukset painottuvat ylempiin toimihenkilöihin, mutta korkeakoulutus ei näytä lisäävän näitä kokemuksia toisin kuin aiemmissa tutkimuksissa (Viitasalo 2015, 50; Villosio, Di Pierro, Giordanengo, Pasque & Richiardi 2008, 27). Eri sosioekonomisissa asemissa työskentelevillä miehillä syrjinnän kokemuksissa ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Parisuhteessa eläminen näyttää lisäävän ikäsyrjintäkokemusten todennäköisyyttä alle 35-vuotiailla, miehillä tilastollisesti merkitsevästi (OR 1,48). Tämä on kielteinen tulos, koska se kertonee siitä, että nuorten ikäsyrjintäkokemuksiin kietoutuu perheellistymiseen liittyvää syrjintää.

Taulukko 4.2.2. Nuoreen ikään (alle 35-vuotiaat) perustuviin ikäsyrrintäkokemuksiin yhteydessä olevia tekijöitä vuosina 1990–2013 (logistinen regressioanalyysi).

Selittävä muuttuja		Naiset		Miehet	
		n	OR (95 % luottamusväli)	n	OR (95 % luottamusväli)
Ikä		3025	***0,89(0,85–0,92)	3033	***0,87(0,83–0,91)
Koulutustaso	Perusaste	439	1	522	1
	Keskiaste	1644	0,75(0,50–1,13)	1937	1,22(0,77–1,94)
	Korkea-aste	1003	0,96(0,58–1,58)	642	0,99(0,5–1,96)
Sosioekonominen asema	Työntekijä	694	1	1725	1
	Toimihenkilö	2392	***2,14(1,41–3,24)	1376	1,19(0,77–1,82)
Parisuhde	Ei	1281	1	1477	1
	Kyllä	1805	1,34 (0,99–1,81)	1624	*1,48(1,03–2,12)
Työsuhteen kesto	alle vuosi	1051	1	921	1
	yli vuosi	2035	1,28 (0,94–1,76)	2180	*1,63(1,10–2,43)
Yhdistetty toimialasektori	Teollisuus	442	1	1400	1
	Yks. palvelut	1535	0,85(0,54–1,32)	1222	0,67(0,44–1,02)
	Julk. palvelut	1109	1,10(0,70–1,74)	479	*1,72(1,08–2,73)
Koettu työttömyysuhka	Ei koettua uhkaa	2218	1	2293	1
	Vähintään yksi koettu uhka	868	**1,55(1,16–2,09)	808	***2,07(1,47–2,91)
Koettu tuki esimieheltä	Paljon tukea	1848	1	1693	1
	Vähän tukea	1238	***1,89(1,41–2,53)	1408	***2,39(1,63–3,50)
Koettu tuki työtovereilta	Paljon tukea	2525	1	2154	1
	Vähän tukea	561	1,39(0,99–1,96)	947	1,32(0,92–1,89)

Naiset: N=3137, puuttuvia arvoja 1,6 %; Omnibus testin p-arvo <0,001 (Chi-square 95,181, df=11), mallin näennäis-selityksaste 7,5 %. Hosmer & Lemeshow testin p-arvo 0,317.

Miehet: N=3138, puuttuvia arvoja 1,2 %; Omnibus testin p-arvo <0,001 (Chi-square 104,429, df=11), mallin näennäis-selityksaste 10,0 %. Hosmer & Lemeshow testin p-arvo 0,827.

p<0,05; **p<0,01; *p<0,001. Aineistona Tilastokeskuksen Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013.*

Naisilla työsuhteen pituus ei ole yhteydessä syrjinnän kokemuksiin, mutta miehillä syrjinnän todennäköisyys on suurempi, jos työsuhde on kestänyt yli vuoden verrattuna alle vuoden mittaiseen työsuhteeseen (OR 1,7). Nuorilla ikäsyrjinnän kokemukset painottuvat sukupuolittain eri työnantajasektoreille. Sekä nuorilla naisilla että miehillä ikäsyrjinnän kokemuksia esiintyy hieman todennäköisimmin julkisissa palveluissa työskentelevillä – ja miehillä myös tilastollisesti merkitsevästi (OR 1,7). Miehillä ikäsyrjintäkokemusten vetosuhte on siis lähes kaksinkertainen julkisissa palveluissa työskentelevillä verrattuna teollisuuteen. Julkinen ja erityisesti valtiosektori on ollut aiemmassa tutkimuksessa yhteydessä nimenomaan varttuneiden naisten ikäsyrjinnän kokemuksiin (Viitasalo 2015, 55).

Työttömyyden, lomautuksen tai irtisanomisen uhka lisää nuorten syrjintäkokemusten todennäköisyyttä (OR naisilla 1,6 ja miehillä 2,1). Epävarmuuden ja työttömyysuhan on todettu myös aieman tutkimuksen mukaan lisäävän ikäsyrjinnänkokemusten riskiä varttuneilla naispalkansaajilla (Viitasalo 2011). Vähäinen esimiehen tuki lisää syrjinnän kokemista sekä naisilla että miehillä, mutta miehillä vetosuhte on naisia korkeampi (OR 2,4; OR 1,9). Johtamistapaan liittyvän tyytymättömyyden on todettu olevan merkittäviä ikäsyrjintäkokemusten ennustajia (Viitasalo 2015). Lisäksi

niukka työtovereiden tuki työpaikalla on yhteydessä syrjinnän kokemuksiin (OR naisilla 1,4 ja miehillä 1,3) joskaan ei tilastollisesti merkitsevästi. Näyttää siltä, että sosiaalisen tuen lisääminen työpaikalla ja johtaminen voivat olla merkittäviä tekijöitä nuoreen ikään kohdistuvan syrjinnän kitkemisessä.

4.3. Varttuneisiin kohdistuva ikäsyrjintä ja syrjintään yhteydessä olevia tekijöitä

Työolotutkimuksissa on tutkittu työpaikoilla esiintyvää ikäsyrjinnän havaitsemista ja kokemista vuodesta 1990 alkaen. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan työpaikallaan havaitsi ikäsyrjintää noin joka kymmenes palkansaaja. Sekä 45–54- että 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä henkilökohtaisesti koettu ikäsyrjintä on vähentynyt huomattavasti vuosien 1990 ja 2013 välillä. Naisten kokema ikäsyrjintä on kuitenkin edelleen selvästi tavanomaisempaa kuin miesten (taulukko 4.3.1). Merkitsevä on, että ikäsyrjintää koettiin voimakkaimmin vuonna 1990 ennen taloustilanteen kriisiytymistä.

Taulukko 4.3.1. Varttuneeseen ikään (yli 44-vuotiaat) perustuvien syrjintäkokemusten yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013 (%).

	Vuosi 1990 N=885		Vuosi 1997 N=1076		Vuosi 2003 N=1809		Vuosi 2008 N=1993		Vuosi 2013 N=2466		Muutos 1990– 2013, %- yksikkö	
Ikäsyrjintää kokeneita	6 %		5 %		3 %		4 %		3 %		-3	
Ikäryhmät	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
45–54- vuotiaat	7 %	4 %	5 %	4 %	3 %	1 %	3 %	2 %	3 %	1 %	-4	-3
55–64- vuotiaat	11 %	5 %	9 %	7 %	5 %	4 %	7 %	3 %	5 %	3 %	-6	-2
Ikäryhmien välisten erojen tes- taus, p-arvo	a)	a)	a)	a)	**	a)	***	a)	*	**		

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. ***p-arvo<0,001, **p-arvo<0,01, *p<0,05.

Taulukossa 4.3.2 nähdään varttuneiden ikäsyrjintäkokemuksiin yhteydessä olevien tekijöiden vetosuhteet. Kuten edellä on todettu, ikääntyminen lisää tilastollisesti merkitsevästi molemmilla sukupuolilla syrjinnän kokemusten todennäköisyyttä (OR 1,1). Miesten kohdalla korkeakoulutus vähentää selvästi syrjinnän todennäköisyyttä (OR 0,5), mutta naisilla koulutus ei tarjoa tällaista suojaa. Miesten kohdalla taas ylemmässä (toimihenkilö)asemassa oleminen (OR 2,1) lisää merkitsevästi ikäsyrjinnän todennäköisyyttä, naisten kohdalla ero ei ole merkitsevä. Toimialoista teollisuudessa varttuneiden ikäsyrjintä on todennäköisempää kuin palvelualoilla (OR 0,70–0,86).

Työyhteisötasoisista tekijöistä koettu työttömyyden uhka (OR 1,8) ja esimiehen tuen puute (OR 2,5–3,5) lisäävät merkitsevästi ikäsyrjintää molemmilla sukupuolilla. Naisten kohdalla työtoverien

vähäinen tuki (OR 1,6) lisäsi syrjintäkokemuksia. Toisin sanoen ikäsyryjinnän kokemukselta suojaavat tekijät ovat osin sukupuolisidonnaisia, kuten korkeakoulutus miehillä, osin taas yleisiä, kuten esimieheltä saatava tuki tai työsuhteen turvallisuus.

Taulukko 4.3.2. Varttuneeseen ikään (yli 44-vuotiaat) perustuviin syrjintäkokemuksiin yhteydessä olevia tekijöitä vuosina 1990–2013 (logistinen regressioanalyysi).

Selittävä muuttuja		Naiset		Miehet	
		n	OR (95 % luottamusväli)	n	OR (95 % luottamusväli)
Ikä		4575	***1,08(1,05–1,11)	3577	***1,09(1,05–1,14)
Koulutustaso	Perusaste	990	1	906	1
	Keskiaste	1829	1,17(0,79–1,73)	1475	0,82(0,49–1,37)
	Korkea-aste	1756	0,95(0,62–1,45)	1196	*0,49(0,26–0,92)
Sosioekonominen asema	Työntekijä	976	1	1671	1
	Toimihenkilö	3599	1,43(0,96–2,13)	1906	**2,07(1,22–3,51)
Parisuhde	Ei	1232	1	695	1
	Kyllä	3343	**0,63 (0,47–0,85)	2882	0,92(0,53–1,60)
Työsuhteen kesto	alle vuosi	340	1	299	1
	yli vuosi	4235	1,44(0,74–2,79)	3278	1,38(0,54–3,49)
Yhdistetty toimialasektori	Teollisuus	601	1	1619	1
	Yks. palvelut	1463	0,86(0,54–1,37)	1035	0,71(0,41–1,22)
	Julk. palvelut	2511	0,83(0,53–1,28)	923	0,86(0,50–1,49)
Koettu työttömyysuhka	Ei koettua uhkaa	3491	1	2575	1
	Vähintään yksi koettu uhka	1084	***1,86(1,37–2,53)	1002	**1,81(1,16–2,82)
Koettu tuki esimieheltä	Paljon tukea	2743	1	1848	1
	Vähän tukea	1832	***2,52(1,85–3,44)	1729	***3,53(2,05–6,08)
Koettu tuki työtovereilta	Paljon tukea	3465	1	2298	1
	Vähän tukea	1110	**1,59(1,17–2,16)	1279	1,26(0,80–1,98)

Naiset: N=4624, puuttuvia arvoja 1,1 %; Omnibus testin p-arvo <0,001 (Chi-square 118,864, df=11), mallin näennäselityssaste 8,3 %. Hosmer & Lemenshow testin p-arvo 0,429.

Miehet: N=3605, puuttuvia arvoja 0,8 %; Omnibus testin p-arvo <0,001 (Chi-square 67,541, df=11), mallin näennäselityssaste 8,9 %. Hosmer & Lemenshow testin p-arvo 0,232.

p<0,05; **p<0,01; *p<0,001. Aineistona Tilastokeskuksen Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013.*

Varttuneiden syrjintäkokemuksiin vaikuttivat pitkälti samat tekijät kuin nuorempien ikäryhmien. Työyhteisötason tuen merkitys suojaavana tekijänä korostui entisestään iän noustessa. Naisilla työttömyysuhka lisäsi syrjintäkokemusten todennäköisyyttä entisestään, miehillä vastaavaa muutosta iän myötä ei esiintynyt. Merkittävin ero löytyy toimialasta: ikääntyneet kokivat ikäsyryjintää eniten teollisuudessa, kun taas nuoremmassa ikäryhmissä sitä koettiin julkisissa palveluissa. Parisuhde toimi ikääntyneissä ikäryhmissä pikemminkin suojana ikäsyryjintää vastaan, etenkin naisilla, kun taas nuoremmilla parisuhde lisäsi ikäsyryjinnän todennäköisyyttä erityisesti miehillä. Varttuneilla miehillä korkeakoulutus toimi ikäsyryjinnän suojana, mutta nuoremmassa ikäryhmissä koulutus ei toiminut juurikaan tällaisena suojana ikäsyryjintää vastaan.

Millä tavalla havaintoja voitaisiin tulkita? Ikäsyryjintää koetaan kaikissa tarkastelluissa ikäryhmissä, keskimäärin hieman yli 5 % palkansaajista ja naiset selvästi miehiä useammin, ja lisäksi sitä seura-

taan myös sivusta työyhteisöissä. Toisaalta analyysi osoittaa työyhteisötason ja myös muiden kontekstitekijöiden suuren merkityksen syrjintäkokeumuksissa. Tulokset kertovat ennen kaikkea siitä, että tilanteet muuttuvat: ikäsyrjintä on melko suurella varmuudella olennaisesti vähentynyt vuodesta 1990, mihin lienee osaltaan vaikuttanut asenteiden muutos ja ”yhteen hiileen puhaltamisen” kulttuuri 1990-luvun lamasta selviytymisen ratkaisuisa. Toisaalta syrjintäkokeemukset näyttävät muuttuvan elämänsä aikana, ja myös yksilön sosiaalisella verkostolla ja tuella on suuri merkitys ainakin siihen, missä määrin ikäsyrjintä koetaan epäoikeudenmukaisuuden rajan ylittävänä ilmiönä.

4.4. Sukupuoleen kohdistuva syrjintä ja syrjintään yhteydessä olevia tekijöitä

Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintä on kokenut 0,4 % (n=39) miehistä ja 4,5 % (n=470) naisista. Miesten kohdalla sukupuolisyryntää on esiintynyt eniten tarkasteluvuonna 1997, jolloin sukupuolisyryntää oli kokenut melkein yksi sadasta. Erityisesti miehet ovat kuitenkin olleet tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon tilaan työpaikalla (Lehto & Sutela 2014, 106) Tässä tutkimuksessa keskitytään naisiin.

Taulukko 4.4.1. Sukupuoleen perustuvien syrjintäkokeumusten yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013 (%).

	Vuosi 1990	Vuosi 1997	Vuosi 2003	Vuosi 2008	Vuosi 2013	Muutos 1990–2013, %-yksikkö
Naisia	1798	1582	2167	2381	2576	
Sukupuolisyryntää kokeneita naisia	6 %	5 %	4 %	4 %	4 %	-2
Miehiä	1705	1396	1937	2011	2300	
Sukupuolisyryntää kokeneita miehiä	0,3 %	0,9 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %	
Ikäryhmät, naiset						
15–24-vuotiaat	4 %	2 %	5 %	5 %	2 %	-2
25–34-vuotiaat	9 %	6 %	5 %	6 %	3 %	-6
35–44-vuotiaat	6 %	7 %	4 %	5 %	6 %	+-
45–54-vuotiaat	6 %	4 %	3 %	3 %	4 %	-2
55–64-vuotiaat	2 %	4 %	4 %	2 %	3 %	+1
Ikäryhmien välisten erojen testaus, p-arvo	*	a)	a)	*	*	

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. ***p-arvo<0,001, **p-arvo<0,01, *p<0,05.

Naisiin kohdistuva sukupuolisyryntä on 2000-luvulle tultaessa vähentynyt ja pysynyt pitkään samalla tasolla. Sukupuolisyryntän väheneminen on työolotutkimuksessa kytketty havaintoon, että sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla on oltu aiempaa tyytyväisempiä; lisäksi tasa-arvon edistämistoimet olivat työpaikoilla 2000-luvun alkuvuosina yleistyneet, joskin kasvu on sittemmin tasoittunut (Lehto & Sutela 2014, 108, 120). Selkeimmin syrjintä on vähentynyt 25–34-vuotiailla, ja lievää kasvua on ainoastaan vanhimmassa, lähellä eläkeikää olevassa ryhmässä. Tasa-

arvobarometri on nostanut esiin havaintoja siitä, että eriarvoisuuden kasvuun uskovat tyypillisesti yli 55-vuotiaat naiset, kun taas tasa-arvon toteutumiseen luotetaan tyypillisesti nuorimmissa ikäryhmissä (Kiianmaa 2012, 17). Yleisimpiä sukupuolisyrynnän kokemukset ovat kuitenkin keski-ryhmässä, 35–44-vuotiailla, joiden kohdalla syrjintä on pysynyt pientä vaihtelua lukuun ottamatta samalla tasolla vuosina 1990–2013 (taulukko 4.4.1).

Sosioekonominen asema, työsuhteen kesto, työttömyysuhan ja esimieheltä saatavan tuen aste selittävät naisten kokemaa sukupuolisyryntää. Sukupuolisyryntä oli yleisempää toimihenkilöillä (OR 2), yli vuoden kestäneessä työsuhteessa (OR 1,7) tai jos oli koettu ainakin jonkinlaista työttömyyden uhkaa (OR 1,45). Esimiehen tuella oli merkitystä, sillä koettua sukupuolisyryntää selittää myös esimieheltä saatavan tuen puute (OR 2,8). Tällä kohtaa oli mahdollista tarkastella myös miesten sukupuolisyrynnän kokemuksia. Myös heillä koettu työttömyydenuhka (OR 2) lisäsi syrjinnän todennäköisyyttä samoin kuin esimiehen puutteellinen tuki (OR 2,67) (taulukko 4.4.2).

Taulukko 4.4.2. Sukupuoleen perustuviin ikäsyryntäkokemuksiin yhteydessä olevia tekijöitä naisilla ja miehillä (logistinen regressioanalyysi).

Selittävä muuttuja		Naiset		Miehet	
		n	OR (95 % luottamusväli)	n	OR (95 % luottamusväli)
Ikä		10375	***0,98(0,97–0,99)	9245	0,99(0,96–1,03)
Koulutustaso	Perusaste	1820	1	1888	1
	Keskiaste	4610	0,97(0,73–1,30)	4649	1,48(0,59–3,69)
	Korkea-aste	3945	1,30(0,96–1,76)	2708	0,92(0,29–2,85)
Sosioekonominen asema	Työntekijä	2156	1	4555	1
	Toimihenkilö	8219	***2,01(1,51–2,68)	4690	1,31(0,59–2,87)
Parisuhde	Ei	3219	1	2809	1
	Kyllä	7156	0,96(0,79–1,19)	6436	0,85(0,42–1,7)
Työsuhteen kesto	alle vuosi	1777	1	1492	1
	yli vuosi	8598	**1,71(1,26–2,33)	7753	0,80(0,35–1,85)
Yhdistetty toimialasektori	Teollisuus	1446	1	4204	1
	Yks. palvelut	4024	***0,36(0,28–0,46)	3106	1,45(0,66–3,19)
	Julk. palvelut	4905	***0,23(0,18–0,30)	1935	1,95(0,82–4,63)
Koettu työttömyysuhka	Ei koettua uhkaa	7714	1	6746	1
	Vähintään yksi koettu uhka	2661	***1,45(1,19–1,78)	2499	*2,03(1,06–3,89)
Koettu tuki esimieheltä	Paljon tukea	6162	1	4833	1
	Vähän tukea	4213	***2,84(2,31–3,49)	4412	*2,67(1,25–5,72)
Koettu tuki työtovereilta	Paljon tukea	8102	1	6043	1
	Vähän tukea	2273	1,17(0,94–1,45)	3202	1,14(0,57–2,25)

Naiset: N=10504, puuttuvia arvoja 1,2 %; Omnibus testin p-arvo <0,001 (Chi-square 312,864, df=11), mallin näennäisselitysaste 9,7 %. Hosmer & Lemenshow testin p-arvo 0,217.

Miehet: N=9349, puuttuvia arvoja 1,1 %; Omnibus testin p-arvo 0,058 (Chi-square 19,186, df=11), mallin näennäisselitysaste 3,9 %. Hosmer & Lemenshow testin p-arvo 0,83.

p<0,05; **p<0,01; *p<0,001. Aineistona Tilastokeskuksen Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013.*

4.5. Muut syrjäntäperusteet: perheellisyys, politiikka, suosikkijärjestelmät, työsuhdetyyppi

Ikään ja sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän ohella työolotutkimuksissa on kysytty myös muista syrjinnän muodoista. Tarkastelemme tässä perheellisyyteen tai raskauteen, poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä, suosikkijärjestelmiin sekä työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvia syrjäntäkokeuksia. Näistä yleisimmin koettu syrjinnän muoto oli suosikkijärjestelmiin perustuva syrjäntä. Vuonna 2013 suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjäntää ilmoitti kokeneensa 8,4 prosenttia vastaajista. Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjäntää koki 2,8 % muiden mainittujen syrjinnän perusteiden jäädessä yhden prosentin molemmiin puolin. Yleisyyden ohella, suosikkijärjestelmiin perustuva syrjäntä on myös ainoa syrjinnän muodoista, joka ei ole tarkasteltuna ajanjaksona vähentynyt. (Taulukko 4.5.1.) Suosikkijärjestelmiin perustuva syrjäntä on työolotutkimusten mukaan myös eniten suomalaisessa työelämässä havainnoinnissa syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun muoto, noin joka viides mies ja neljäs nainen on havainnut tällaista syrjäntää omalla työpaikallaan (Lehto & Sutela 2014, 122).

Taulukko 4.5.1. Perheellisyyteen tai raskauteen, poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä, suosikkijärjestelmiin ja työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvien syrjäntäkokeusten yleisyys vuosina 1990–2013 (%).

	Vuosi 1990 N=3503	Vuosi 1997 N=2978	Vuosi 2003 N=4104	Vuosi 2008 N=4392	Vuosi 2013 N=4876	Muutos 1990–2013, %-yksikkö
Perheellisyyteen tai raskauteen perustuvaa syrjäntää kokeneita	1,8 %	2 %	1,2 %	1 %	1,1 %	-0,7
Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä perustuvaa syrjäntää kokeneita	1,8 %	1,6 %	0,6 %	0,8 %	0,7 %	-1,1
Suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjäntää kokeneita	8,2 %	7,5 %	7,9 %	8,8 %	8,4 %	+0,2
Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjäntää kokeneita	Ei kysytty	3,7 %	3,5 %	3,1 %	2,8 %	-0,9

Seuraavaksi tarkastelemme kutakin syrjäntäperustetta tarkemmin sukupuolittain ja ikäryhmittäin.

Suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä

Suosikkijärjestelmiin perustuvien syrjintäkokemusten yleiskuva osoitti, ettei kyse ole suuresta muutoksesta näiden kokemusten lisääntymisessä (muutos tarkasteltuna ajanjaksona +0,2 prosenttiyksikköä). Miesten ja naisten tarkastelu erikseen kuitenkin osoittaa tapahtuneen muutoksen sukupuolittuneisuuden: miesten syrjintäkokemukset ovat vähentyneet ja naisten lisääntyneet. Vuonna 2013 suosikkijärjestelmiin perustuvia syrjintäkokemuksia oli naisista 9,9 prosentilla ja miehistä 6,3 prosentilla. Miesten kokema suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä on laskenut eniten 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä, muutoksen ollessa koko tarkasteltuna ajanjaksona 2,6 prosenttiyksikköä alaspäin. Naisten osalta kasvua on tapahtunut erityisesti 35–44-vuotiaiden ja 55–66-vuotiaiden ikäryhmissä. Enimmilläänkin kyse on alle neljän prosenttiyksikön muutoksesta, mutta yhdistettynä miesten vastaavien kokemusten vastakkaiseen kehityskulkuun, on tulos huomionarvoinen. (Taulukko 4.5.2.)

Taulukko 4.5.2. Suosikkijärjestelmiin perustuvan syrjinnän yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013.

Ikäryhmät	Vuosi 1990 N=3503		Vuosi 1997 N=2978		Vuosi 2003 N=4104		Vuosi 2008 N=4392		Vuosi 2013 N=4876		Muutos 1990– 2013, %- yksikkö	
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
Kaikki ikäryhmät	8,8	7,4	8,2	6,7	9,8	5,8	11,0	6,1	10,8	5,8	+2,0	-1,6
15–24-vuotiaat	4,0	4,8	1,7	3,0	3,7	3,6	3,1	1,8	6,0	2,6	+2,0	-2,2
25–34-vuotiaat	10,6	7,5	7,7	9,3	11,6	5,3	8,3	4,5	11,2	6,0	+0,6	-1,5
35–44-vuotiaat	8,7	7,3	10	6,8	11,6	6,3	13,3	6,0	12,4	5,6	+3,7	-1,7
45–54-vuotiaat	11,2	9,9	9,3	5,8	8,4	7,0	12,5	9,9	11,8	7,3	+0,6	-2,6
55–64-vuotiaat	6,0	6,4	5,0	4,8	10,2	4,9	12,1	5,3	8,8	5,1	+2,8	-1,3
Ikäryhmien välisten erojen testaus, p-arvo	*	a)	*	a)	*	a)	***	**	a)	a)		

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. ***p-arvo<0,001, **p-arvo<0,01, *p<0,05.

Perheellisyteen tai raskauteen perustuva syrjintä

Naisista on 2,3 prosentilla ja miehistä 0,4 prosentilla perheellisyteen tai raskauteen perustuvia syrjintäkokemuksia. Perheellisyteen tai raskauteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua omassa työorganisaatiossaan kokeneiden osuus on hieman laskenut vuodesta 1990 vuoteen 2013 (taulukko 4.5.3). Naiset ovat kokeneet miehiä useammin perheellisyteen tai raskauteen perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Perheellisyteen perustuvaa syrjintää kokeneiden naisten osuus on laskenut tarkastellulla aikavälillä 3,3 prosentista 1,8 prosenttiin. Ikäryhmittäin tarkasteltuna voidaan

kuitenkin havaita, että syrjintä keskittyy erityisesti 25–34- ja 35–44-vuotiaiden naisten ikäryhmiin. Vuonna 2013 useimmiten perheellisyteen perustuvaa syrjintää koki 35–44-vuotiaat naiset (3,9 prosenttia). Miesten kokemana perheellisyteen perustuva syrjintä ei ole juuri muuttunut tarkastellulla aikavälillä, vaan syrjintää kokeneiden miesten osuus on pysynyt alle prosentissa koko ajan. Myöskään eri ikäryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 4.5.3. Perheellisyteen tai raskauteen perustuvan syrjinnän yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013 (%).

Ikäryhmät	Vuosi 1990 N=3503		Vuosi 1997 N=2978		Vuosi 2003 N=4104		Vuosi 2008 N=4392		Vuosi 2013 N=4876		Muutos 1990– 2013, %- yksikkö	
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
Kaikki ikäryhmät	3,3	0,2	3,5	0,4	2,0	0,4	1,6	0,4	1,8	0,4	-1,5	+0,2
15–24-vuotiaat	0,8	0,4	1,7	0	1,9	0	1	0,6	1,3	0	+0,5	-0,4
25–34-vuotiaat	7,3	0,4	6,1	0	3,9	0,6	3	0,4	3,2	0,8	-4,1	+0,4
35–44-vuotiaat	3,1	0	4,4	0,9	3,2	0,4	2,7	0,4	3,9	0,7	+0,8	+0,7
45–54-vuotiaat	0,9	0,3	1,6	0,3	0,8	0,2	0,9	0,4	0,9	0,2	+-	-0,1
55–64-vuotiaat	0	0	0,8	1	0	0,3	0,2	0,3	0	0	+-	+-
Ikäryhmien välisten erojen testaus, p-arvo	***	a)	**	a)	***	a)	**	a)	***	a)		

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. ***p-arvo<0,001, **p-arvo<0,01, *p<0,05.

Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä perustuvaa syrjintää

Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä perustuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua omassa työorganisaatiossaan oli naisista 1,1 prosentilla ja miehistä 1,0 prosentilla tarkasteltuna ajanjaksona. Vuonna 1990 poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä perustuvaa syrjintää kokeneiden osuus oli kaiken kaikkiaan 1,8 prosenttia ja vuonna 2013 vastaava luku oli 0,7 prosenttia. (Taulukko 4.5.4.)

Eniten nämä syrjintäkokemukset olivat vähentyneet 45–54-vuotiailla naisilla (muutos -2,7 prosenttiyksikköä) sekä 35–44-vuotiailla ja 45–54-vuotiaat miehillä (muutokset -1,8 ja -1,7 prosenttiyksikköä). Naisten nuoremmilla ikäryhmillä kehitys oli päinvastainen, ja he olivatkin ainoat sukupuolittain ikäryhmittäin tarkastellut ryhmät, joilla oli syrjintäkokemukset hieman lisääntyneet. (Taulukko 4.5.4.)

Taulukko 4.5.4. Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä perustuvien syrjäntäkokemusten yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013.

Ikäryhmät	Vuosi 1990 N=3503		Vuosi 1997 N=2978		Vuosi 2003 N=4104		Vuosi 2008 N=4392		Vuosi 2013 N=4876		Muutos 1990– 2013, %- yksikkö	
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
15–24- vuotiaat	0,4	0,9	0	0,7	0	0,7	0,5	0	1,3	0,6	+0,9	-0,3
25–34- vuotiaat	0,6	2,0	2,1	0,8	0,7	0,4	0,6	0,2	1,1	1,0	+0,5	-1
35–44- vuotiaat	2,6	2,0	1,5	1,4	0,4	0,8	0,7	0,7	1,2	0,2	-1,4	-1,8
45–54- vuotiaat	3,0	2,9	2,1	3,0	0,8	0,4	1,3	0,6	0,3	1,2	-2,7	-1,7
55–64- vuotiaat	0,8	1,8	1,7	1,0	1,4	0,3	1,5	0,8	0,5	0,6	-0,3	-1,2
Ikäryhmien välisten erojen testaus, p-arvo	**	a)	a)	a)	a)	a)	a)	a)	a)	a)		

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. ***p-arvo<0,001, **p-arvo<0,01, *p<0,05.

Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuva syrjäntä

Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvia syrjäntäkokemuksia oli naisista 4,6 prosentilla ja miehistä 1,6 prosentilla. Naisilla nämä kokemukset olivat yleisimpiä 15–24- ja 25–34-vuotiaiden ikäryhmissä. Näin oli myös miehillä, mutta ero vähiten työsuhteisiin liittyvää syrjäntää kokeneisiin ei ollut yhtä suuri. Tarkastellulla ajanjaksolla sekä naisten että miesten eri ikäryhmistä eniten kasvua syrjäntää kokeneiden osuuksissa (2,5 prosenttiyksikköä) on tapahtunut 15–24-vuotiaiden miesten ikäryhmässä. Tässäkin ikäryhmässä syrjäntä kosketti kuitenkin enemmän naisia kuin miehiä, sillä vuonna 2013 15–24-vuotiaista naisista 7,9 prosenttia ja miehistä 3,2 prosenttia oli kokenut työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjäntää. (Taulukko 4.5.5.) Tarkastelussa on mukana kaikki vastaajat, mutta jos asiaa kysytään vain määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa olevilta sukupuolten väliset erot ovat suuremmat. Määräaikaisista naisista 13 prosenttia ja miehistä 3 prosenttia oli kokenut itse tällaista syrjäntää vuonna 2013. Osa-aikaisissa työsuhteissa olevien osalta vastaavat prosenttiluvut olivat naisilla 9 prosenttia ja miehillä 2 prosenttia. (Sutela & Lehto 2014, 120.)

Taulukko 4.5.5. Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuvien syrjintäkokemusten yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuosina 1997–2013.

	Vuosi 1997 N=2978		Vuosi 2003 N=4104		Vuosi 2008 N=4392		Vuosi 2013 N=4876		Muutos 1990– 2013, %- yksikkö	
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
Ikäryhmät										
Kaikki ikäluokat	4,6	2,6	5,2	1,6	4,3	1,6	4,4	1,0	-0,2	-1,6
15–24-vuotiaat	6,9	0,7	7,4	2,9	8,3	2,4	7,9	3,2	+1,0	+2,5
25–34-vuotiaat	6,3	5,2	9,6	2,7	6,0	3,0	6,8	1,2	+0,5	-4,0
35–44-vuotiaat	4,8	2,1	5,4	1,0	4,6	1,6	5,5	1,2	+0,7	-0,9
45–54-vuotiaat	3,5	1,9	2,7	1,0	3,1	0,8	2,8	0,7	-0,7	-1,2
55–64-vuotiaat	0,8	0,0	3,1	1,4	2,4	0,3	2,6	0,2	+1,8	+0,2
Ikäryhmien välisten erojen testaus, p-arvo	a)	**	***	a)	**	*	***	*		

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. ***p-arvo<0,001, **p-arvo<0,01, *p<0,05.

4.6. Syrjintäperusteiden kasautuminen ja moniperusteinen syrjintä

Seuraavassa tarkastellaan sitä, missä määrin eri syrjintäperusteet (1990–2013) ovat päällekkäisiä eli ne kasautuvat. Tätä tutkitaan aluksi pääkomponenttialyysin avulla, joka kartoittaa syrjintäperusteiden mahdollisia ulottuvuuksia. Pääkomponenttialyysi tuottaa kaksi ulottuvuutta: ensimmäiselle ulottuvuudella kasautuvat vanha ikä, naiset, politiikka ja suosikkijärjestelmät, toiselle nuori ikä, miehet ja perheellisyys. Reliabiliteettianalyysin avulla tutkimme sitä, olisiko näistä ulottuvuuksista mahdollista muodostaa summamuuttujia. Alpha-kertoimet jäävät kuitenkin niin mataliksi (0,21–0,41), ettei näistä ulottuvuuksista ole mielekasta tehdä erillisiä summamuuttujia. Summamuuttujien sijaan voimme kuitenkin rakentaa summaindeksin kuvaamaan syrjintäperusteiden lukumäärää (maksimi on 7). Summaindeksin (0–7) voidaan ajatella osaltaan ilmentävän syrjinnän voimakkuutta tai vakavuutta: mitä useammalla perusteella kokee syrjintää, sitä vakavammasa ilmiöstä on kyse. Summaindeksin vaihteluväli on 0–7, vuosien 1990–2013 keskiarvo on 0,19.

Summaindeksin ohella rakennamme myös syrjintäperusteiden dummy-muuttujan (0–1), joka ilmentää niiden prosenttiosuutta, jotka kokevat ainakin yhtä syrjintäperustetta. Vuosien 1990–2013 keskiarvo on 12 %.

Syrjintäperusteiden jakauman avulla voimme eritellä myös moniperusteista syrjintää. Valtaosa palkansaajista (88,1 % v. 2013) ei koe yhtään syrjintäperustetta. Yhtä syrjintäperustetta koki 8,7 %, kahta tai useampaa 3,2 % (taulukko 4.6.1). Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa juuri kahden tai useamman syrjintäperusteen samanaikaisuutta. Ajallinen muutos eriytyy: moniperusteinen syrjintä on

pysynyt lähes ennallaan, sen sijaan muut ryhmät (ei lainkaan tai vain yksi syrjäntäperuste) ovat supistuneet selvemmin.

Taulukko 4.6.1. Syrjäntäperusteiden summaindeksin jakauma vuosina 1990–2013.

	Vuosi					Muutos 1990– 2013
	1990	1997	2003	2008	2013	
Ei lainkaan	84,5	85,9	88,5	87,5	88,1	-3,6
Yksi syrjäntäperuste	11,8	10,3	8,4	9,1	8,7	-3,1
Kaksi tai useampi syrjäntäperuste	3,7	3,8	3,1	3,4	3,2	-0,5
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Seuraavassa tarkastelemme syrjäntäperusteiden summaindeksin yleisyyttä sukupuolen ja iän mukaan hyödyntämällä syrjäntäperusteiden summaindeksin (0–7) keskiarvoa (keskiarvo =0,19, keskihajonta=0,57). Näin mitattuna syrjäntäperusteet ovat selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä (taulukko 4.6.2). Syrjäntäperusteet vaihtelevat myös ikäryhmittäin: koettu syrjäntä on yleisintä 25–34-vuotiailla, vähäisintä 55–64-vuotiailla. Ajalliset muutokset ovat vähäisiä.

Taulukko 4.6.2. Syrjäntäperusteiden yleisyys naisilla ja miehillä sekä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013 (syrjäntäperusteiden summaindeksin keskiarvo, asteikko 0–7).

	1990	1997	2003	2008	2013	Muutos 1990– 2013, %- yksikkö
Sukupuoli						
Naiset	0,26	0,24	0,20	0,22	0,22	-0,04
Miehet	0,14	0,15	0,10	0,10	0,10	-0,04
Molemmat sukupuolet	0,20	0,20	0,15	0,17	0,16	
Ikäryhmät						
15–24-vuotiaat	0,20	0,11	0,15	0,15	0,15	-0,05
25–34-vuotiaat	0,24	0,22	0,18	0,16	0,20	-0,04
35–44-vuotiaat	0,17	0,22	0,15	0,16	0,16	-0,01
45–54-vuotiaat	0,23	0,19	0,13	0,18	0,15	-0,08
55–64-vuotiaat	0,16	0,18	0,16	0,17	0,13	-0,03

Syrjäntäperusteiden summaindeksin ennustajia tutkimme negatiivisen binomiregression avulla, koska syrjäntäperusteiden summaindeksin jakauma on erittäin vino.

Naisten syrjäntäperusteiden yleisyyttä ennustavat selvimmin esimiehen tuen vähäisyys, toimihenkilöasema, työttömyysuhkan kokeminen. Syrjäntäperusteita ennustavat myös korkea-asteen koulutus

ja työtoverien tuen vähäisyys. Syrjintäperusteita vähentävät puolestaan ikääntyminen, parisuhde sekä julkisissa ja yksityisissä palveluissa toimiminen teollisuuteen verrattuna. (Taulukko 4.6.3.)

Miesten syrjintäperusteiden yleisyyttä ennustavat selvimmin – naisten tavoin - esimiehen tuen vähäisyys, työttömyysuhkan kokeminen ja yli vuoden kestävä työsuhde, mutta ei sosioekonominen asema. Syrjintäperusteita ennustavat myös – naisten tavoin -keski- ja korkea-asteen koulutus, yli vuoden kestävä työsuhde ja työtoverien tuen vähäisyys. Syrjintäperusteita vähentää puolestaan ikääntyminen. Naisista poiketen parisuhde lisää lievästi miesten syrjintäperusteita, samoin julkisissa palveluissa toimiminen. (Taulukko 4.6.3.)

Taulukko 4.6.3. Syrjintäperusteiden yleisyyttä (summaindeksiä, 0–7) ennustavia tekijöitä naisilla ja miehillä vuosina 1990–2013 (negatiivinen binomiregressio).

	Naiset		Miehet	
	n	IRR (95 % luottamusväli)	n	IRR (95 % luottamusväli)
Ikä				
-55–64	1643	*0,82 (0,68–0,97)	1321	***0,57 (0,47–0,69)
-45–54	2928	**0,79 (0,67–0,93)	2252	***0,65 (0,55–0,78)
-35–44	2714	0,89 (0,76–1,05)	2566	***0,61 (0,51–0,72)
-25–34	2235	1,11 (0,94–1,3)	2285	**0,77 (0,65–0,91)
-15–24	851	1	815	1
Koulutusaste	10371		9239	
-Korkea-aste	3943	*1,16 (1,03–1,3)	2707	0,92 (0,79–1,06)
-Keskiaste	4609	0,99 (0,89–1,10)	4647	1,11 (0,99–1,25)
-Perusaste	1819	1	1885	1
Sosioekonominen asema	10371		9239	
-Toimihenkilö	8217	***1,65 (1,48–1,84)	4689	1,09 (0,97–1,21)
-Työntekijä	2154	1	4550	1
Parisuhde (avioliitto)	10371		9239	
-On	7163	**0,88 (0,82–0,95)	6443	**1,14 (1,03–1,26)
-Ei	3208	1	2796	1
Työsuhteen kesto	10371		9239	
-Yli vuoden	8595	***1,46 (1,30–1,63)	7746	***1,48 (1,30–1,69)
-Alle vuoden	1776	1	1493	1
Sektori	10371		9239	
-Julkiset palvelut	4901	***0,69 (0,62–0,77)	1934	***1,43 (1,28–1,60)
-Yksityiset palvelut	4024	***0,70 (0,63–0,78)	3104	*0,90 (0,81–0,99)
-Teollisuus	1446	1	4201	1
Työttömyysuhka	10371		9239	
-Kokee uhkaa	2660	***1,47 (1,36–1,59)	2498	***1,65 (1,50–1,80)
-Ei koe	7711	1	6741	1
Esimiestuki	10371		9239	
-Vähän	4212	***2,66 (2,46–2,87)	4410	***2,43 (2,20–1,67)
-Paljon	6159	1	4829	1
Työtoverituki	10371		9239	
-Vähän	2273	***1,24 (1,14–1,35)	3198	***1,21 (1,10–1,32)
-Paljon	8098	1	6041	1

Naiset: N=10371, puuttuvia arvoja 0,8 %. Miehet: N=9239, puuttuvia arvoja 0,5 %.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Aineistona Tilastokeskuksen Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013.

Moniperusteinen syrjintä eli vähintään kahta syrjintäperustetta samanaikaisesti kokevat

Moniperusteiset syrjintäkokemukset ovat selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä (taulukko 4.6.4), mutta ajalliset muutokset ovat vähäisiä. Syrjintäkokemukset vaihtelevat myös ikäryhmittäin: koettu moniperusteinen syrjintä on yleisintä 25–34-vuotiailla, ja vähäisintä taas vanhimmissa ikäryhmissä. Ajalliset muutokset ovat vähäisiä myös ikäryhmittäin: moniperusteiset syrjintäkokemukset ovat yleistyneet hieman nuorimmassa ikäryhmässä, sen sijaan vanhimmissa ikäryhmissä syrjintäkoke-
mukset ovat vähentyneet 1990–2013.

Taulukko 4.6.4. Moniperusteisen syrjinnän yleisyys naisilla ja miehillä sekä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013 (%).

	1990	1997	2003	2008	2013	Muutos 1990– 2013, %- yksikköä
Sukupuoli	5,1	4,7	4,7	4,7	4,8	-0,3
Naiset	2,2	2,8	1,4	1,8	1,5	-0,7
Miehet	3,7	3,8	3,1	3,4	3,2	-0,5
Molemmat sukupuolet						
Ikäryhmät						
15–24-vuotiaat	3,0	1,2	3,7	2,8	3,3	+0,3
25–34-vuotiaat	4,9	4,6	4,1	3,0	4,7	-0,2
35–44-vuotiaat	2,5	4,2	2,5	3,0	3,1	+0,6
45–54-vuotiaat	4,7	3,8	2,7	3,7	2,7	-2,0
55–64-vuotiaat	3,8	2,7	3,1	4,1	2,7	-1,1

Moniperusteisia syrjinnän ennustajia tutkimme logistisen regressioanalyysin avulla (taulukko 4.6.5). Naisten moniperusteista syrjintää ennustavat selvimmän esimiehen tuen vähäisyys, työttömyysuhkan kokeminen ja toimihenkilöasema. Moniperusteisia syrjintäkokemuksia ennustavat myös korkea-asteen koulutus, työtoverien tuen vähäisyys ja yli vuoden työsuhde. Syrjintäkokemuksia vähentää puolestaan julkisissa ja yksityisissä palveluissa toimiminen teollisuuteen verrattuna.

Miesten moniperusteista syrjintää ennustavat selvimmän – naisten tavoin - esimiehen tuen vähäisyys ja työttömyysuhkan kokeminen. Syrjintäkokemuksia vähentää puolestaan ikääntyminen. Naisista poiketen julkisissa palveluissa toimiminen lisää miesten syrjintäkokemuksia.

Taulukko 4.6.5. Moniperusteiseen syrjintään yhteydessä olevia tekijöitä naisilla ja miehillä vuosina 1990–2013 (logistinen regressioanalyysi).

Selittävä muuttuja	Naiset		Miehet	
	n	OR (95 % luottamusväli)	n	OR (95 % luottamusväli)
Ikä	10371	0,99 (0,99–1,00)	9239	***0,98 (0,96–0,99)
Koulutustaso				
-Perusaste	1819		1885	
-Keskiaste	4609	1,20 (0,88–1,62)	4647	1,18 (0,78–1,77)
-Korkea-aste	3943	**1,52 (1,11–2,08)	2707	0,69 (0,40–1,19)
Sosioekonominen asema				
-Työntekijä	2154		4550	
-Toimihenkilö	8217	***1,82 (1,36–2,43)	4689	1,04 (0,71–1,53)
Parisuhde				
-Ei	3208		2796	
-Kyllä	7163	0,88 (0,73–1,08)	6443	1,06 (0,75–1,50)
Työsuhteen kesto				
-alle vuosi	1776		1493	
-yli vuosi	8595	*1,45 (1,08–1,93)	7746	*1,83 (1,12–3,00)
Yhdistetty toimiala-sektori				
-Teollisuus	1446		4201	
-Yks, palvelut	4024	*0,72 (0,54–0,94)	3104	0,97 (0,65–1,44)
-Julk, palvelut	4901	**0,68 (0,51–0,89)	1934	***2,13 (1,43–3,16)
Koettu työttömyysuhka				
-Ei koettua uhkaa	7711		6741	
-Vähintään yksi koettu uhka	2660	***1,86 (1,53–2,25)	2498	***2,35 (1,72–3,21)
Koettu tuki esimieheltä				
-Paljon tukea	6159		4829	
-Vähän tukea	4212	***3,50 (2,84–4,32)	4410	***2,61 (1,80–3,77)
Koettu tuki työtovereilta				
-Paljon tukea	8098		6041	
-Vähän tukea	2273	***1,46 (1,20–1,79)	3198	1,24 (0,89–1,72)

Naiset: N=10371, puuttuvia arvoja 0,8 %; Omnibus testin p-arvo <0,001 (Chi-square 306,891, df=11), mallin näennäisselitysaste 9,2 %, Hosmer & Lemenshow testin p-arvo 0,878,

Miehet: N=9239, puuttuvia arvoja 0,5 %; Omnibus testin p-arvo <0,001 (Chi-square 105,434, df=11), mallin näennäisselitysaste 6,7 %, Hosmer & Lemenshow testin p-arvo 0,294,

p<0,05; **p<0,01; *p<0,001, Aineistona Tilastokeskuksen Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008 ja 2013.*

4.7. Syrjintätilanteet

Tässä luvussa keskitymme erilaisissa työtilanteissa koettuun syrjintään. Eroksi koetusta tai havaitusta syrjinnästä, joka kohdistuu henkilön itsensä ominaisuuksiin (syrjintäperusteet), työolotutkimuksissa on jo vuodesta 1990 lähtien tiedusteltu myös erilaisia tilanteita, joissa työyhteisön jäseniä saatetaan kohdella eri tavoin. Yksi tärkeä hetki jo ennen työyhteisössä aloittamista on työhönottotilanne. Siltä osin palkansaajat arvioivat kokemustaan työelämässä yleisesti eli myös aiempien työsuhteidensa valossa. Muilta osin tutkitut syrjintätilanteet viittaavat johonkin haastatteluhetkellä voimassa olevaan oman työn, organisaation ja työyhteisön tilanteeseen.

Taulukko 4.7.1. Syrjintätilanteiden yleisyys vuosina 1990–2013 (%).

	Vuosi 1990 N=3503	Vuosi 1997 N=2978	Vuosi 2003 N=4104	Vuosi 2008 N=4392	Vuosi 2013 N=4876	Muutos 1990– 2013, %- yksikkö	Vuosien välisten erojen testaus, p-arvo
Syrjintää työhönotossa koke- neita	8,9	2,8	5,2	5,3	4,7	-4,2	***
Syrjintää palkkauksessa koke- neita	18,3	11,9	12,9	12,5	10,7	-7,6	***
Syrjintää arvostuksen saannissa kokeneita			14,0	15,1	13,9	-0,1	a)
Syrjintää etenemismahdollii- suuksissa kokeneita	11,1	6,2	7,7	8,2	7,8	-3,3	***
Syrjintää työvuorojen jaossa kokeneita			10,4	10,1	9,8	-0,6	a)
Syrjintää koulutukseen pääsyy- ssä kokeneita	9,2	8,4	8,4	8,5	7,8	-1,4	a)
Syrjintää tiedon saannissa ko- keneita	15,9	14,1	17,1	17,0	16,8	+0,9	**
Syrjintää työsuhte-eduissa kokeneita			7,1	6,5	5,4	-1,7	**
Syrjintää muiden asenteissa kokeneita	18,9	12,9	15,4	16,8	15,6	-3,3	***

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa vuosien välillä. ***p-arvo<0,001, **p-arvo<0,01, *p<0,05.

Vuodesta 1990 lähtien on tiedusteltu palkansaajien työhönottotilanteissa, palkkauksessa, etenemismahdollisuuksissa, koulutukseen pääsyyssä, tiedon saannissa sekä työyhteisön jäsenten asenteissa kohtaamaa syrjintää (taulukko 4.7.1). Kun verrataan eri vuosien tilannetta, kehitystä suomalaisissa työyhteisöissä voisi yleisesti ottaen luonnehtia myönteiseksi: pisimmän aikasarjan mittareilla syrjintätilanteista ilmoittaminen on vähentynyt, lukuun ottamatta tiedon saannin alati melko yleisiä (17 % v. 2013) ongelmia sekä koulutukseen pääsyn muuttumattomia arvioita (eri vuosina 8–9 %). Kaikkein merkittävin, lähes kahdeksan prosenttiyksikön väheneminen koskee palkkausta koskevaa syrjintää. Silti yhä noin kymmenesosa palkansaajista kohtaa palkkasyrjintää. Kaikkein yleisintä on ollut muiden työyhteisön jäsenten asenteellisuus: vähenemisestä huolimatta yhä 16 prosenttia palkansaajista arvioi kohdanneensa suoranaista syrjintää, joka johtuu muiden asenteista.

Vuodesta 2003 lähtien on tiedusteltu myös syrjintää arvostuksen saamisessa, työvuorojen jaossa sekä työsuhte-eduissa. Kymmenen vuoden aikana, vuoteen 2013 mennessä, näiden tilanteiden yleisyydessä on tapahtunut vain hienoista muutosta, kun työsuhte-etujen saamista koskevista syrjintätilanteista ilmoittaminen on vähentynyt noin viiteen prosenttiin kaikista palkansaajista. Yleisintä on kokemus siitä, että tulee työyhteisössä syrjityksi arvostuksen saamisessa. Tällaisia tilanteita raportoitiin 14 prosenttia suomalaisista palkansaajista.

Sukupuoli määrittää vahvasti syrjintätilanteiden kokemuksia. Taulukossa 4.7.2. erotetaan eri-ikäisten naisten ja miesten syrjintätilanteista raportoiminen yhdistetyillä työolojen vuosiaineistoilla ja valitaan tarkasteluun vuodesta 1990 lähtien esitetyt tilanteet. Tilastollisella testillä tarkastetaan syrjintätilanteista raportoimisen eriytymistä ikäryhmittäin. Työolotutkimuksessa naiset vastaavat kokeneensa miehiä enemmän syrjintää kaikissa kysytyissä tilanteissa niin työhönotossa, palkkauksessa, koulutukseen pääsemisessä, uralla etenemisessä kuin arvostuksen saamisessakin. Myös ikäryhmiä koskee systemaattisesti toistuva järjestys: syrjintätilanteisiin joudutaan eniten 25–44-vuotiaina. Nuorimmat ja vanhimmat ikäryhmät kertovat näistä tilanteista harvimminkin. Naisilla ikäryhmien väliset erot syrjintätilanteiden kokemisessa ovat toisiinsa nähden suuremmat kuin erikäisillä miehillä. Tässä katsotuista tilanteista harvinaisinta oli kokemus syrjityksi tulemisesta työhönottotilanteessa (3–8 % eri-ikäisistä naisista ja miehistä kokenut), joskin tässä tarkastellut vastaajat ovat niitä, jotka ovat kuitenkin töissä. Yleisimmillään noin viidennes etenkin naisvastaajista ja vajaat 15 prosenttia miehistä oli kohdannut syrjintää tiedon saannissa ja asenteellisuudessa.

Taulukko 4.7.2. Eri syrjintätilanteisiin perustuvan syrjinnän yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013 (%).

N=19850	Työhönotossa		Palkkauksessa		Etenemismahdollisuuksissa		Syrjintää koulutukseen pääsyssä kokeneita		Syrjintää tiedon saannissa kokeneita		Syrjintää muiden asenteissa kokeneita	
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
15–24-vuotiaat	5,4	2,9	12,0	10,5	7,3	4,2	8,6	4,6	16,2	10,3	18,8	8,3
25–34-vuotiaat	7,5	4,2	15,4	13,5	10,6	6,7	12,8	6,2	19,5	13,9	21,1	13,0
35–44-vuotiaat	7,1	4,7	16,4	12,4	10,9	8,2	11,6	6,5	21,0	15,5	22,2	13,7
45–54-vuotiaat	6,3	4,3	13,3	10,9	8,5	8,0	9,8	6,5	17,9	14,7	17,8	11,4
55–64-vuotiaat	5,1	3,7	11,9	10,2	6,5	5,9	8,8	4,5	15,7	11,3	16,5	10,3
Ikäryhmäerojen testaus	*	a)	***	*	***	***	***	*	***	***	***	***

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. *** p -arvo $<0,001$, ** p -arvo $<0,01$, * p $<0,05$.

Taulukon 4.7.3 mittaristo käsittää vuosina 2003–2013 työoloaineistoilla mitatut syrjintätilanteet erikäisillä naisilla ja miehillä. Tuloksissa toistuu havainto, jonka mukaan keski-ikäisten ja naisten työtilanteissa on kaikkein eniten mukana tuntemuksia syrjityksi tulemisesta. Yleisintä on ollut arvostuksen puute, jota on kohdannut jopa viidennes kolme- ja nelikymppisistä naisista, sekä reilu kymmenesosa saman ikäisistä miehistä. Työvuorojen jaossa ongelmia kohtaavat yleisimmin nuoret naiset, jotka mahdollisesti joutuvat usein naisenemmistöisissä työyhteisöissään paikkaamaan lapsiperheellisten, hieman vanhempien kollegoidensa ilta- ja yövuoroja. Nuorimmat palkansaajanaiset raportoivat myös useimmin (12 %) kokemuksia muita vähäisempien työsuhte-etujen saamisesta.

Taulukko 4.7.3. Syrjintätilanteiden yleisyys naisilla ja miehillä ikäryhmittäin vuosina 2003–2013 (% , lyhyemmän aikavälin muuttajat).

(N=13372)	Syrjintää arvostuksen saannissa kokeneita		Syrjintää työvuorojen jaossa kokeneita		Syrjintää työsuhte-eduissa kokeneita	
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies
Ikäryhmät						
15–24-vuotiaat	17,8	8,2	20,8	8,7	12,1	6,9
25–34-vuotiaat	19,9	11,4	16,2	10,3	10,2	7,2
35–44-vuotiaat	20,4	11,5	13,4	7,2	8,4	5,5
45–54-vuotiaat	15,8	10,3	10,8	6,6	4,8	4,4
55–64-vuotiaat	14,8	9,3	8,0	3,7	4,2	3,3
Ikäryhmien välisten erojen testaus, p-arvo	***	a)	***	***	***	***

a) Ei tilastollisesti merkitsevää eroa ikäryhmien välillä. ***p-arvo<0,001, **p-arvo<0,01, *p<0,05.

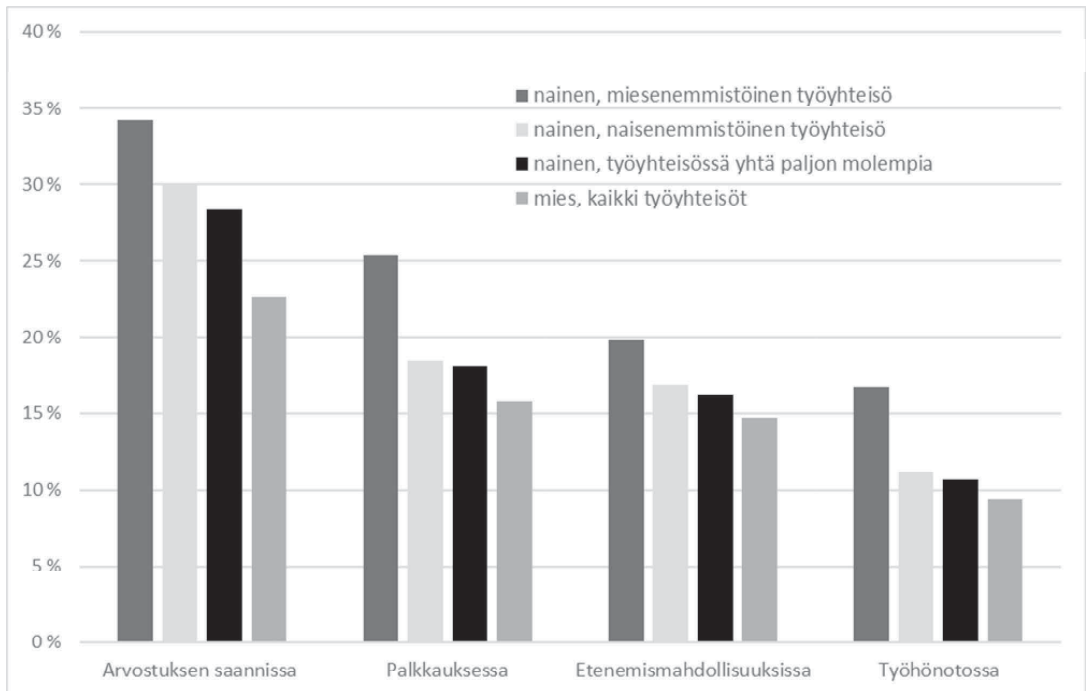
Työyhteisön sukupuolijakauman yhteys syrjintätilannekokemuksiin

Näiden yleisyystarkastelujen ohella olemme perehtyneet syrjintätilanteisiin tarkemmin *Työelämän myytit ja todellisuus* -teoksen (Pyöriä toim. 2017) luvussa ”Sukupuolten tasa-arvo työelämässä” (Koivunen, Ojala, Saari & Viitasalo 2017). Artikkelissa tarkastelimme syrjintätilanteita Tilastokeskuksen kahden viimeisimmän työolotutkimuksen (2008 ja 2013) avulla. Tavoitteena oli analysoida syrjintätilanteisiin yhteydessä olevia taustatekijöitä. Keskityimme erityisesti työyhteisön toimintaa kuvaaviin piirteisiin. Erityisenä kiinnostuksen kohteena oli se, onko työyhteisön sukupuolijakamalla yhteyttä työssä koettuun syrjintään. Näkyisikö segregoituneilla toimipaikoilla työskenteleminen naisten ja miesten työtilanteissa esiintyneiden syrjintäkokemusten yleisyydessä? Entä voisivatko työyhteisöt, joissa on yhtä paljon naisia ja miehiä, johtaa vahvistuvaan kokemukseen tasa-arvoisuudesta? Valitsimme tarkasteluun sen, onko vastaaja kokenut syrjintää työhönotossa, palkkauksessa, koulutus- ja etenemismahdollisuuksissa tai arvostuksen saannissa. (Koivunen ym. 2017.)

Otimme huomioon erilaisia taustatekijöitä. Vakioinnin jälkeen havaitsimme, että etenkin korkeasti koulutetuilla oli työhönotossa ja palkkauksessa, mutta myös etenemismahdollisuuksissa, verrattain runsaasti kokemuksia syrjityksi tulemisesta. Ovatko he pettyneitä koulutuksen antamaan lupaukseen tulevasta työurasta? Syyksi on esitetty sitä, että korkeasti koulutetut saattavat olla herkempiä havaitsemaan syrjintää (Viitasalo 2015). Korkeasti koulutettujen työtehtävissä voi olla muita enemmän arvottavia tilanteita, jotka johtavat kokemuksiin syrjinnästä. Taustalla voivat olla odotukset siitä, että koulutus takaa hyvän palkkatason ja uralla etenemisen. Myös iän suhteen löysimme samansuuntaisia tuloksia: tulostemme mukaan työhönotossa kolmekymppiset, ja etenemismahdollisuuksissa kolme- ja nelikymppiset työntekijät kokivat, etteivät he pääsekään näiltä osin kehittymään

urallaan niin kuin he olisivat toivoneet. Kokemukset syrjinnästä eri tilanteissa eivät olleet tarkaste-
lussamme erityisen yleisiä vanhimmalla, yli viisikymppisten ikäryhmällä, joskin Liisa Larjan tut-
kimusryhmän tekemässä tutkimuksessa (2012), jossa oli eri mittarit ja asetelma, ikääntyvät kohtasi-
vat usein työpaikoillaan syrjintää tai epäasiallista kohtelua. Havaitimme myös, että määräaikaissa
työsuhteissa, sekä osin myös itse esimiestehtävissä toimivilla, oli muita yleisemmin kokemuksia
erilaisista syrjintätilanteista. Kaikkiaan tulokset osoittivat, että tasa-arvotyö työpaikoilla edellyttää
jatkovaa herkkyyttä kuunnella ja reagoida työntekijöiden kokemuksiin omasta asemastaan. (Koivu-
nen ym. 2017, 138–139.)

Tarkastelimme ennen kaikkea, onko työyhteisön sukupuolijakaumalla yhteyttä syrjintätilannekoke-
muksiin. Havaitimme, että harmillisen usein on. Löysimme oheisen kuvion (4.7.1) mukaisesti vah-
van yhteyden työyhteisön miesenemmistön sekä siihen kuuluvien naispalkansaajien arvostuksen
saamiseen, palkkaukseen, etenemiseen sekä työhönottoon liittyvän syrjinnän välillä. Arvioimme
tulosta erittäin kielteiseksi, koska se voi ehkäistä naisten mahdollisuuksia edetä urallaan perinteisillä
miesten aloilla ja samalla ylläpitää ja olla osasyylinen siihen, että Suomessa ammatillinen segre-
gaatio on syvää ja pysyvää. (emt., 140–141.)



Kuvio 4.7.1. Neljän syrjintätilanteen yleisyysestimaatit nais- ja miespalkansaajilla työyhteisön sukupuolijakauman mukaan (% , varianssianalyysi) (Koivunen ym. 2017, 141).

Samalla havaitsimme (emt., 141–142), että työyhteisön sukupuolijakauman tasaisuus yhdistyy kaikkein vähäisimpiin syrjintätuntemuksiin työhönottoon, palkkaukseen, uralla etenemiseen, koulutukseen pääsemiseen tai arvostukseen liittyen. Tämä syrjintätilanteiden vähäisyys tasa-arvoisissa työyhteisöissä puhuu sen puolesta, että suomalaisten työpaikkojen voimakasta segregatiota kannattaisi tarmokkaasti vähentää. Kuitenkin kun on tarkasteltu syrjinnän kokemuksia (ei tilanteita) ja yksittäisiä syrjinnän perusteita, tasa-aloilla on havaittu myös ongelmia. Esimerkiksi Viitasalon (2011) tarkastelemassa ikäsyrjinnässä työyhteisön tasainen sukupuolijakauma yhdistyi naispalkansaajien kokemaan ikäsyrjintään.

Tasa-arvoisen työelämään on vielä matkaa. On kaikkiaan harmillista, että etenkin nuoret naiset kohtaavat työelämässä palkkaepätasa-arvoa kuin lukuisia syrjityksi tuleminen tilanteitakin. Syrjintätilanteiden kokemisen sukupuolittuneisuus osoittaa, ettei tasa-arvotyön menestystä Suomessa voi pitää kaksisena. Tasa-arvo työpaikoilla ei ole saavutettu asiaintila, vaikka suomalaisessa työelämässä onkin sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tarkasteltuna monia myönteisiä piirteitä. Artikkelissa muistutamme, että tasa-arvo on prosessi, joka ei tule valmiiksi. Toisin sanoen tasa-arvoon pitää kiinnittää jatkuvasti huomiota, sitä on pidettävä esillä ja pyrittävä parantamaan. Suomessa naiset ovat olleet työmarkkinoilla miesten rinnalla tasapuolisesti jo puoli vuosisataa. Nykytilanteen kaltainen sukupuolittuneen syrjintäkokemuksen ei pitäisi olla todellista. (Koivunen ym. 2017, 142–143.)

4.8. Syrjintätilanteiden kasautuminen ja monitilanteinen syrjintä

Seuraavassa tarkastellaan sitä, missä määrin eri syrjintätilanteet (1990–2013) ovat päällekkäisiä eli kasautuvat. Tätä tutkitaan aluksi pääkomponenttianalyysin avulla, joka kartoittaa syrjintätilanteiden mahdollisia ulottuvuuksia. Pääkomponenttianalyysi tuottaa vain yhden ulottuvuuden. Korrelaatioanalyysi puolestaan kertoo, että erityisesti syrjintä tiedon saannissa ja muiden asenteissa korreloivat selvästi ($r=0,41$). Reliabiliteettianalyysin avulla tutkimme sitä, olisiko syrjintätilanteista mahdollista muodostaa summamuuttujaa. Kuuden osion alpha-kerroin on kohtuullinen (0,68). Summamuuttujan lisäksi voidaan tehdä summaindeksi kuvaamaan syrjintätilanteiden määrää. Summaindeksin (0–6) voidaan ajatella osaltaan ilmentävän syrjinnän voimakkuutta tai vakavuutta: mitä useammassa tilanteessa kokee syrjintää, sitä vakavammasta ilmiöstä on kyse.

Valtaosa palkansaajista ei raportoi yhtään syrjintätilannetta (68 % vuonna 2103). Yhdestä syrjintätilanteesta raportoi vuonna 2013 14,8 %, kahdesta tai useammasta 17,2 % (taulukko 4.81). Monitilanteinen syrjintä tarkoittaa juuri kahden tai useamman syrjintätilanteen samanaikaisuutta.

Taulukko 4.8.1. Syrjintätilanteiden summaindeksin jakauma vuosina 1990–2013.

	1990	1997	2003	2008	2013	Muutos 1990–2013
Ei lainkaan	60,8	70,1	66,1	65,8	67,9	+7,1
Yksi syrjintätilanne	17,2	15,4	15,8	15,8	14,8	-2,4
Kaksi tai useampi syrjintätilanne	22,0	14,5	18,1	18,4	17,2	-4,8
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Seuraavassa tarkastelemme syrjintätilanteiden kasautumista sukupuolen ja iän mukaan hyödyntämällä syrjintätilanteiden summaindeksin (0–6, vuodet 1990–2013) keskiarvoa (keskiarvo =0,67, keskihajonta=1,16). Näin mitattuna syrjintäkokemukset ovat selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä (taulukko 4.8.2). Syrjintäkokemukset vaihtelevat myös ikäryhmittäin: koettu syrjintä on yleisintä 25–34-vuotiailla, vähäisintä 55–64-vuotiailla. Ajalliset muutokset ovat vähäisiä.

Taulukko 4.8.2. Syrjintätilanteiden yleisyys naisilla ja miehillä sekä ikäryhmittäin vuosina 1990–2013 (syrjintätilanteiden summaindeksin keskiarvo, asteikko 0–6).

	1990	1997	2003	2008	2013	Muutos 1990– 2013, %- yksikkö
Sukupuoli						
Naiset	0,87	0,64	0,80	0,81	0,75	-0,13
Miehet	0,72	0,47	0,52	0,53	0,51	-0,21
Molemmat sukupuolet	0,80	0,56	0,67	0,68	0,63	-0,17
Ikäryhmät						
15–24-vuotiaat	0,59	0,42	0,52	0,59	0,51	-0,08
25–34-vuotiaat	0,88	0,59	0,78	0,64	0,66	-0,22
35–44-vuotiaat	0,84	0,63	0,73	0,78	0,74	-0,10
45–54-vuotiaat	0,79	0,54	0,61	0,73	0,64	-0,15
55–64-vuotiaat	0,69	0,46	0,56	0,59	0,53	-0,16

Syrjintätilanteiden ennustajia tutkimme negatiivisen binomiregression avulla, koska syrjintätilanteiden summaindeksin jakauma on erittäin vino. Naisten syrjintätilanteiden yleisyyttä ennustavat selvimmin esimiehen tuen vähäisyys, toimihenkilöasema, työttömyysuhkan kokeminen. Syrjintätilanteita ennustavat myös korkea- ja keskiasteen koulutus, työtoverien tuen vähäisyys ja yli vuoden työsuhde. Syrjintätilanteiden kokemista vähentävät puolestaan ikääntyminen, parisuhde sekä julkisissa ja yksityisissä palveluissa toimiminen teollisuuteen verrattuna. (Taulukko 4.8.3.)

Taulukko 4.8.3. Syrjintätilanteiden yleisyyttä (summaindeksiä, 0–6) ennustavia tekijöitä naisilla ja miehillä vuosina 1990–2013 (negatiivinen binomiregressio).

Selittävä muuttuja	Naiset		Miehet	
	n	IRR (95 % luottamusväli)	n	IRR (95 % luottamusväli)
Ikä				
-55–64	1643	*0,86 (0,74–0,99)	1321	0,90 (0,76–1,08)
-45–54	2928	0,95 (0,83–1,08)	2252	1,08 (0,92–1,26)
-35–44	2714	1,13 (0,99–1,28)	2566	*1,20 (1,03–1,40)
-25–34	2235	1,12 (0,98–1,27)	2285	*1,19 (1,02–1,39)
-15–24	851	1	815	1
Koulutusaste	10371		9239	
-Korkea-aste	3943	***1,24 (1,13–1,36)	2707	0,95 (0,84–1,07)
-Keskiaste	4609	**1,14 (1,04–1,25)	4647	1,09 (0,99–1,20)
-Perusaste	1819	1	1885	1
Sosioekonominen asema	10371		9239	
-Toimihenkilö	8217	***1,45 (1,33–1,57)	4689	**1,16 (1,06–1,27)
-Työntekijä	2154	1	4550	1
Parisuhde (avioliitto)	10371		9239	
-On	7163	**0,90 (0,84–0,96)	6443	1,04 (0,95–1,12)
-Ei	3208	1	2796	1
Työsuhteen kesto	10371		9239	
-Yli vuoden	8595	*1,10 (1,014–1,20)	7746	***1,28 (1,15–1,42)
-Alle vuoden	1776	1	1493	1
Sektori	10371		9239	
-Julkiset palvelut	4901	*0,89 (0,81–0,98)	1934	***1,27 (1,15–1,40)
-Yksityiset palvelut	4024	***0,81 (0,74–0,89)	3104	1,01 (0,93–1,11)
-Teollisuus	1446	1	4201	1
Työttömyysuhka	10371		9239	
-Kokee uhkaa	2660	***1,50 (1,41–1,60)	2498	***1,51 (1,40–1,63)
-Ei koe	7711	1	6741	1
Esimiestuki	10371		9239	
-Vähän	4212	***1,92 (1,81–2,04)	4410	***1,92 (1,77–2,07)
-Paljon	6159	1	4829	1
Työtoverituki	10371		9239	
-Vähän	2273	***1,23 (1,15–1,32)	3198	1,08 (1,00–1,17)
-Paljon	8098	1	6041	1

Naiset: N=10371, puuttuvia arvoja 0,8 %, Miehet: N=9239, puuttuvia arvoja 0,5 %,

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001, Aineistona Tilastokeskuksen Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013.

Miesten syrjintätilanteiden yleisyyttä ennustavat selvimmin – naisten tavoin - esimiehen tuen vähäisyys, työttömyysuhkan kokeminen ja toimihenkilöasema. Syrjintätilanteita ennustaa myös – naisten tavoin - työtoverituen vähäisyys ja yli vuoden kestävä työsuhde. Syrjintätilanteiden kokeminen on miehillä yleisintä 25–44-vuotiailla. Naisista poiketen julkisissa palveluissa toimiminen lisää lievästi miesten syrjintäperusteita.

4.9. Syrjintätilanteiden ja syrjäperusteiden suhteet

Työolotutkimuksissa on palkansaajilta kysytty sekä syrjäperusteita että -tilanteita. Näiden keskinäissuhteita voidaan tutkia aluksi korrelaatioanalyysin avulla (taulukko 4.9.1).

Taulukko 4.9.1. Syrjäperusteiden ja -tilanteiden keskinäissuhteet vuosina 1990–2013 (korrelaatioanalyysi).

	Työhönotto	Palkkaus	Arvostus	Ura	Työnjako	Koulutus	Tiedon saanti	Työsuhte-edut	Asenteet
Nuori ikä	0,09**	0,10**	0,198* *	0,115* *	0,143* *	0,080* *	0,093* *	0,109**	0,159* *
Vanha ikä	0,10**	0,10**	0,172* *	0,142* *	0,071* *	0,115* *	0,112* *	0,070**	0,156* *
Naiset	0,12**	0,18**	0,210* *	0,201* *	0,126* *	0,084* *	0,124* *	0,098**	0,176* *
Miehet	0,02**	0,03**	0,049* *	0,040* *	0,043* *	0,015* *	0,035* *	0,021*	0,042* *
Politiikka, ay-liike	0,09**	0,08**	0,100* *	0,104* *	0,075* *	0,078* *	0,096* *	0,081**	0,123* *
Perheellisyys	0,07**	0,06**	0,125* *	0,110* *	0,168* *	0,092* *	0,089* *	0,101**	0,130* *
Suosikkijärjestelmät	0,20**	0,25**	0,428* *	0,297* *	0,270* *	0,194* *	0,285* *	0,156**	0,375* *
Työsuhteen tyyppi	0,17**	0,11**	0,166* *	0,160* *	0,199* *	0,221* *	0,168* *	0,205**	0,190* *

Korkeimmat korrelaatiot liittyvät suosikkijärjestelmiin, jotka korreloivat selvästi kaikkien syrjätilanteiden kanssa ja voimakkaimmin arvostusten ja asenteiden kanssa. Vahva korrelaatio löytyy myös syrjäperusteiden ja -tilanteiden summaindeksien välillä ($r=0,48$).

Syrjäperusteiden ja -tilanteiden suhteita voidaan kartoittaa myös taulukoimalla ne toistensa kanssa ristiin (vuosien 1990–2013 yhteiset osiot) (taulukko 4.9.2).

Taulukko 4.9.2. Syrjäperusteiden ja -tilanteiden keskinäissuhteet vuosina 1990–2013 (yhteiset osiot, ristiintaulukointi).

	Rekrytointi	Palkkaus	Ura	Koulutus	Tiedon saanti	Asenteet	Yhteensä mainintoja
Nuori ikä	82	158	129	103	174	242	888
Vanha ikä	76	132	128	111	162	202	811
Naiset	107	238	203	109	213	268	1138
Miehet	6	14	13	7	18	20	78
Ay, politiikka	53	81	74	61	105	124	498
Perheellisyys	51	85	92	82	121	154	585
Suosikkijärjestelmät	336	675	574	429	836	1004	3854
Yhteensä mainintoja	711	1383	1213	902	1629	2014	7852

Eri syrjintätilanteissa korostuvia syrjintäperusteita ovat:

- Työhönotto- ja nimitystilanteet: suosikkijärjestelmät ja naissukupuoli.
- Palkkaus: suosikkijärjestelmät, naissukupuoli ja nuori ikä.
- Etenemismahdollisuudet uralla: suosikkijärjestelmät ja naissukupuoli.
- Koulutukseen pääsy: suosikkijärjestelmät, naissukupuoli, nuori ja vanha ikä.
- Tiedon saanti: suosikkijärjestelmät, naissukupuoli, nuori ja vanha ikä.
- Työtovereiden ja esimiesten asenteet: suosikkijärjestelmät, naissukupuoli nuori ja vanha ikä.

Kun asiaa katsotaan syrjintäperusteiden näkökulmasta niin syrjintätilanteina korostuvat:

- Nuori ikä: asenteet, tiedon saanti, palkkaus ja ura.
- Vanha ikä: asenteet, tiedon saanti, palkkaus ja ura.
- Naissukupuoli: asenteet, palkkaus, tiedonsaanti ja ura
- Miessukupuoli: asenteet, tiedon saanti
- Poliittikka ja ay-toiminta: asenteet ja tiedon saanti
- Perheellisyys ja raskaus: asenteet ja tiedon saanti.
- Suosikkijärjestelmät: asenteet, tiedonsaanti, palkkaus, ura

Kaiken kaikkiaan eri syrjintätilanteissa korostuvat tyypillisimpinä syrjintäperusteina suosikkijärjestelmät, naissukupuoli ja ikä. Vastaavasti eri syrjintäperusteissa korostuvat tyypillisimpinä syrjintätilanteina asenteet, tiedon saanti, palkkaus ja ura.

4.10. Syrjintäkokemusten jatkuvuus ja vakavuus web-kyselyn valossa

Työsyrjintäkokemukset ovat pääasiassa jatkuvia ja seuraukset vakavia (Pietiläinen 2017). Työolotutkimukseen 2013 vastanneille tehtyyn web-kyselyyn vastanneista 85 prosenttia piti kokemaansa syrjintää jatkuvana tai toistuvana ja 16 prosenttia kertaluonteisena. Naisten ja miesten välillä ei ollut juuri eroa, niin naiset kuin miehetkin raportoivat etupäässä jatkuvista seurauksista. Vastaajat raportoivat kokemansa jatkuvaluonteisen syrjinnän liittyvän johtamisongelmiin ja töiden organisointiin (työnjako, työvuorot, koulutukseen pääsy, lomat, vapaat), asenteisiin (naisten ammattitaidon vähätely) sosiaaliseen eristämiseen, kyttyäkseen sekä häirintään. Kertaluonteinen syrjintä liittyi puolestaan yleisimmin yksittäisiin tapahtumiin, kuten esimerkiksi rekrytointiin tai palkkaukseen.

Vastaajilta kysyttiin myös kokemusta siitä, olivatko syrjinnän seuraukset lieviä, vakavia, erittäin vakavia tai ettei niitä ollut ollenkaan. Vastanneista 69 prosenttia koki syrjinnän seuraukset vakaviksi tai erittäin vakaviksi. Lievinä seurauksia piti 29 prosenttia vastaajista ja kaksi prosenttia koki, ettei seurauksia ollut. Lieviä seurauksia ei vastaajilta kysytty tarkemmin, mutta vakavia ja erittäin

vakavia seurauksia pyydettiin kuvailemaan. Vakavat ja erittäin vakavat seuraukset liittyivät työn menettämiseen, terveysongelmiin, sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla, ongelmiin toimeentulossa ja muussa yksityiselämässä, työn tekemiseen ja työstä suoriutumiseen ja työtehtäviin (taulukko 4.10.1). Useimmiten jatkuva syrjintään liittyi myös vakavia seurauksia. Vastanneista 64 prosenttia raportoi jatkuvasta syrjinnästä ja vakavista tai erittäin vakavista seurauksista.

Taulukko 4.10.1. Työsyrjinnästä aiheutuvat seuraukset ja niiden kuvaukset (sisällönanalyysi).

Vakavat ja erittäin vakavat seuraukset	Seurausten kuvaus
Työn tekemiseen liittyvät seuraukset	Motivaation, työn laadun, tehokkuuden ja työhön sitoutumisen heikentyminen, tehtävien muuttuminen vähemmän vaativiksi
Työyhteisöön liittyvät seuraukset	Sosiaalinen eristäminen, pelon ilmapiiri työpaikalla
Työn menettäminen	Irtisanoutuminen, irtisanominen, työttömyys
Terveysongelmat	Fyysiset ja psyykkiset ongelmat ja oireet, työkyvyn menettäminen, pitkät sairauslommat, itsetuottamuksen menettäminen, pelkotilat
Yksityiselämään vaikuttavat seuraukset	Parisuhdeongelmat, vaikeus huolehtia perheestä, ongelmia huolehtia jokapäiväisistä asioista, ystävien menettäminen, harrastusten jääminen, toimeentulo-ongelmat

4.11. Syrjintäkokemusten yleisyys Euroopassa

Suomalaisten syrjintäkokemusten yleisyyttä ja mahdollisia eroja suhteessa muihin EU-maihin voidaan tutkia eurooppalaisen työolotutkimuksen (EWCS) avulla. Taulukossa 4.11.1 on esitetty maa-ryhmittäiset työsyrjintää kokeneiden osuudet seurannan alkuvuonna 1995 ja viimeisimpänä vuonna 2015.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen (EWCS 2005) mukaan suomalaiset palkansaajat ovat kokeneet työsyrjintää keskimääräistä enemmän. Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuoret alle 30-vuotiaat ovat kokeneet syrjintää eniten, heistä 13 % on kokenut syrjintää, kun keskimääräinen maiden keskiarvo on 9 %. Myös sukupuolittain eriteltynä työsyrjintää näyttää suomalaisittain eroavan muusta Euroopasta. Naiset kokevat Suomessa työsyrjintää huomattavasti keskimääräistä enemmän. Yli 12 % suomalaisista naisista on kokenut työsyrjintää, kun keskimääräinen luku Euroopassa on noin 7 %. Suomalaisten miesten työsyrjintäkokemukset ovat keskimääräisellä tasolla noin 6 %. (Parent-Thirion ym. 2007).

Taulukko 4.11.1. Syrjintäperusteiden yleisyys maaryhmittäin vuosina 1995 ja 2015 (EWCS 1995 ja 2015, kaksi korkeinta arvoa korostettu).

		Ikä-syrjintä		Suku-puoli		Etninen tausta		Kansal-lisuus		Uskonto		Vamma		Seks. suunt.	
Maaryhmät ¹	Sukupuoli (n)	-95	-15	-95	-15	-95	-15	-95	-15	-95	-15	-95	-15	-95	-15
Suomi	Miehet (802)	2,1	4	0,7	1,9	0	1,6	0,5	1,9	0,4	0,8	0,2	1,9	0	1,6
	Naiset (869)	5,3	6,7	2,5	5,1	0,2	0	0,5	0,2	0,4	0	0,7	1,6	0	0
Muut Pohjois-maat	Miehet (2312)	1,5	2,4	0,2	1,6	0,8	1,9	1	2,2	0,3	1,2	0	0,4	0,2	0,1
	Naiset (2238)	3,4	3,9	4,1	4,5	1	1,3	1,1	1,2	0,6	0,4	0,5	0,8	0,1	0,1
Anglosaksiset maat	Miehet (1976)	4,2	2,3	1,4	1,2	1,6	1,9	1,3	2,9	1,4	0,8	0,4	1	0,1	0,6
	Naiset (1855)	3	2,4	4	3,3	0,8	3	0,5	2,7	0,9	1,1	0,4	1	0,3	0,8
Keski-Eurooppa	Miehet (7230)	3	4,3	0,5	1,5	0,8	3,2	1,4	3,3	0,9	1,5	1,1	1,3	0,4	0,8
	Naiset (6312)	3	4,5	3,9	4,2	0,6	2,9	0,8	3	0,7	1,2	0,6	1,4	0,4	0,6
Etelä-Eurooppa	Miehet (4072)	2,3	2,6	0,3	0,6	0,4	1,8	0,3	2,1	0,2	0,8	0,5	0,5	0,2	1
	Naiset (3493)	1,9	2,3	3,7	2,6	0,4	1,1	0,5	1,5	0,4	0,6	0,6	0,3	0,3	0,4
Itä-Eurooppa*	Miehet (4807)	2,6	3,4	0,4	0,8	0,7	1,2	0,7	1,4	0,4	0,8	0,6	1,3	0,3	0,6
	Naiset (5056)	3,4	3,6	1	2,1	0,8	1,1	0,5	0,9	0,4	0,6	0,7	1,2	0,3	0,6
Yhteensä	Miehet (21199)	2,7	3,4	0,6	1,1	0,8	2	1	2,3	0,5	1	0,7	1,1	0,3	0,7
	Naiset (19823)	3,1	3,7	3,8	3,2	0,6	1,7	0,7	1,7	0,5	0,8	0,6	1	0,3	0,5

*Itä-Euroopan osalta vuoden 1995 puuttumisen vuoksi käytetään vuoden 2000 tietoja.

Ikäsyrjintä

Kun tarkasteltiin tuoreinta yhdistettyä työolotutkimuksen aineistoa vuosilta 1995–2015 (EWCS 1995–2015), havaittiin seuraavaa. Ikäsyrjintää viimeisen vuoden aikana kokeneiden palkansaajien osuus vaihteli Euroopan alueella kahden ja seitsemän prosentin välillä. Naiset kokivat ikäsyrjintää pääsääntöisesti hieman enemmän kuin miehet, mutta Etelä-Euroopan maaryhmässä tilanne oli päinvastoin. Maaryhmistä anglosaksisissa maissa (Iso-Britannia ja Irlanti) ikäsyrjintää kokeneita miehiä ja naisia oli vähiten. Suomessa naiset kokivat ikäsyrjintää huomattavasti enemmän kuin muualla, mutta myös miesten osuus vastauksissa oli keskimääräistä korkeampi. Sukupuolten välinen ero ikäsyrjinnässä oli suurinta nimenomaan Pohjoismaissa. Ikäsyrjintä väheni tarkasteluaikana ainoastaan anglosaksisissa maissa ja kasvoi suhteellisesti eniten pohjoismaisten miesten kohdalla (lähes

¹ Maaryhmät:

Muut Pohjoismaat: Tanska, Ruotsi ja Norja;

Anglosaksiset maat: Irlanti ja Iso-Britannia;

Keski-Euroopan maat: Belgia, Saksa, Ranska, Luxemburg, Hollanti ja Itävalta;

Etelä-Euroopan maat: Kreikka, Espanja, Italia ja Portugali;

Itä-Euroopan maat: Bulgaria, Tsekki, Viro, Latvia, Liettua, Unkari, Puola, Romania, Slovenia, Slovakia ja Kroatia.

kaksinkertaistui) sekä keskieurooppalaisten naisten keskuudessa (lisääntyi puolella). Eurooppalaisessa tutkimuksessa ei erotettu nuoreen tai vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää.

Sukupuolisyryntä

Sukupuoleen kohdistuva syrjintä kehittyi vaihtelevasti maittain ja sukupuolittain. Koko Euroopan tasolla naisten osalta sukupuolisyryntä säilyi keskimäärin vakiona, mutta miesten kokema sukupuolisyryntä lisääntyi. Suomessa sekä Itä-Euroopassa ylipäätään sukupuolisyryntää kokeneiden määrä yli kaksinkertaistui molempien sukupuolten osalta, ja muissakin Pohjoismaissa nimenomaan miesten kokema sukupuolisyryntä lisääntyi. Erityisesti naisten kokeman sukupuolisyryntän jopa väheneminen muissa maaryhmissä selittyy korkeammalla syrjinnän lähtötasolla verrattuna Itä-Euroopan maihin. Naisten kokeman sukupuolisyryntän eroihin vaikuttaa se, että ylipäätään naisten työllisyysaste on Suomessa ja Itä-Euroopassa keskimäärin korkea verrattuna muihin Euroopan maihin, joskin entisissä sosialistisissa maissa se on kääntynyt laskuun Neuvostoliiton romahduksen jälkeen (Avlijas 2016).

Muut syrjintäperusteet

Tutkimuksessa kysyttiin koettua rotuun, etniseen taustaan tai ihonväriin kohdistuvaa syrjintää. Suomessa erityisesti naisten tällaista syrjintää kokeneiden osuus palkansaajista oli lähes olematon vuonna 2015, mikä selittynee ulkomaalaisten naisten pienellä osuudella työvoimasta. Eniten etnistä syrjintää kokivat keskieurooppalaiset miehet (3 %) luultavasti suuremmasta työvoimaosuudestaan johtuen. Etninen syrjintä on lisääntynyt Keski- ja Etelä-Euroopassa voimakkaasti 2010-luvulla, kun taas Pohjoismaissa muutos on ollut maltillista.

Kansallisuuteen kohdistuva syrjintä lisääntyi muihin syrjinnän muotoihin verrattuna suhteellisesti eniten ja tasaisesti koko tarkastelujakson. Maltillisinta kasvu on ollut muissa Pohjoismaissa, voimakkainta Etelä-Euroopassa. Suomessa naisiin kohdistuva kansallisuusperusteinen syrjintä väheni 2010-luvulla lähes olemattomiin, mutta miesten kasvoi noin 2 prosenttiin.

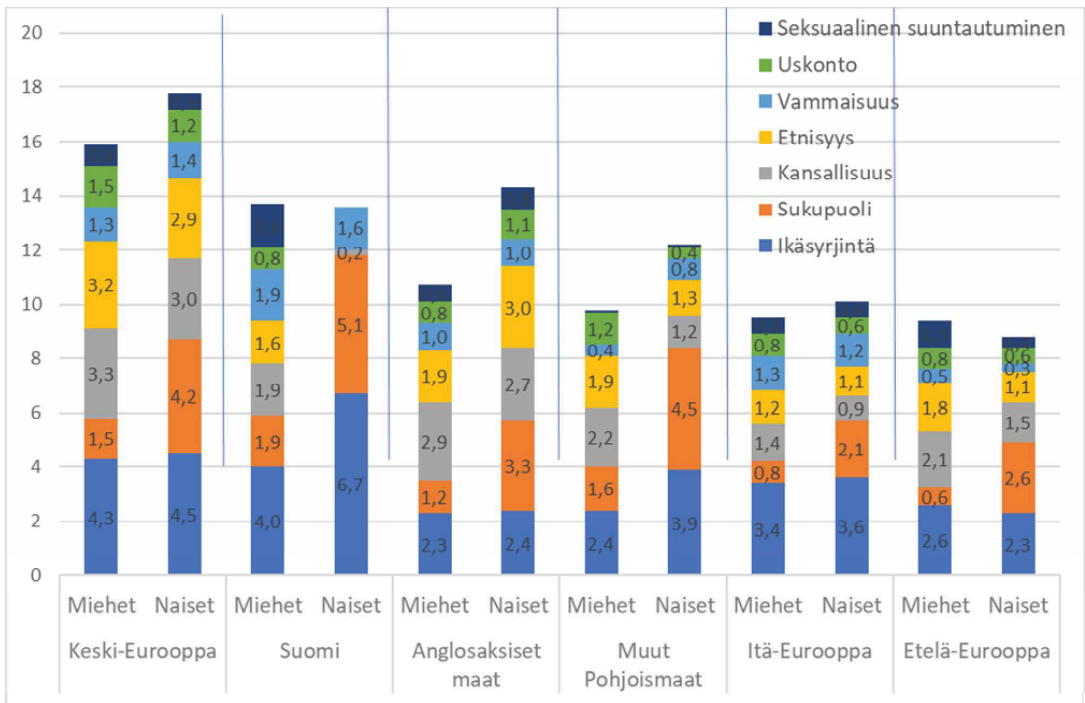
Uskontoon kohdistuva syrjintä oli ollut EWCS-kyselyssä mukana vuodesta 2005 alkaen. Osuudet olivat varsin pieniä, alle prosentin luokkaa, mutta tulokset osoittivat selvää nousua kaikissa muissa maaryhmissä paitsi anglosaksisissa maissa. Miehet kokivat uskontoperusteista syrjintää useammin kuin naiset.

Vammaisuuden johdosta koettua syrjintää koki noin prosentti palkansaajista vuonna 2015, mikä oli noin puolet enemmän kuin aiempina vuosina. Nopea hyppäys kumpuaa erityisesti Suomen ja anglosaksisten maiden aineistosta. Vuosittainen aaltoliike huomioiden sukupuoli ei erottele selkeästi vammaisuusperusteista syrjintää missään päin Eurooppaa.

Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää oli mitattu kyselyssä vuodesta 2000 alkaen. Sitä kokeneiden osuudet nousivat suhteellisesti voimakkaasti kaikissa maaryhmissä vuoteen 2015 mennessä, mutta ainoastaan miesten miespalkansaajien joukossa seksuaalista syrjintää kokeneiden osuus nousi yli yhden prosentin. Ero on merkillepantava erityisesti suhteessa muihin Pohjoismaihin. Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää kokeneiden naisten osuus oli systemaattisesti miehiä suurempi ainoastaan anglosaksisissa maissa.

Kun tarkasteltiin eri syrjintäperusteiden kasautumista yksilötasolla, noin viisi prosenttia eurooppalaisista koki yhden tyyppistä työsyryntää ja noin kaksi prosenttia useamman tyyppistä syrjintää. Ajallinen seuranta vuodesta 1995 osoitti syrjinnän vähittäistä kasautumista sekä miehillä että naisilla ja kaikissa maaryhmissä. Vuonna 1995 kahden tai useamman tyyppistä syrjintää oli vuonna 1995 kokenut 1,2 % vastaajista, 1,6 % vuonna 2005 ja 2,4 % vuonna 2015.

Kuvioon 4.11.1 on koottu syrjintäperusteiden yleisyys maaryhmittäin ja sukupuolittain. Siitä nähdään, että syrjintä on kaiken kaikkiaan yleisintä Keski-Euroopassa ja toiseksi yleisintä Suomessa. Keski-Euroopassa ja anglosaksisissa maissa etninen syrjintä ja kansallisuuteen kohdistuva syrjintä ovat yleisiä, kun taas Suomessa korostuvat erityisesti naisten kokema ikä- ja sukupuolisyryntä. Muissa Pohjoismaissa useimmat syrjintäperusteet ovat olennaisesti harvinaisempia kuin Suomessa.



Kuvio 4.11.1. Syrjintäperusteiden yleisyys naisilla ja miehillä maaryhmittäin eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan vuonna 2015 (luvut eivät ole laskettavissa yhteen päällekkäisten valintamahdollisuuksien vuoksi).

Eurooppalainen työolotutkimus näyttää tuottavan suurempia osuuksia syrjinnän kokemisessa kuin suomalainen työolotutkimus. Tämä korostaa tarvetta arvioida kriittisesti eri kyselyjen, kysymyksenasettelujen ja ajankohtien merkitystä luotettavan tiedon saamisessa työsyrynnästä. Tulokset osoittavat tiettyjä kulttuurisia ja maantieteellisiä rajalinjoja, jotka kytkeytyvät esimerkiksi naisten työllisyyteen ja maahanmuuttokysymyksiin. Sukupuolitasa-arvon edelläkävijänä Suomi saattaa paradoksaalisesti menestyä huonommin vertailussa maihin, joissa tämän tyyppiset kysymykset eivät ole osa jokapäiväistä keskustelua. Mielenkiintoista on, että sukupuoli ei ole yhtä voimakkaasti tai samansuuntaisesti syrjintäkokemuksia määrittävä tekijä kaikkialla kuin Suomessa.

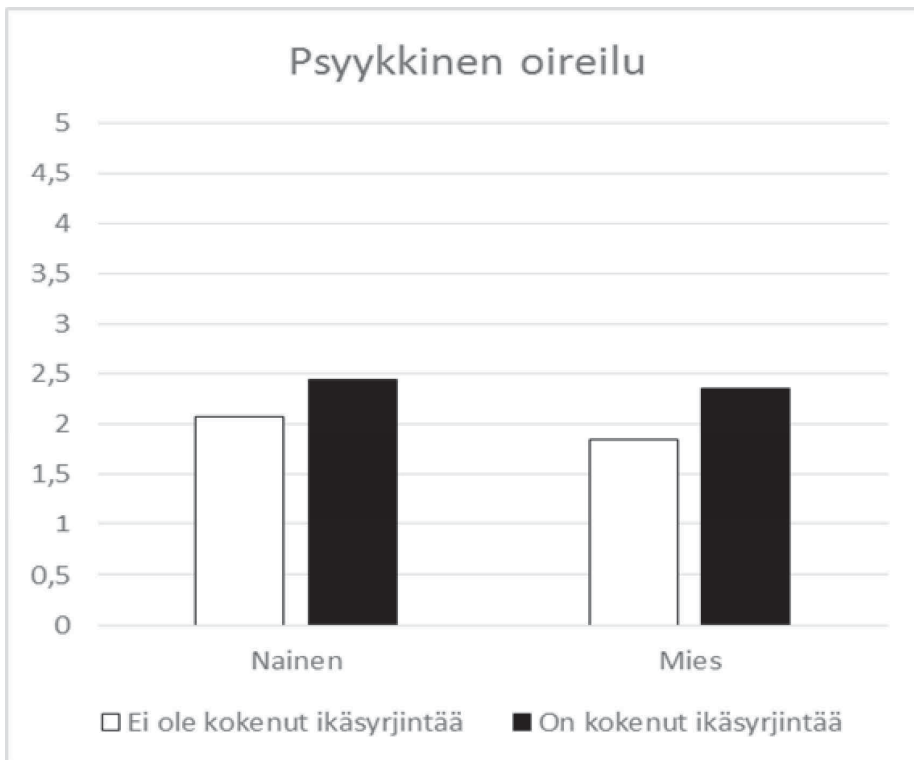
Eurooppalaisen työolotutkimukseen sisältyy useita reliabiliteettia heikentäviä seikkoja. Ensimmäinen liittyy kyselylomakkeen käännökseen – suomeksi puhutaan esimerkiksi vammaan liittyvästä syrjinnästä, englanniksi ”discrimination linked to disability”, jotka vaikuttaisivat eroavan merkitykseltään. Kyselylomakkeessa puhutaan myös rotuun liittyvästä syrjinnästä, joka on tieteellisen tutkimuksen valossa ylipäättään virheellinen käsite (ks. esim. Rastas 2005). Etnisyys, kansallisuus ja osin uskonto ovat useimmiten hyvin päällekkäisiä kategorioita. Lisäksi Suomen aineiston vastaajamäärät ovat niin pieniä, että niiden vertailu suuriin maaryhmiin lisää tulosten virhemarginaalia.

5. SYRJINTÄKOKEMUSTEN YHTEYDET HYVINVOINTIIN JA MYÖHEMPÄÄN TYÖURAAAN

5.1. Koetun työsyryjinnän hyvinvointivaikutukset

Nuoreen ikään perustuvan syrjinnän yhteys hyvinvointiin

Nuoreen ikään perustuvan ikäsyryjinnän hyvinvointiseurauksia tarkasteltiin palkansaajien raportin psyykkisen oireilun avulla (Viitasalo 2016). Nuorten aikuisten (alle 35-vuotiaiden) ikäsyryjinnän kokemukset tulevat esille heikentyneenä hyvinvointina. Ikäsyryjintää kokeneet naiset ja miehet kertoivat muita useammin kärsivänsä erilaisista psyykkisistä oireista (kuvio 5.1.1, ks. myös Taylor ym. 2013), kuten väsymyksestä, uniongelmistä, masennuksesta, ylläsiittuneisuudesta, jännittyneisyydestä tai tunteesta, että kaikki käy yli voimien. Oireilu on keskimäärin miehillä jonkin verran naisia harvinaisempaa, mutta oireilua näyttää olevan enemmän sekä naisilla että miehillä, jos he ovat kokeneet työssään nuoreen ikään liittyvää ikäsyryjintää.



Kuvio 5.1.1. Psyykinen oireilun ja ikäsyryjinnän yleisyys alle 35-vuotiailla vuosina 1990–2013 (kaksisuuntainen varianssianalyysi, $F=134,6$ p-arvo $<0,001$ ikäsyryjintä kokemuksen osalta ja $F=20,5$ p-arvo $<0,001$ sukupuolten osalta) (Viitasalo 2016).

Ikäsyryntäkokemusten ja psyykkisen oireilun lisääntymisen välinen yhteys on linjassa aiempien syrjintätutkimuksen kanssa (Schmitt ym. 2014; Pascoe ym. 2009; Pavalko, Mossakowski & Hamilton 2003; Vogt 2007). Nuoreen ikään liittyvä ikäsyryntä lukeutuu niiden syrjinnän muotojen joukkoon, jotka ovat yhteydessä hyvinvoinnin ja terveyden alenemiseen.

Työsyryntän yhteys työssä koettuun psyykkiseen pahoinvointiin

Työsyryntätutkimuksen toteuttamiseen osallistunut Rauha Hyvönen havaitsi pro gradu – tutkielmassaan (Hyvönen 2018) että työsyryntä ennustaa psyykkistä pahoinvointia. Tulos saatiin EWCS 2010-aineistoa analysoimalla eli se kattaa EU27-maat ja Norjan. Analyysi toteutettiin neljässä vaiheessa siten, että ensin tarkasteltiin pelkästään työsyryntää psyykkistä pahoinvointia selittävänä tekijänä, toisessa vaiheessa huomioitiin myös sosiaalinen tuki työpaikalla, kolmannessa edellisten lisäksi taustamuuttajat ja lopuksi vielä sosiaalisen tuen ja työsyryntän yhdysvaikutus (taulukko 5.1.1.).

Syrjintää työpaikallaan kokeneet vastaajat kärsivät psyykkisestä pahoinvoinnista useammin (OR 2,40–2,02) kuin ne vastaajat, jotka eivät olleet kokeneet syrjintää. Myös sosiaalinen tuki on yhteydessä psyykkiseen pahoinvointiin. Ne, jotka olivat saaneet sosiaalista tukea työpaikallaan, kärsivät hieman vähemmän psyykkisestä pahoinvoinnista (OR 0,83–0,85) verrattuna niihin, jotka eivät olleet saaneet sosiaalista tukea.

Tarkastelluista taustamuuttujista tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä psyykkiseen pahoinvointiin olivat sukupuoli, ikä, koulutustausta ja subjektiivinen terveydentila. Työsyryntään liittyvää psyykkistä pahoinvointia kokivat todennäköisimmin naiset (OR 1,33), korkeakoulutetut (OR 1,81), yli 35-vuotiaat (OR 1,22–1,12) ja terveydentilansa huonoksi kokevat (OR 7,64).

Koska sosiaalisen tuen ja työsyryntän kokemisen välinen yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä, sosiaalinen tuki ei ehkäise työsyryntästä koituvaa psyykkistä pahoinvointia syrjintää kokeneilla vaan ainoastaan niillä, jotka eivät olleet kokeneet syrjintää. Tulos on sinänsä mielenkiintoinen ja herättää kysymyksen siitä, saavatko syrjinnästä kärsivät vastaajat sosiaalista tukea työpaikallaan. Tämä voisi olla hedelmällinen jatkotutkimusaihe.

Taulukko 5.1.1. Psykkistä pahoinvointia ennustavat tekijät² (EWCS 2010, logistinen regressio-analyysi).

N=28112	Askel 1 ***	Askel 2 ***	Askel 3 ***	Askel 4 ***
	OR (95% luottamusväli)	OR (95% luottamusväli)	OR (95% luottamusväli)	OR (95% luottamusväli)
Työsyrrjintä (on kokenut=1)	*** 2,40 (2,18–2,64)	*** 2,22 (2,01–2,45)	*** 2,02 (1,82–2,24)	*** 2,02 (1,81–2,26)
Moderaattori				
Sosiaalinen tuki 0-8		*** 0,83 (0,81–0,85)	*** 0,85 (0,83–0,87)	*** 0,85 (0,83–0,88)
Taustamuuttajat				
Sukupuoli (nainen=1)			*** 1,33 (1,26–1,39)	*** 1,33 (1,26–1,39)
Ikä (15-34 OR=1)			***	***
35-54			*** 1,22 (1,16–1,30)	*** 1,22 (1,16–1,29)
55-99			** 1,12 (1,03–1,22)	** 1,12 (1,03–1,22)
Koulutustaso (perusaste OR=1)			***	***
Keskiaste			*** 1,49 (1,40–1,58)	*** 1,49 (1,40–1,58)
Korkea-aste			*** 1,81 (1,70–1,93)	*** 1,81 (1,70–1,93)
Terveydentila (hyvä OR=1)			***	***
Kohtalainen			*** 3,53 (3,31–3,76)	*** 3,53 (3,31–3,76)
Huono			*** 7,64 (6,18–9,45)	*** 7,64 (6,18–9,45)
Syntyperäinen kansalainen (ei=1)			1,03 (,96–1,11)	1,03 (0,96–1,11)
Parisuhde (ei parisuhdetta=1)			1,03 (,97–1,09)	1,03 (0,97–1,09)
Interaktiotermi				
Sosiaalinen tuki*työsyrrjintä				1,00 (0,90–1,10)
Nagelkerke R Square	2 %	3 %	13 %	13 %

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$.

² Sosiaalisen tuen muuttuja, eli moderaattori, on muodostettu faktorianalyysin ja standardoinnin avulla. Selitettävä muuttuja on psyykinen pahoinvointi, joka on koodattu niin, että ne vastaajat, jotka ovat kärsineet psyykkisestä pahoinvoinnista (masennus, ahdistus, yleisväsymys tai unettomuus tai yleiset nukkumisongelmat) saavat arvon 1 ja ne, jotka eivät ole kärsineet psyykkisestä pahoinvoinnista saavat arvon 0. Selitettävä muuttuja, eli työsyrrjintä, on koodattu niin, että vastaajat, jotka ovat kärsineet syrjinnästä työpaikallaan saavat arvon 1 ja ne, jotka eivät ole kokeneet syrjintää, saavat arvon 0. Taustamuuttujina ovat sukupuoli, ikä, koulutustausta, koettu terveydentila, parisuhde ja se, onko vastaaja sen maan syntyperäinen kansalainen, jossa hän asuu ja työskentelee. Taustamuuttajat on koodattu kaksiluokkaisiksi muuttujiksi arvoihin 0–1 tai luokiteltu niin, että luokkien arvot lähtevät arvosta nolla. Interaktiotermi on muodostettu kertomalla standardoitu sosiaalinen tuki, eli moderaattori, työsyrrjinnällä.

5.2. Koetun työsyryjinnän yhteydet myöhempään työuraan

Työsyryjinnän vaikutusten moniulotteisuutta selvitettiin tutkimuksessa myös työuran näkökulmasta. Tässä työura ymmärrettiin jatkuvuuden kautta, ja tarkastelussa käytettiin mittareina myöhempää työllisyyskehitystä (työkuukausien kokonaismäärä), koettua työttömyyttä (työttömyyskuukausien kokonaismäärä) sekä työmarkkinoilta poissaoloa (poissaolokuukausien kokonaismäärä).

Eripituisten seurantajaksojen avulla voidaan havainnoida työsyryjinnän yhteyksiä myöhemmän työllisyyden vakauteen pidemmällä aikavälillä. Seurantajaksojen pituudet olivat tutkimuksessa kolme, viisi ja kahdeksan vuotta tutkimusvuoden jälkeen. Vastaavia tarkasteluja ei aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa ole tietääksemme tehty. Kaikkiaan tarkasteluajanjakso kattaa vuodet 1990–2011. Käytettävään aineistoon on tehty lisärajaus siten, että eläkkeelle siirtyneet palkansaaajat on rajattu pois tarkasteluista.

Koska syrjintää kokeneiden ja sitä kokemattomien taustatekijöissä ja työn ominaispiirteissä on eroja, analyysissä huomioitiin keskeiset taustatekijät sukupuoli, ikä, koulutusaste, parisuhteen ja lapsen olemassaolo, asuinalue sekä tutkimusvuosi. Työn ominaispiirteitä ilmentävät työsuhteen kesto, viikkotyöaika, työnantajasektori, työn ruumiillinen ja henkinen rasittavuus sekä työssäkäyntialueen työttömyysaste tutkimusta edeltävänä vuotena. Terveyttä ilmensi lääkärin toteama pitkäaikaissairaus. Sisällyttämällä malleihin näiden havaittavissa olevien tekijöiden ohella myös aiempaan työhistoriaan liittyviä muuttujia pyrittiin kontrolloimaan myös niin sanottujen havaitsemattomien tekijöiden (kuten motivaation) vaikutusta tuloksiin. Työhistoriaa ilmentäviä muuttujia olivat aiemmat työ- ja työttömyyskuukaudet ja palkkatulo edellisen kahden vuoden aikana sekä työttömänä olon toistuvuus edellisen viiden vuoden aikana.

Työkuukaudet

Naisten syrjintä sukupuolen perusteella on selkeimmin yhteydessä myöhempien työkuukausien määrään: syrjintää kokeneilla oli vähemmän työkuukausia kuin muilla ja yhteys voimistui seurantaajan pidetessä (taulukko 5.2.1). Lisäksi perheellisyyteen ja työsuhdetyyppiin kohdistuva syrjintä on yhteydessä työkuukausien määrään kolmen vuoden seurannassa. Syrjintäperusteiden kasautuminen (summaindeksi) on puolestaan yhteydessä työkuukausien määrään 8 vuoden seurannassa. Muut syrjintäperusteet eivät ole yhtä selkeästi yhteydessä myöhempien työkuukausien määrään.

Taulukko 5.2.1. Syrjintäperusteiden ja -tilanteiden yhteydet myöhempisiin työkuukausiin.

	3 v (18–62 v)			5 v (18–60 v)			8v (18–57 v)		
	Kokee	Ei koe	Eron merk.	Kokee	Ei koe	Eron merk.	Kokee	Ei koe	Eron merk.
Nuori ikä	29,6	29,4	0,841	47,4	47,5	0,946	76,0	77,3	0,548
Vanha ikä	30,0	30,8	0,409	49,5	49,4	0,966	70,7	75,3	0,166
Naiset	29,5	30,4	0,211	46,1	48,8	0,066	72,6	77,0	0,049
Miehet (ei riittävästi tapauksia, n=21)									
Politiikka, ay-liike	30,1	30,5	0,668	49,1	49,0	0,946	77,4	77,3	0,986
Perheellisyys	28,9	30,5	0,069	47,1	49,0	0,282	74,4	77,4	0,294
Suosikkijärjestelmät	30,4	30,5	0,799	48,9	49,0	0,979	76,2	77,4	0,374
Työsuhteen tyyppi	29,7	31,4	0,006	50,4	51,4	0,431	79,5	81,3	0,402
Syrjintäperusteiden summamuuttuja	30,2	30,6	0,257	48,3	49,0	0,318	75,4	77,6	0,046
Syrjintätilanteiden summamuuttuja	30,4	30,5	0,653	49,0	48,9	0,842	76,9	77,5	0,437

Kontrollimuuttujat: Sukupuoli, ikä, mies, parisuhde, kotona alle 18-v lapsi, koulutusaste, asuinläämi, työsuhteen kesto, viikkotyöaika, työnantajasektori, työ ruumiillisesti raskasta, työ henkisesti raskasta, alueen työttömyysaste edellisenä vuotena, työssäolokuukaudet kahtena edellisenä vuotena, työttömyyskuukaudet kahtena edellisenä vuotena, palkkatulo kahtena edellisenä vuotena, työttömänä olon useus edellisen 5 vuoden aikana, pitkäaikaisraus, tutkimusvuosi.

Työttömyyskuukaudet

Naissukupuoleen, vanhaan ikään, perheellisyteen, suosikkijärjestelmiin ja työsuhteen tyyppiin perustuvat syrjinnän muodot ovat selvimmin yhteydessä seuranta-ajan työttömyyskuukausien määrään: syrjintää kokeneilla oli enemmän työttömyyskuukausia kuin syrjintää kokemattomilla. Lisäksi syrjintäperusteiden ja -tilanteiden kasautuminen oli yhteydessä työttömyyskuukausien määrään kaikilla seurantajaksoilla. (Taulukko 5.2.2.)

Taulukko 5.2.2. Syrjintäperusteiden ja -tilanteiden yhteydet myöhempisiin työttömyyskuukausiin.

	3 v			5 v			8 v		
	Kokee	Ei koe	Eron merk.	Kokee	Ei koe	Eron merk.	Kokee	Ei koe	Eron merk.
Nuori ikä	1,5	1,2	0,171	3,1	2,1	0,036	4,4	3,8	0,406
Vanha ikä	1,8	0,9	0,001	2,1	2,1	0,944	3,9	3,4	0,599
Naiset	1,2	0,8	0,023	2,2	1,6	0,065	3,9	3,1	0,182
Miehet (ei riittävästi tapauksia, n=21)									

	3 v			5 v			8 v		
Politiikka, ay-liike	1,5	1,0	0,121	1,6	1,9	0,414	3,6	3,6	0,969
Perheellisyys	1,8	1,0	0,007	2,3	1,9	0,328	4,8	3,6	0,169
Suosikkijärjestelmät	1,2	1,0	0,006	2,3	1,9	0,328	4,8	3,6	0,169
Työsuhteen tyyppi	3,2	3,0	0,838	2,3	1,8	0,031	4,5	3,5	0,018
Syrjintäperusteiden summamuuttuja	1,2	1,0	0,010	1,9	1,1	0,006	4,0	2,3	0,007
Syrjintätilanteiden summamuuttuja	1,3	0,9	<0,001	2,2	1,8	0,026	4,1	3,5	0,039

Poissaolokuukaudet

Perheellisyyteen ja työsuhteen tyyppiin perustuvat syrjinnän muodot olivat selvimmän yhteydessä työmarkkinoilta poissaolokuukausien määrään: syrjintää kokeneilla oli enemmän poissaolokuukausia kuin syrjintää kokemattomilla. Lisäksi syrjintäperusteiden kasautuminen oli yhteydessä poissaolokuukausien määrään kaikilla seurantajaksoilla. (Taulukko 5.2.3.)

Taulukko 5.2.3. Syrjintäperusteiden ja -tilanteiden yhteydet myöhempisiin työmarkkinoilta poissaolokuukausiin.

	3 v			5 v			8 v		
	Kokee	Ei koe	Eron merk.	Kokee	Ei koe	Eron merk.	Kokee	Ei koe	Eron merk.
Nuori ikä	3,2	3,2	0,971	6,7	6,1	0,543	11,4	9,5	0,244
Vanha ikä	7,7	8,6	0,682	6,0	6,6	0,770	11,8	9,5	0,325
Naiset	3,3	3,2	0,684	7,7	6,4	0,229	13,1	11,0	0,257
Miehet (ei riittävästi tapauksia, n=21)									
Politiikka, ay-liike	2,9	2,7	0,727	5,3	5,0	0,792	9,0	9,6	0,714
Perheellisyys	4,4	2,7	0,017	7,2	4,9	0,077	14,0	9,6	0,071
Suosikkijärjestelmät	2,8	2,7	0,615	5,1	5,0	0,768	10,1	9,6	0,560
Työsuhteen tyyppi	3,3	2,4	0,043	4,7	4,2	0,493	9,6	8,5	0,429
Syrjintäperusteiden summamuuttuja	3,0	2,6	0,037	5,5	4,9	0,091	11,1	9,4	0,023
Syrjintätilanteiden summamuuttuja	2,7	2,7	0,914	5,0	5,0	0,856	9,9	9,5	0,440

5.3. Työsyrynnän työuraseurauksia puskuroivat tekijät

Kielteisten seurausten tarkastelun lisäksi etsimme mahdollisia puskuritekijöitä, jotka voivat lievittää tai suojata työntekijöitä työsyrynnän seurauksilta. Aiemman tutkimuksen perusteella kiinnitämme tässä huomiota työntekijän saamaan sosiaaliseen tukeen. Siihen kuuluvat sekä esimieheltä että työtovereilta saatu tuki. Asetelman taustalla olevaa työn vaatimusten ja resurssien mallia ja siihen liittyviä oletuksia sekä käytettyjä muuttujia on kuvattu edellä luvussa 2.

Koettu syrjintä ja esimiestuki

Syrjintäkokemuksilla ja esimiestuella on yhdysvaikutuksia suhteessa myöhempään työuraan: niillä palkansaajilla, jotka kokivat syrjintää eivätkä saaneet tukea (ryhmä 4), oli muita ryhmiä enemmän työttömyyskuukausia kolmen vuoden seuranta-aikana (1,3 kuukautta), ja erot ovat tilastollisesti merkitseviä (taulukko 5.3.1). Tulos tukee kuormitushypoteesia, joka esiteltiin aiemmin luvussa 2.

Taulukko 5.3.1. Koetun syrjinnän ja esimiestuen yhdysvaikutukset seuraavien kolmen vuoden työttömyyskuukausien määrään (negatiivinen binomimalli).

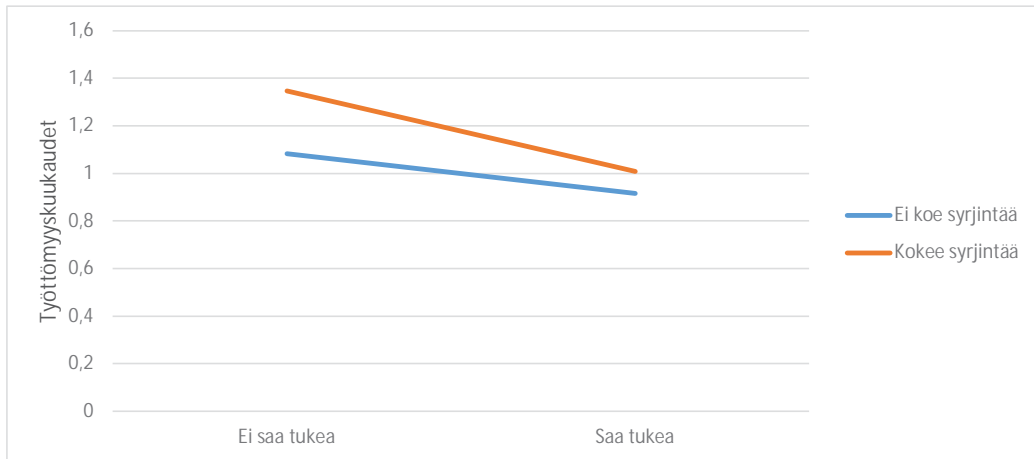
	N	IRR* (95 % luottamusväli)	Wald test (p)	Estimated marginal means**
Kontrollit mukana ¹				
1 Ei koe syrjintää, saa tukea	7379	0,68 (0,59–0,79)	<0,001	0,92
2 Ei koe syrjintää, ei saa tukea	5395	0,80 (0,69–0,93)	0,004	1,08
3 Kokee syrjintää, saa tukea	664	0,75 (0,59–0,94)	0,014	1,01
4 Kokee syrjintää, ei saa tukea (ref)	1272	1		1,35

*Incidence rate ratios eli ilmaantumistiheyksien suhde.

**Estimated marginal means eli laskennalliset ryhmäkeskiarvot.

Kontrollimuuttujat: Sukupuoli, ikä, mies, parisuhde, kotona alle 18-v lapsi, koulutusaste, asuinlääni, työsuhteen kesto, viikkotyöaika, työnantajasektori, työ ruumiillisesti raskasta, työ henkisesti raskasta, alueen työttömyysaste edellisenä vuotena, työssäolokuukaudet kahtena edellisenä vuotena, työttömyyskuukaudet kahtena edellisenä vuotena, palkkatulo kahtena edellisenä vuotena, työttömänä olon useus edellisen 5 vuoden aikana, pitkäaikaisraivaus, tutkimusvuosi.

Toinen mielenkiintoinen havainto on, että syrjintää kokevien ryhmän (ryhmät 3 ja 4) sisällä saatu esimiestuki (ryhmä 3) on yhteydessä vähäisempään työttömyyskuukausiin verrattuna esimiestukea saamattomiin (ryhmä 4) (IRR=0,75). Tulos tukee puskurihypoteesia. Puskurivaikutusta on havainnollistettu kuviossa 5.3.1. Koetun syrjinnän ja esimiestuen saamisen välillä ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevää interaktiota (Wald test $\chi^2(1) = 1,20$, $p=0,274$).



Kuvio 5.3.1. Koetun syrjinnän ja esimiestuen yhdysvaikutus työttömyyskuukausiin (3 vuoden seuranta).

Koettu syrjintä ja työtovereiden tuki

Myös syrjintäkokemuksilla ja työtoverituella on yhdysvaikutuksia suhteessa myöhempään työuraan: niillä palkansaajilla, jotka kokevat syrjintää eivätkä saa tukea (ryhmä 4), on muita ryhmiä enemmän työttömyyskuukausia kolmen vuoden seuranta-aikana (1,4 kuukautta), ja erot ovat tilastollisesti merkitseviä. (Taulukko 5.3.2.) Tulos tukee kuormitushypoteesia.

Taulukko 5.3.2. Koetun syrjinnän ja työtoverituen yhdysvaikutukset seuraavien kolmen vuoden työttömyyskuukausien määrään (negatiivinen binomimalli).

	N	IRR* (95 % luottamusväli)	Wald test (p)	Estimated marginal means**
Kontrollit mukana ¹				
1 Ei koe syrjintää, saa tukea	9087	0,67 (0,55–0,80)	<0,001	0,94
2 Ei koe syrjintää, ei saa tukea	3644	0,77 (0,63–0,92)	0,008	1,09
3 Kokee syrjintää, saa tukea	1222	0,79 (0,63–0,99)	0,038	1,12
4 Kokee syrjintää, ei saa tukea (ref)	709	1		1,42

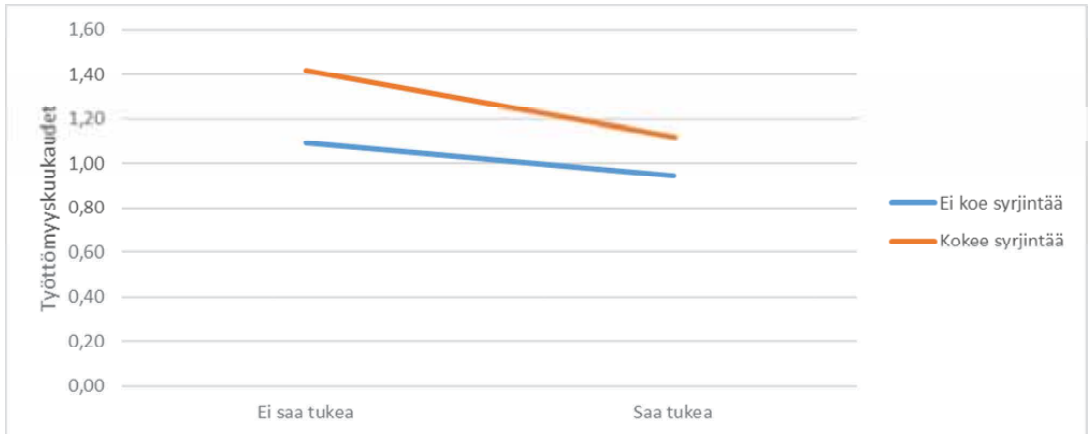
*Incidence rate ratios eli ilmaantumistiheyksien suhde.

**Estimated marginal means eli laskennalliset ryhmäkeskiarvot.

Kontrollimuuttujat: Sukupuoli, ikä, mies, parisuhde, kotona alle 18-v lapsi, koulutusaste, asuinlääni, työsuhteen kesto, viikkotyöaika, työnantajasektori, työ ruumiillisesti raskasta, työ henkisesti raskasta, alueen työttömyysaste edellisenä vuotena, työssäolokuukaudet kahtena edellisenä vuotena, työttömyyskuukaudet kahtena edellisenä vuotena, palkkatulo kahtena edellisenä vuotena, työttömänä olon useus edellisen 5 vuoden aikana, pitkäaikaissairaus, tutkimusvuosi.

Toinen mielenkiintoinen havainto on, että syrjintää kokevien ryhmän sisällä saatu tuki (ryhmä 3) on yhteydessä vähäisempiin työttömyyskuukausiin verrattuna tukea saamattomiin (ryhmä 4) (IRR=0,79). Tulos tukee puskurihypoteesia. (Kuvio 5.3.2.) Koetun syrjinnän ja työtoverituen saa-

misen välillä ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevää interaktiota (Wald test $\chi^2(1) = 0,84$, $p=0,359$).



Kuvio 5.3.2. Koetun syrjinnän ja työtoverituen yhdysvaikutus työttömyyskuukausiin (3 vuoden seuranta).

Syrjinnän vaikutuksia puskuroivia tekijöitä kartoitettiin myös haastatteluissa. Niiden perusteella näyttää siltä, että syrjintäkokemusten kielteisiä vaikutuksia puskuroivat toisaalta työpaikkakohtaiset tekijät ja toisaalta yksityiselämään liittyvät tekijät. Työpaikalla tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi hyvä työilmapiiri, hyvä johtaminen, sosiaalinen tuki/ vertaistuki, työkaverit, tiedonkulku, tasapuolinen kohtelu ja toisaalta työterveyshuolto erilaisine toimenpiteineen sekä työpaikan työsuojaus. Miellipiteen ilmaisun vapaus työpaikalla on myös oleellinen tekijä, samoin suvaitsevaisuus erilaisuutta kohtaan. Yksilötason tekijöitä ovat taas esimerkiksi perhe, läheiset, ystävät ja harrastukset.

5.4. Työsyrjinnän koetut seuraukset web-kyselyn valossa ja haastatteluaineistossa

Työsyrjinnällä on moninaisia vaikutuksia erityisesti syrjintää kokeneelle, mutta myös hänen läheisilleen, työyhteisölle, työnantajalle kuin koko yhteiskunnallekin. Syrjintää kokeneita käsittelevä jatkokysely- ja haastatteluaineisto tukee tätä havaintoa.

Sukupuolten välillä ei näyttäisi olevan suurta eroa siinä, millaisiksi vakavat tai erittäin vakavat seuraukset koetaan (Pietiläinen, tulossa). Jatkokyselyyn vastanneet pitivät vakavina seurauksina esimerkiksi työn menettämistä, työhyvinvoinnin ja motivaation heikentymistä, sosiaalista eristämistä, työtehtävien muuttumista vähemmän vaativiksi, palkan alenemista, psyykkisiä ja fyysisiä oireita, työn laadun heikentymistä, taloudellisia ongelmia ja sairaana työskentelemistä. Taloudelliset ongelmat saattoi kohdata siis syrjintää kokenut esimerkiksi työttömäksi joutuessaan, mutta vastaajat kertoivat myös työnantajalle aiheutuneista taloudellisista vaikutuksista. Mikäli työmotivaatio ja

-moraali heikentyvät, näkyy se todennäköisesti myös työn laadun heikentymisenä, mikä taas aiheuttaa seurauksia työnantajalle ja mahdollisesti esimerkiksi asiakkaille tai potilaille.

Erittäin vakavat seuraukset olivat pitkälle samoja kuin vakavatkin seuraukset, mutta niiden lisäksi vastaajat raportoivat itseluottamuksen menettämisestä, pitkistä sairauslomista, työkyvyn menettämisestä, välinpitämättömyydestä ja vaikeuksista huolehtia jokapäiväisistä asioista ja perheestä. Erittäin vakavina seurauksina vastaajat pitivät myös parisuhteen kärsimistä, ystävien menettämistä ja harrastusten jäämistä sekä pelkoa kohdata muita ihmisiä ja etsiä uutta työtä. Juuri perhe, harrastukset ja ystävät voisivat olla niitä tekijöitä, joiden voisi ajatella puskuroivan syrjinnän kielteisiä kokemuksia ja seurauksia, joten syrjinnästä ja sen seurauksista selviytyminen voi olla erittäin hankalaa ilman näitä tukiverkkoja. On selvää, että mikäli perheestä huolehtiminen kärsii, kärsijänä ovat erityisesti lapset, mikä puolestaan saattaa näkyä yhteiskunnassa muualla.

Haastatteluissa puolestaan kuvattiin syrjinnän lieviäkin seurauksia. Sellaisina pidettiin esimerkiksi pahaa mieltä ja sitä, ettei päässyt johonkin haluamaansa koulutukseen. Osa lieviä seurauksia kokeineista myös epäili omia kokemuksiaan, koska todisteita ei ollut.

Haastatteluaineiston avulla selvitettiin myös syrjintäkokemuksista selviytymistä. Osa haastatelluista oli selviytynyt kokemuksistaan, osa oli osittain selvinnyt ja osa ei ollut ainakaan toistaiseksi selviytynyt. Toisilla kokemukset olivat hyvin tuoreita, mutta toisilla kokemuksista oli jo pidempi aika. Vaikka osa ilmoitti ajan lieventäneen kokemusta, olivat osalla kokemukset hyvin pinnassa ja raskaita, vaikka syrjinnän kohtaamisesta olikin aikaa. Samassa työssä jatkaneet olivat yleensä valinneet hiljaisen sopeutumisen tien tai pyrkineet itse aktiivisesti toimimaan tilanteen parantamiseksi esimerkiksi työpaikan käytäntöihin vaikuttamalla. Myös yksityiselämän painottuminen työelämään verrattuna korostui. Joukossa oli myös niitä, jotka olivat harkinneet virallisen valituksen tekemistä, mutta olivat eri syistä peräänntyneet aikeissaan. Vain muutama oli tehnyt valituksen. Jotkut olivat ratkaisseet hankalan tilanteen työpaikalla siten, että olivat esimerkiksi organisaatiomuutoksen yhteydessä vaihtaneet tehtäviä ja näin myös esimiestä.

Edellä mainitut tukiverkot nousivat tärkeäksi tekijäksi selviytymisprosessissa, kuten myös vertais-tuki työpaikalla ja keskustelu terveyshuollon kanssa. Haastatteluissa luonto, mökkeily, puutarhahoito ja lemmikkieläimet osoittautuivat oleellisiksi tukipilareiksi syrjintäkokemuksessa selviytymisessä, ikävien asioiden unohtamisessa ja jaksamisessa. Osa oli valinnut irtisanoutumisen (uusi työ, varhainen eläköityminen, opiskelu) tai ottanut esimerkiksi opintovapaan päästäkseen pois hankalasta tilanteesta. Osa niistä, jotka olivat joutuneet lähtemään työstään eivätkä olleet löytäneet uutta työtä olivat pyrkineet muun muassa toimimaan aktiivisesti muualla kuten vapaaehtoistyössä, järjestössä tai politiikassa. Erilainen aktivoituminen yksityiselämässä auttoi selvästi jaksamaan – oli se

sitten vapaaehtoistyötä tai perheen kanssa matkustamista tai naapuriapua. Osalla kokemukset olivat niin dramaattisia, että heidän oli jopa muutettava paikkakunnalta, jotta ei tarvitsisi kohdata työpaikan ihmisiä edes ruokakaupassa. Useampi kertoi läheisten nostaneen heidät suosta.

6. POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena on ollut tuottaa uutta tietoa työssä koetusta syrjinnästä ja sen yhteyksistä myöhempiin työuriiin Suomessa 1990–2013. Tutkimuksessa on tarkasteltu ensinnäkin sitä, kuinka yleistä syrjinnän kokeminen on työssä sekä mitkä ovat yleisimmät syrjintäperusteet ja –tilanteet. Toiseksi tutkimuksessa on analysoitu, millaisia ajallisia muutoksia työsyryjinnässä on havaittavissa sekä mitkä tekijät ennustavat syrjinnän kokemista. Tarkastelu kohdistui pääosin Suomeen, mutta siinä tehtiin myös eurooppalaista vertailua. Tämä lisäksi tutkimuksessa käsiteltiin sitä, minkälaisia seurauksia koetulla syrjinnällä on työntekijöiden myöhempien työurien pituuden ja katkonaisuuden kannalta. Tutkimus tuo esille myös niitä tekijöitä, jotka toimivat puskurina syrjintäkokemuksia vastaan. Tarkastelujen päähuomio on ikä- ja sukupuolisyrjinnässä sekä syrjinnän kasautumisessa. Tarkastelussa on myös mukana kansainvälistä vertailua siitä näkökulmasta, miten Suomi eroaa muusta Euroopasta syrjintäkokemusten osalta.

Tutkimuksessa lähestytään työsyryjintää henkilökohtaisten kokemusten näkökulmasta keskittyen vain tiettyihin syrjintäperusteisiin ja -tilanteisiin, kuten ikään, sukupuoleen, suosikkijärjestelmiin ja syrjinnän kasautumiseen. Suomalaisen lainsäädännön perusteella työsyryjintä tarkoittaa työntekijän asettamista muita työntekijöitä huonompaan asemaan ilman hyväksyttävää syytä yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Lainsäädännössä määritellään työelämässä kielletyt syrjintäperusteet (esim. sukupuoli, ikä ja perhesuhteet), mutta lainsäädännössä määriteltyjen lisäksi on olemassa myös muita syrjintäperusteita. Tässä tutkimuksessa analysoidaan subjektiivista kokemusta syrjinnästä, jolloin tulkinnat siitä, mitä eriarvoinen kohtelu erilaisissa tilanteissa on, perustuu tulkitsijan näkemykseen ja voi siten vaihdella tulkitsijan ja tilanteen mukaan. Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, kun syrjintää tapahtuu useammalla kuin yhdellä perusteella.

Keskeiset tulokset

Työsyryjinnän yleisyys ja taustatekijät: Tutkimuksessa tarkasteltiin työsyryjintäkokemusten eri muotojen yleisyyttä ja vaihtelua eri palkansaajaryhmissä. Selvästi yleisin syrjintäperuste on suosikkijärjestelmät, sitten tulevat työsuhteen tyyppi (vuodesta 1997 lähtien), naissukupuoleen ja vanhaan ikään kohdistuva syrjintä. Selvästi vähäisintä on miessukupuoleen perustuva syrjintä. Ikäsyryjintää koetaan kaikissa tarkastelluissa ikäryhmissä, keskimäärin hieman yli 5 % palkansaajista ja naiset selvästi miehiä useammin, ja lisäksi noin joka kymmenes palkansaaja havainnoi sitä työyhteisössään. Ikääntyneet kokivat ikäsyryjintää eniten teollisuudessa, kun taas nuoremmista ikäryhmissä sitä koettiin julkisissa palveluissa. Esimiestyön merkitys nousi tutkimuksessa esiin siinä, että esimieheltä saatava tuki oli tärkeä syrjinnältä suojaava tekijä. Tuen puute oli leimallista syrjintää kokeneilla.

Koettu ikäsyryjintä: Ikäryhmittäinen tarkastelu osoitti, että henkilökohtaiset kokemukset ikäsyryjinnästä muuttuvat muotoaan iän myötä. Ilmiön yleisyys noudattaa U-käyrää: nuorimmassa (15–24) ja vanhimmassa (55–64) ikäryhmässä ikäsyryjintää koettiin eniten, hieman alle 10 % palkansaajista. Naisten kokema ikäsyryjintä oli jopa kaksinkertaista miehiin verrattuna. Ikäsyryjinnän huippuvuosi oli 1990, ja erityisesti varttuneiden ikäryhmien kokema syryjintä on laskenut 2000-luvulla 3–5 prosentin tasolle. Toisaalta nuorten ikäryhmien kokemukset ikäsyryjinnästä näyttävät kääntyneen vähittäiseen mutta tasaiseen nousuun 2000-luvulla.

Sekä nuoruus että ikääntyminen lisäsivät syryjinnän yleisyyttä. Työttömyysuhka ja esimiehen tuen puute olivat selkeästi ikäsyryjinnän todennäköisyyttä lisääviä tekijöitä molempien sukupuolten kohdalla. Tällöin kyse oli organisaatiotasoisista tilannetekijöistä, joihin yksilöllä ei ole suoranaista vaikutusmahdollisuutta, mutta niiden syytä voidaan paikallistaa. Toisaalta tulokset kertovat myös korkeakoulutuksen ja työtovereiden tuen suojaavasta vaikutuksesta sekä siitä, että eri toimialoilla ja sektoreilla sukupuoli erottelee ikäsyryjintäkokemuksia. Toisin sanoen sukupuolistuneet käytännöt ovat sidoksissa työntekijöiden ikään. Näitä laajempia toimintakulttuurisia ikäsyryjinnän muotoja on vaikeampi tunnistaa ja eritellä.

Koettu sukupuolisyryjintä: Sukupuoleen kohdistuvaa syryjintää naiset kokivat jopa kymmenkertaisesti miehiin nähden, noin 4 % palkansaajanaisista. Hieman yllättäen nuorten miesten kohdalla toimialaerot olivat naisia suurempia, samoin perheellisyyden ikäsyryjintää lisäävä vaikutus. Sukupuolisyryjintää on 2000-luvulla koettu pysyvästi hieman vähemmän kuin 1990-luvun lopulla. Siinä missä ikäsyryjintä todettiin vähäisimmäksi 25–44-vuotiaiden ryhmässä on sen sijaan naisten sukupuolisyryjinnän kokemus yleisintä juuri tällä välillä. Sukupuolisyryjinnän todennäköisyyttä varsinkin naisilla lisäsi korkeampi koulutus ja toimihenkilöasema sekä teollisuudessa työskentely. Miesten sukupuolisyryjinnän todennäköisyys taas oli lähes kaksinkertainen julkisissa palveluissa verrattuna teollisuuteen. Sukupuolisyryjinnältä suojaavia tekijöitä olivat parisuhde (ei merkitsevästi), työsuhteen turvallisuus ja koettu tuki esimieheltä, eli pitkälti samat seikat kuin ikäsyryjinnältä.

Muu koettu syryjintä: Muista koetun syryjinnän muodoista yleisin oli suosikkijärjestelmiin perustuva syryjintä, jota oli kokenut naisista noin 10 prosenttia ja miehistä noin kuusi prosenttia. Kyse on ainoasta syryjinnän muodosta, joka on seuranta-aikana lisääntynyt - tai johon on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Kokemus syryjinnästä perhesyistä tai raskauden johdosta on naisten keskuudessa vähentynyt vuoden 1990 kolmesta prosentista noin kahteen prosenttiin. Hyvin vastaava muutos on tapahtunut poliittisiin mielipiteisiin liittyvissä syryjintäkokemuksissa. Hieman yleisempänä (noin 3 prosentissa) on säilynyt työsuhteperusteinen syryjintä, joka sekin on yleisempää naisilla kuin miehillä. Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus syryjintäperusteena oli nuorilla naisilla yleisintä tarkasteluajanjaksolla (6,9–7,9 %) lisääntyen 2000-luvulla.

Syrjintäkokemusten yleisyys Euroopassa: Eurooppalaisen työoloaineiston valossa Suomi erottui korkean työsyrynnän maana. Erityisen merkille pantavaa oli Suomea kulttuurisesti lähinnä oleviin Pohjoismaihin, joissa syrjintä oli kokonaisuutena selvästi harvinaisempaa. Syrynnän laatu vaihteli voimakkaasti maaryhmittäin: siinä missä Suomessa korostuivat ikä- ja (naisten) sukupuolisyryntä, oli oikeastaan kaikkialla muualla voimakkaampaa kansallisuuteen tai etniseen taustaan liittyvä syryntä. Tässä mielessä muissa maissa syryntä kohdistui tasaisemmin sekä miehiin että naisiin. Tulosten tulkitseminen on kuitenkin haasteellista, sillä esimerkiksi Etelä-Euroopassa koettu syryntä oli hyvinkin vähäistä, mikä ei ole aivan uskottavaa. Työmarkkinoiden rakenne vaihtelee huomattavasti myös maaryhmien sisällä – esimerkiksi pienten perheyrytysten tai suuryrytysten työllistävä osuus saattaa vaihdella paljon. Toisaalta esimerkiksi Italian kohdalla ei voida olettaa itse työsyrynnän ilmiönä olevan vähäisempää kuin monissa muissa maissa, vaan selitys saattaa löytyä kulttuurisista perheistä ja ystäviä suosivista käytännöistä ja näiden hyväksyttävänä pitämisestä (Pellegrino & Zingales 2017).

Moniperusteinen syryntä: Työsyryntä on yleisesti ottaen vähentynyt tarkasteluajanjaksolla. Kuitenkin niin sanottu moniperusteinen syryntä eli useamman syryntäperusteiden samanaikainen esiintyminen on säilynyt ennallaan reilussa kolmessa prosentissa vastaajista. Syryntä kasautuu naisille selvästi useammin kuin miehille ja erityisesti 25–34-vuotiaille. Moniperusteista syryntää ennustavat samat tekijät kuin edellä on todettu – esimiehen tuen vähäisyys ja työttömyysuhka sekä naisilla toimihenkilöasema. Syryntäperusteet vähenevät iän myötä. Toimialoista teollisuudessa moniperusteinen syryntä on yleisempää kuin palvelualoilla.

Syryntätilanteet: Syryntätilanteet liittyivät yleisimmin tiedon saamiseen, ja se oli myös ainoa tarkasteluajana yleistynyt syryntätilanne. Työhönotossa tapahtuva syryntä oli vähentynyt selvästi 2000-luvulle tultaessa, samoin palkkaukseen liittyvä syryntä. Muiden asenteet oli säilynyt merkittävänä (17 % v. 2013) syrynnän ilmenemistapa. Arvostukseen, työvuorojen jakoon ja työsuhteisiin liittyvä syryntä kohdistui erityisesti keski-ikäisiin ja kaksi kertaa useammin naisiin kuin miehiin.

Syryntätilanteet (työhönotossa, palkkauksessa, koulutus- ja etenemismahdollisuuksissa sekä arvostuksen saamisessa) kohdistuivat useimmiten julkisen hallinnon, maanpuolustuksen sekä sosiaali- ja terveysalan palkansaajiin. Korkeakoulutus lisäsi syryntäkokemuksia, nuori ikä työhönottoon liittyvää ja keski-ikäisyys uralla etenemiseen liittyvää syryntää. Määräaikaiset ja osin myös esimiestehtävissä toimivat kokivat muita yleisemmin erilaista syryntää. Työyhteisön sukupuolirakenteen mukaan tarkasteltuna erilaiset syryntätilanteet kohdistuivat erityisesti miesenemmistöisiin työyhteisöihin. Kuitenkin myös naisennemmistöisissä työyhteisöissä naiset kokivat usein syryntää.

Syrjintätilanteiden kasautuminen näytti varsin pysyvältä ilmiöltä – koettu monitilanteinen syrjintä oli yleisintä nuorilla naisilla. Syrjintätilanteiden esiintymistä ennustivat samat tekijät kuin syrjintää muutoinkin. Syrjinnän perusteita ja tilanteita ristiin tarkasteltaessa syrjintäperusteista suosikkijärjestelmät olivat yhteydessä useimpiin syrjintätilanteisiin vuonna 2013. Naissukupuoli ja ikä olivat myös yhteydessä kaikenlaisiin syrjintätilanteisiin. Työsuhteeseen liittyvä syrjintäperuste puolestaan korreloi erityisesti koulutukseen ja työsuhte-etuihin liittyvien syrjintätilanteiden kanssa.

Psyykkiset seuraukset: Tutkimus tuki käsitystä, jonka mukaan työsyrrjintäkokeumuksilla on vakavia ja kauaskantoisia seurauksia. Lähes aina (85 %) koettu syrjintä oli toistuvaa sekä miehillä että naisilla. Alle 35-vuotiaana koettu nuoreen ikään kohdistuva syrjintä oli yhteydessä psyykkisiin oireisiin kuten masennukseen tai ylirasittuneisuuteen sekä naisilla että miehillä. Tarkemmassa analyysissä osoittautui, että sosiaalinen tuki vähensi psyykkisten oireiden todennäköisyyttä myöhemmällä uralla. Kuitenkaan työsyrrjintää kokeneiden keskuudessa sosiaalinen tuki ei vähentänyt psyykkistä pahoinvointia.

Lähes kaksi kolmasosaa syrjintää kokeneista piti myös vaikutuksia vakavina itselleen ja työsuhteelleen. Syrjinnän koettiin liittyvän johtamisongelmiin tai organisointiin sekä työyhteisötason toimintaan. Haastatteluaineiston perusteella työsyrrjinnällä voi olla ihmisten yksityiseen elämään ja työn ulkopuolisiin sosiaalisiin suhteisiin ulottuvia merkittäviä vaikutuksia. Yleensä vakavaa syrjintää kokeneet eivät kyenneet puuttumaan itse syrjintään vaan joutuivat löytämään omia yksilöllisiä tapoja sopeutua tilanteeseen. Sosiaalisen tuen merkitys korostui toipumisessa, mutta se edellytti usein oman identiteetin ja työuran tietoista uudelleen rakentamista.

Työuraseuraukset: Koetulla työsyrrjinnällä todettiin myös työurien rakentumiseen heijastuvia vaikutuksia. Erityisesti naissukupuoleen, perheellisyyteen ja työsuhteen tyyppiin kohdistuvaa syrjintää kokevilla oli epäedullisempi työura kuin syrjintää kokemattomilla. Seuranta-ajan pidetessä nimenomaan työsyrrjintää kokeneiden naisten työssäolo oli vähäisempää kuin syrjintää kokemattomien. Regressiomallin mukaan useampi syrjintäperuste sekä perheellisyyteen ja epävakaiseen työsuhteen liittynyt syrjintä olivat yhteydessä vähäisempiin työkuukausiin. Myös työttömyyden määrä vaihteli seurantajaksolla sen mukaan, oliko kokenut työsyrrjintää eri muodoissaan, ja myös eri syrjintäperusteiden kasautuminen ennakoiti regressiomallissa voimakkaasti suurempaa työttömyyskuukausien määrää.

Puskuroivat tekijät: Tutkimuksessa tarkasteltiin myös sitä, mitkä tekijät puskuroivat syrjintäkokeusten kielteisiä yhteyksiä työntekijöiden työuriin. Tulosten mukaan sekä esimiestuki että työtöveerien tuki lievittivät työsyrrjintäkokeusten kielteisiä yhteyksiä myöhempiin työttömyyskuukausiin kolmen vuoden seurannassa: syrjintää kokeneiden ryhmässä niillä palkansaajilla, jotka saivat esi-

mieheltä tai työtovereilta tukea, oli vähemmän työttömyyskuukausia kuin tukea saamattomilla. Lisäksi esimiestuen vaikutus oli selvempi kuin työtoverien tuen. Saadun tuen ja syrjintäkokemusten yhdysvaikutus ei kuitenkaan yltänyt tilastollisesti merkitseväksi. Yksi mahdollinen selitys voi liittyä syrjinnän aiheuttajiin. Työolotutkimuksessa ei ole suoraan kysytty syrjinnän aiheuttajaa. Syrjintätilanteiden perusteella voidaan arvioida, että syrjintäkokemusten aiheuttajia löytyy sekä esimiehistä että työtovereista, mahdollisesti myös asiakkaista. Samansuuntaisia tuloksia on saatu koetusta työpaikkakiusaamisesta, jonka aiheuttajia on kysytty työolotutkimuksessa suoraan.

Kaiken kaikkiaan työssä koettu syrjintä kohdistuu siis edelleen eri muodoissaan selvästi useammin naisiin ja myös enenevästi kaiken ikäisiin. Syrjinnän alkuperä on usein tilannetekijöissä kuten työttömyysuhkatilanteessa, mutta selvää on, että työelämän sukupuolistuneissa käytännöissä naiset joutuvat miehiä useammin syrjinnän kohteeksi. Syrjinnän yleisyyden perusteella syrjintää esiintyy laajasti erilaisilla työpaikoilla eli siihen liittyvä problematiikka koskee koko työelämää. Syrjintä piilee myös sellaisissa käytännöissä, joista ollaan ja joista voidaan olla vain osaksi tietoisia, kuten suosikkijärjestelmissä tai tiedonkulussa. Samalla kun ikään ja sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä on tultu ilmiönä laajemmin tietoiseksi, on syrjinnän ja epäoikeudenmukaisen kohtelun välinen raja hämärtynyt. Voidaan päätellä, että syrjintää ei voida poistaa pelkästään tietoisuuden lisäämisellä, vaan siihen voidaan vaikuttaa toisaalta a) tilannekohtaisella tuella sekä b) toimintakulttuurisella muutoksella, joka koskettaa kokonaisia toimialoja ja ammattikuntia. Myös syrjiviin käytänteisiin johtavat syyt tulisi kyetä aiempaa tarkemmin tunnistamaan, ei vain niiden seuraukset.

Tutkimuksen tuloksia voidaan tulkita suhteessa työelämän muutoksiin viime vuosikymmeninä. Suomen taloudellinen kehitys on muistuttanut vuoristorataa alkaen 1990-luvun alun lamasta alkaen näihin päiviin saakka. Taluskriisi(e)n vaikutukset työhyvinvointiin ja työuriin ovat hyvin epäsuoria, mutta epävakaus asettaa samalla erityisiä haasteita työn hallinnan ja vaatimusten tasapainolle, johtamisen oikeudenmukaisuuden toteutumiselle, koetulle työsuhteen turvallisuudelle sekä osaamiselle (Peutere ym. 2017).

Tulosten hyödynnettävyys. Työsyrjintäilmiön ja kielteisiltä seurauksilta suojaavien tekijöiden tunnettavuuden ja näkyvyyden lisääminen yhteiskunnan tasolla mahdollistaa työpaikoilla työsyrjintään puuttumisen ja vähentämisen käytännössä. Tutkimuksen tulokset ovat hyödynnettävissä työpaikoilla työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä työsuojelun että työterveyden alueilla. Työsyrjinnän aiheuttamien työuraseurausten vähentämisen kautta tutkimuksen tulokset ovat merkittäviä myös työn tuottavuuden näkökulmasta.

Työsyrynnän erityisen vahingollinen piirre on siinä, että se kytkeytyy työntekijöiden epävarmuuden kokemuksiin – epävarmuuteen oman työpanoksen riittävydestä, työnantajan antamasta arvostuksesta ja työsuhteen jatkumisesta. Voidaan ajatella, että jo sinänsä jaettu tietoisuus työelämän epävarmuudesta erityisesti suhdannevaihteluiden oloissa on kuluttavaa, mutta se saattaa lisäksi purkautua epäterveenä kilpailuna, omien etujen edistämisenä muiden kustannuksella, suosikkijärjestelmänä, tiedon panttaamisena ja kaiken kaikkiaan yhteistoiminnallisuuden heikentymisenä. Tällöin suojaavilla tekijöillä ja toimenpiteillä on ratkaiseva vaikutus.

Monien muiden työelämäilmiöiden tapaan työuria pidentävät toimet ovat usein korostuneen yksilökeskeisiä – on pyritty työkyvyn edistämiseen, tehtävien ja työaikojen räätälöintiin, työterveyshuollon tehostamiseen sekä esimerkiksi työnteon kannustavuuden parantamiseen eläkejärjestelmää uudistamalla. Yksilön valintaa ja vastuuta on yksipuolisesti korostettu myös esimerkiksi työuupumuksen (Rikala 2013) ja sukupuolten epätasa-arvon ratkaisemisessa (Koivunen ym. 2010). Yhteisöllisempään ja yhteistoiminnalliseen kehittämistapaan perustuvan valtakunnallisen työelämän kehittämisohjelman (Tykes, Tyke) panos on ollut ollut tärkeä 1990-luvun laman jälkeisessä Suomessa, mutta tämän ohjelmallisen toimintamuodon päättymisen 2010-luvulla heijastaa osaltaan siirtymää yksilöllisempään ja tilkkutäkkimäisempään työelämän kehittämiskulttuuriin. Käsillä olevan tutkimuksen tulosten valossa yhteistoiminnallinen työelämän kehittämistapa puoltaa edelleen paikkaansa, kun työyhteisöissä, -organisaatioissa ja kokonaisilla sektoreilla pyritään merkitykselliseen, sekä organisaation että työntekijöiden tavoitteet huomioivaan kehittämiseen. (Shemeikka ym. 2017). Tämä toimisi todennäköisesti vastavoimana yksilöllistymiselle ja hillitsisi uusliberaalin kehityksen varjopuolia.

Syrjinnän tutkimuksen haasteita

Syrjinnän yksityiskohtaista tutkimista haastaa jo itse aihepiiri: Miten ihmisten tapaan vastata vaikuttaa ilmiön kielteisyys? Syrjityksi identifioituminen voi olla yksi vastaamisen este. Tutkimuksen keskeinen aineisto on kerätty haastattelemalla ihmisiä. Tällä voi olla merkitystä sen kannalta, miten itselle herkistä asioista ollaan valmiita raportoimaan. Se, miten itse haastattelu vuorovaikutustilanteena toteutuu, voi vaikuttaa lopullisiin vastauksiin. Esimerkiksi se, miten haastattelutilanteen konteksti ja haastateltavan kokemus vastaajaksi asettumisesta onnistutaan huomioimaan tilanteessa, vaikuttaa haastateltavan vastauksiin. Toisin sanoen, jos haastateltava kokee tilanteen epämiellyttävänä, hän ei välttämättä lähde erittelemään negatiiviseksi tulkittuja ja itselle arkoja kokemuksia. (Leinonen ym. 2017.)

Syrjintää kokeneet henkilöt näyttävät pääosin olevan halukkaita osallistumaan kyselyihin ja haastatteluihin. He näkevät kokemustensa jakamisen pääosin mahdollisuutena tehdä asialle jotain ja koke-

vat näin auttavansa vastaavassa tilanteessa olevia. Haastatteluihin osallistuminen ja aiheesta puhuminen näyttävät myös olevan henkilökohtaisen selviytymisen keinoja. Joillekin kokemukset voivat kuitenkin olla niin raskaita ja akuutteja, etteivät he aiemmasta halukkuudestaan huolimatta ole enää yhteydenottohetkellä halukkaita osallistumaan haastatteluun, vaan pyrkivät pikemminkin unohtamaan koko ikävän asian.

Syrjintä on usein monien eri tekijöiden yhdessä mahdollistamaa. Sen takia selvää syytä tai syitä syrjinnälle on vaikea nimetä tai ylipäänsä tietää. Se, miten vastaaja hahmottaa erilaisten tekijöiden yhteisvaikutukset ja tunnistaa syrjinnän syitä tai syiden yhdistelmiä vaihtelee myös vastaajien välillä. Sama ilmiö tai tilanne voidaan kokea ja tulkita eri tavoin. Ilmiön moniulotteisuuteen ja tavoittamisen haasteisiin liittyy myös se, että syrjinnän syiden ja seurausten erittely on hankalaa. Tutkimuksessa peilattiin nimenomaan syrjinnän itse ilmoitettuja syitä eli omia kokemuksia ja tulkintoja vastaajan taustatietoihin.

Suosikkijärjestelmät osoittautuivat yhdeksi keskeiseksi syrjintäperusteeksi. Suosikkijärjestelmien luonne ja rakenne jäivät monin osin tuntemattomiksi. Tässä kohtaa tulkinnallisuus korostuu. Laadullisissa haastatteluissa suosikkijärjestelmistä puhuminen, niin sanottu ”pärstäkerroin” ja sen ilmentymät, konkretisoituu usein muiksi syrjinnän muodoiksi. Tarvittaisiinkin lisää ymmärrystä siitä, missä määrin ilmaus ja siihen perustuva kysymys on päällekkäinen muiden syrjinnän perusteiden kanssa. Myös suosikkijärjestelmien avaaminen ylipäänsä auttaisi tavoittamaan ilmiötä paremmin: Miten suosikkijärjestelmät rakentuvat ja kuka niihin voi kulloinkin kuulua? Esimerkiksi työuralla etenemisen kannalta merkityksellisiä työpaikan erilaisia sisäpiirikäytäntöjä ja hyvä veli -verkostoja (Holgerrson 2013) ei voida tällä tutkimuksella tavoittaa.

Sekä syrjintäkysymyksiin vastaamista että niiden laatimista on syytä pohtia myös siitä näkökulmasta, mitä tekijöitä tunnistetaan ja nostetaan potentiaalisiksi syrjinnän syiksi. Millaisia syrjinnän syitä ja tilanteita työpaikoilla on, joita ei vielä ole tunnistettu? Laadullinen tutkimus voisi vielä syventää ymmärrystä huomioitavista tekijöistä ja auttaa kehittämään kyselyiden ja haastattelujen kysymysten sarjaa edelleen.

Haasteena syrjinnän tarkastelun osalta voinee pitää myös sitä, ettei työolotutkimuksen otoksiin tule riittävästi vähemmistöryhmien edustajia, esimerkiksi maahanmuuttajataustaisia, mikä rajoittaa vähemmistöjen kokeman syrjinnän tarkastelua. Lisäksi eurooppalaisessa työolotutkimuksessa maa-kohtaiset vastaajamäärät jäävät erityisesti pienissä maissa varsin vähäisiksi edustavuutta ajatellen.

Työsyrjinnän kansainväliseen vertailuun liittyy myös muita rajoitteita. Kulttuurierot, yhteiskuntarakente ja historia vaikuttavat vastaamiseen eri maissa (Pietiläinen & Keski-Petäjä, 2014). Myös syr-

jintäkysymysten erikieliset käännökset voivat aiheuttaa eroja syrjintäkäsitteen ymmärtämisessä. Myös syrjintätapausten pieni määrä voi vaikeuttaa maiden välistä vertailua.

Syrjintätutkimuksen haasteiden ohella on syytä korostaa tutkimuksen vahvuuksia. Suomessa on käytettävissä pitkä ja edustava aikasarja-aineisto (Tilastokeskuksen työolotutkimukset) koetun syrjinnän tutkimuksessa. Työoloaineistoon on ollut lisäksi mahdollista yhdistää yksilöiden myöhempää työuraa ilmentäviä rekisteritietoja, mikä on varsin harvinaista kansainvälisesti. Lisäksi haastattelut ja web-kysely syvensivät tietoa syrjinnän kokemisesta, jatkuvuudesta ja vakavuudesta sekä syrjinnästä selviytymisestä.

Johtopäätökset

- Työsyryntää on tarkasteltava sekä rakenteellisena ongelmana että työhyvinvoinnin kysymyksenä.
- Työsyryntäkokemuksia tuottavat erityisesti suosikkijärjestelmät, työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus, naissukupuoli ja varttunut ikä.
- Selvästi vähiten työsyryntää esiintyy miehillä.
- Syryntällä on kielteisiä seurauksia työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden näkökulmasta.
- Työsyryntäkokemukset vaikuttavat kielteisesti työntekijöiden myöhempään työuriin ja erityisesti työttömyysjaksoihin.
- Syryntäkokemukset ja työelämän sukupuolen mukainen segregaatio liittyvät toisiinsa monimutkaisella tavalla. Naiset kokevat syryntää erityisesti miesenemmistöisissä työyhteisöissä, mutta myös sukupuolijakaumaltaan tasaisissa ja naisenemmistöisissä työyhteisöissä. Hyvin naisenemmistöinen työpaikka voi toisaalta suojata sukupuoleen perustuvan syryntän kokemuksilta, koska työntekijöillä ei ole sukupuoleen perustuvan vertailun mahdollisuuksia.
- Esimieheltä ja työtovereilta saatu tuki lievittää syryntäkokemusten kielteisiä työuraseurauksia.
- Eurooppalaisen työoloaineiston valossa suomalaiset naiset ja alle 30-vuotiaat kokevat työsyryntää keskimääräistä enemmän.

Suosituksset

Työsyryntää olisi tarkasteltava ilmiönä, jossa yhteiskunnan rakenteelliset ja työpaikkatason ongelmat ja työhyvinvoinnin kysymykset kietoutuvat yhteen. *Suomalaisen yhteiskunnan tasolla* työsyryntäjännän vähentäminen ja ennaltaehkäisy edellyttävät poliittista keskustelua ja tukitoimia. Työelämän sääntelyllä ja poliittisilla tukitoimilla, esimerkiksi pitkäjänteisellä työelämän kehittämiseen tähtävällä ohjelmatyöllä, luodaan yhteiskunnallista ymmärrystä työsyryntämättömyyden tärkeydestä. Se antaa myös välineitä sellaisten organisaatorakenteiden ja työelämäkäytäntöjen kehittämiseksi, joilla voidaan puuttua syrjiviin rakenteisiin ja käytäntöihin.

Yksi tärkeä yhteiskunnalliselle tasolle asettava haaste, joka tarvitsee tuekseen julkisen vallan huomiota, on työelämässä vallitsevien voimakkaiden sukupuolijakojen purkaminen. Suomalaisen työelämän voimakas sukupuolen mukainen eriytyminen on haitallista etenkin naisille miesvaltaisilla työpaikoilla, mutta on yhteydessä myös miesten syrjintäkokemuksiin. Näin ollen valtakunnallisella tasolla olisi edelleen pyrittävä toimimaan tämän jaottelun purkamiseksi sekä kannustaa käytäntöihin, jotka tukevat sukupuolten tasa-arvoa sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Varsinaisesti tällaiset käytännöt tuotetaan työpaikkatasolla, mutta ne vaativat tuekseen poliittisia toimia.

Yhteiskunnan tasolla on myös oleellista lisätä tietoisuutta itse syrjintäilmiöstä ja sen seurauksista niin yksilöille, yrityksille kuin yhteiskunnallekin. Asenteisiin voidaan vaikuttaa muun muassa yleisillä kampanjoilla. Näistä voidaan esimerkkeinä mainita tasa-arvovaltuutetun raskaussyrjintäkampanjan ja #metoo –kampanjan. Tärkeää olisi lisätä tietoisuutta myös oikeusturvakeinoista ja tahoista, joihin ottaa yhteyttä. Haastatteluissa nousi esiin tarve kehittää syrjintään puuttumisen keinoja ja toisaalta syrjinnän sanktioita, sillä paikoin nykyisiä käytäntöjä ei pidetty tarpeeksi tehokkaina. Syrjinnän valittamisen reitit koettiin jossain määrin puutteellisiksi ja viranomaistahot tehottomiksi. Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimivuutta käytännön tasolla on syytä tarkastella. Tutkimus ja tieto ei yksinään riitä, vaan tarvitaan toimintaa, joka on emotionaalisesti koskettavaa sekä henkilökohtaisesti että kollektiivisesti. Tällaista toimintaa voisi synnyttää tutkijoiden ja viestinnän ja jopa taiteen alan toimijoiden yhteistyöllä.

Työpaikan käytännöt on oleellinen tekijä syrjinnän vastaisessa työssä. Työpaikkatasolla tietoisuuden lisääminen on myös tärkeää eli esimerkiksi opastus siihen, miten syrjintätilanteessa menetellään, ja toisaalta työpaikkojen sitoutuminen syrjintämättömyyteen esimerkiksi työpaikkatason kampanjoilla ja niin esimiesten kuin työntekijöidenkin koulutuksella. Tässä voisivat työmarkkinajärjestöt olla mukana. Työpaikkatasolla olisi kehitettävä työyhteisöjen toimintakäytäntöjä myös osana organisaatioiden uudistumista. Organisaatioiden rakenteellisissa muutoksissa olisi kiinnitettävä huomiota hierarkioiden ja jäykkien rakenteiden purkamiseen. Useinhan organisaatiomuutokset näyttäytyvät hierarkioiden uudelleen muotoutumisena. Työpaikkatasolla muutosten toteuttamiseen olisi hyvä

osallistaa henkilöstö alusta lähtien. Organisaatioiden toimintatapojen tulee kestää avoin tarkastelu. Näin voidaan ehkäistä myös hyvin yleiseksi osoittautunut suosikkijärjestelmiin perustuva syrjintä. Avoimuus järjestelmissä kuten palkkauksessa, uralla etenemisessä ja ylipäättään etuisuuksien jakautumisessa on työpaikalla keino ehkäistä syrjintää. Tämän avoimuuden rakentamisessa luottamushenkilöt voivat olla tukena. Esimiestyön merkitys nousi tutkimuksessa esiin siinä, että esimieheltä saatava tuki oli tärkeä syrjinnältä suojaava tekijä. Tuen puute oli leimallista syrjintää kokeneilla. Olisikin välttämätöntä selvittää työpaikoilla toiminnan mahdollisuuksia tilanteissa, joissa oma esimies syrjii.

Yksittäisille työntekijöille kollegiaalisuus, työtoveruuden rakentaminen ja kokemusten jakaminen voivat olla tärkeitä tekijöitä purkaa omaa kokemusta sekä auttaa ymmärtämään syrjintää työpaikan, ei yksilön, ongelmana. Työyhteisön osallisuutta tukevilla käytännöillä voidaan ennalta ehkäistä syrjintää. Tällaista osallistavaa toimintaa on esimerkiksi tasa-arvosuunnitteluun perustuva yhteistoinnallinen työ, jota ohjeistetaan tasa-arvolainsäädännössä ja johon on tarjolla erilaisia oppaita ja muuta kirjallista materiaalia. Tasa-arvosuunnitteluun tarjoavat apua myös monet tutkimus- ja kehittämistyön asiantuntijat.

Jos ja kun työuria edelleen halutaan pidentää, on yhteiskunnan eri tasoilla luotava käytäntöjä, joilla sekä nuoret että pitkään työelämässä olleet työntekijät otetaan osaksi työyhteisöä. Tämä tutkimus on näyttänyt työsyrynnän olevan monitahoinen, helposti yksilöä seuraava ja monenlaisiin tekijöihin yhtä aikaa kytkeytyvä ilmiö. Siksi keinojakin syrjinnän torjumiseksi tulee olla monella rintamalla.

Kirjallisuus

Aalto, Maria & Larja, Liisa & Liebkind, Karmela (2010) *Syrjintä työhönottolanteissa – tutkimuskatsaus*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 16/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Aaltonen, Milla & Heino, Päivi & Villa, Susan (2013) *”Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta”*. Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta. Sisäasiainministeriön julkaisu 13/2013. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Aaltonen, Milla & Joronen, Mikko & Villa, Susan (2009) *Syrjintä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta*. Sisäasiainministeriön julkaisu 43/2009. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Anttila, Outi & Nousiainen, Kevät (2013) *Selvitys tasa-arvolain valvontasäännösten toimivuudesta*. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2013:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Avlijas, Sonja (2016) Vicious and virtuous cycles of female labour force participation in post-socialist Eastern Europe. *LSE ‘Europe in Question’ Discussion Paper Series No. 119/2016*. The London School of Economics and Political Science. <http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/LEQS%20Discussion%20Paper%20Series/LEQSPaper119.pdf>. Viitattu 22.11.2017.

Baruch, Yehuda & Humbert, Anne Laure & Wilson, Doirean (2016) The moderating effects of single vs multiple-grounds of perceived-discrimination on work-attitudes. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35:3, 232-249.

Dickson, Christine E. (2008) Antecedents and Consequences of Perceived Family Responsibilities Discrimination in the Workplace. *The Psychologist – Manager Journal*, 06/2008, II:1.

Duncan, Colin & Loretto, Wendy (2004) Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*, 11:1, 95–115.

Eurofound (2012) *Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1302en.pdf

Glover I. & Branine M. (2001) Introduction: the challenge of longer and healthier lives. Teoksessa Ian Glover ja 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.

Grollman, Eric Anthony (2012) Multiple Forms of Perceived Discrimination and Health among Adolescents and Young Adults. *Journal of Health and Social Behaviour*, 53:2, 199-214.

Grollman, Eric Anthony (2014) Multiple Disadvantaged Statuses and Health: The Role of Multiple Forms of Discrimination, *Journal of Health and Social Behavior*, 55:1, 3-19.

Guillemard, Anne-Marie (2010) Age As the First Factor of Employment Discrimination in France. Analysis of a Process and of Its Consequences for Citizenship Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases. *Sociologia del Lavoro*, 17, 103-115.

Hansen, Ketil Lenert (2015) Ethnic discrimination and health: the relationship between experienced ethnic discrimination and multiple health domains in Norway's rural Sami population. *International Journal of Circumpolar Health*, 74: 25125 - <http://dx.doi.org/10.3402/ijch.v74.25125>.

Hoffman John P (2004) *Generalized Linear Models: An Applied Approach*. Allyn ja Bacon: Pearson.

Holgersson, Charlotta (2013) Recruiting Managing Directors: Doing Homosociality. *Gender, Work & Organization*, 20:4, 454-466.

Husu, Liisa (2001) *Sexism, Support and Survival in Academia: Academic women and hidden discrimination in Finland*. Department of Social Psychology. Helsinki: University of Helsinki.

Hyvönen, Rauha (2018) Pro gradu-tutkielman käsikirjoitus.

Ikonen, Anna-Kaisa (2009) *Työttömyyseläkejärjestelmä ja muuttuvat intressit. Tutkimus työttömyyseläkejärjestelmän ohjausvaikutuksen kehityksestä ja sosiaalipoliittisen roolin muutoksesta*. Acta Universitatis Tamperensis 1476. Tampere: Tampere University Press.

International Labour Organization (ILO), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, C111, 25 June 1958, C111. <http://www.refworld.org/docid/3ddb680f4.html>. Viitattu 18.12.2017.

Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005) *Uusi ikäsopimus*. Jyväskylä: SoPhi.

Järnefelt, Noora & Kautto, Mikko & Nurminen, Markku & Salonen, Janne (2013) *Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla*. Eläketurvakeskuksen raportteja 1/2013. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Kantola, Johanna (2009) Why Do All the Women Disappear? Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work & Organization*, 15:2, 113-123.

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Kiianmaa, Nelli (2012) *Tasa-arvobarometri 2012*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Koivunen, Tuija & Mäkinen, Katariina & Ojala, Hanna (2010) Valintojen taa-arvo ja sukupuolijärjestyksen tulevaisuus. *Futura* 29: 3. Turku: Tulevaisuuden tutkimuksen seura. 126-130.

Koivunen, Tuija & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Viitasalo, Niina (2017) Sukupuolten tasa-arvo työelämässä. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus. 130–143.

Korvajärvi, Päivi (2012) Practicing Gender Neutrality in Organizations. Teoksessa Emma Jeanes, David Knights & Patricia Yancey Martin (toim.) *Handbook of Gender, Work and Organization*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd. 231-243.

Laing, Derek (2011) *Labor economics: Introduction to classic and the new labor economics*. London, United Kingdom: W. W. Norton & Company.

Larja, Liisa & Wariius, Johanna & Sundbäck, Liselott & Liebkind, Karmela & Kandolin, Irja & Jansinkaja-Lahti, Inga (2012) *Discrimination in the Finnish Labor Market*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16. Työ ja yrittäjyys. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (toim.) (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.

Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Heiskanen, Tuula (2017) Kyselyhaastattelu. Teoksessa Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino. 87–110.

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.

Makkonen, Timo (2002) *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalised to the Fore*. Institute for Human Rights. Turku: Åbo Akademi University.

Mooney Cotter Anne-Marie (2008) *Just a Number: An International Legal Analysis on Age Discrimination*. Aldershot: Ashgate.

Mundbjerg Eriksen, Tine L & Høgh, Annie & Hansen, Åse Marie (2016) Long-term consequences of workplace bullying on sickness absence. *Labour Economics*. 43:C, 129–150.

Mähönen, Erno (2016) *Työolobarometri. Syksy 2016*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 34/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkajulkaisu.pdf

Palmore, Erdman (1999) *Ageism: Negative and Positive*. New York: Springer Publishing Company.

Palomäki, Liisa-Maria & Tuominen, Eila (2010) Työuran pituus ja siihen vaikuttavat tekijät 45–64-vuotiaassa palkansaajaväestössä. *Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita* 2010:9. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Parent-Thirion, Agnès & Macías Enrique Fernández, Hurley John & Vermeulen Greet (2007) *Fourth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.

Parviainen, Jaana & Kinnunen, Taina & Kortelainen, Ilmari (toim.) (2016) *Ruumiillisuus ja työelämä. työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino.

Pascoe, Elizabeth A. & Smart Richman, Laura (2009) Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analysis Review. *Psychological Bulletin*, 135:4, 531–554.

Pavalko, Eliza K., Mossakowski, Kryisia 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.

Pellegrino, Bruno & Zingales, Luigi (2017) *Diagnosing the Italian Disease*. New Working Paper Series No. 14. Stigler Center for the Study of the Economy and the State. Chicago: University of Chicago Booth School of Business.

Peutere, Laura & Lipiäinen, Liudmila & Ojala, Satu & Järvinen, Katri-Maria & Pyöriä, Pasi & Saari, Tiina & Jokinen, Esa (2017) *Talouuskriisit, työhyvinvointi ja työurat*. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015-2017. Työelämän tutkimuskeskuksen Työraportteja 94/2017. Tampere: Tampereen yliopisto.

Phelps, Edmund (1972) The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62:4, 659-661.

Pietiläinen, Marjut (2017) *Työsyryjinnän jatkuvuus ja seurausten vakavuus – naisten ja miesten kokemukset*. Esitys Työelämän tutkimuspäivillä 2.11.2017. Tampere: Tampereen yliopisto.

Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina (2014) *Työsyryjinnän seuranta Suomessa*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 53/2014. Työ ja yrittäjyys. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pyöriä, Pasi (toim.) (2017) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus.

Pärnänen, Anna (2011) *Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraali*. Tutkimuksia 255. Helsinki: Tilastokeskus.

Ragins, Belle R. & Cornwell, John M. (2001) Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86:6, 1244–1261.

Rantalaiho, Liisa & Heiskanen, Tuula (toim.) (1997) *Gendered Practices in Working Life*. Basingstoke: MacMillan.

Rastas, Anna (2005) Rasismi. Teoksessa Anna Rastas, Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.) *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino. 69-116.

Rikala, Sanna (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 1854. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto.

Roscigno, Vincent J. & Mong, Sherry & Byron, Reginald & Tester, Griff (2007) 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.

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.

Shemeikka, Riikka & Aho, Simo & Jokinen, Esa & Järnefelt, Noora & Kaakinen, Markus & Kivimäki, Riikka & Korkeamäki, Johanna & Mertala, Sirpa & Mäkiäho, Ari & Parkkinen, Maari & Pitkänen, Sari & Terävä, Kimmo & Vuorento, Mirkka (2017) *Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Snape, Ed & Redman, Tom (2003) Too old or too young? The impact of perceived age Discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13:1, 78–89.

Stone, Anna & Wright, Toby (2013) When your face doesn't fit: employment discrimination against people with facial disfigurements. *Journal of Applied Social Psychology*, 43:3, 515-526.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (1998) Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma. Hyvinvointikatsaus 3/1998, 18–24.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus.

Tasa-arvolaki 1329/2014. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

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.

Tomei, M. (2003) Discrimination and equality at work: A review of the concepts. *International Labour Review*, 142:4, 401–418.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vahtio Eeva-Leena (2002) *Rekrytointi, ikä ja ageismi*. Työpoliittinen tutkimus nro 244. Helsinki: Työministeriö.

Viitasalo, Niina (2011) Ikääntyvien kokema syrjintä työssä – Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat. *Työelämän tutkimus*, 9:3, 256–271.

Viitasalo, Niina (2013) Torjunnasta eristämiseen. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä työssä. *Janus*, 1/2013, 4–21.

Viitasalo, Niina (2015) *Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä*. Acta Universitatis Tampereensis 2114, Tampere: Tampere University Press.

Viitasalo, Niina (2016) Nuoret ja ikä syrjintä työelämässä. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 3/2016, 5–18.

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.

Vogt, Yuan (2007) Perceived Age Discrimination and Mental Health. *Social Forces*, 86:2, 291–311.

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.

Yen, Irene H. & Ragland, David R. & Greiner, Birgit A. & Fisher, June M. (1999) Workplace discrimination and alcohol consumption: findings from the San Francisco Muni Health and Safety Study. *Ethnicity & Disease*, 9:1, 70–80.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja

Julkaisuja – Sarja T

- 1/1988 **Kasvio, Antti:** Teollisuuden rakennemuutos ja naistyöntekijät. Tutkimus kevyen teollisuuden naistyöntekijöiden asemasta ja sen muuttumisesta 1980-luvun tuotannollisen murroksen oloissa. Tampere 1988. 142 s.
- 2/1989 **Kinnunen, Merja:** Työt, toimet ja luokittelut. Tampere 1989. 80 s.
- 3/1989 **Juhela, Arto:** Teknologinen kehitys ja työelämän koulutus. Tarkastelua uuden teknologian käyttöönoton vaikutuksista teollisuustyöntekijöiden työhön ja koulutukseen. Tampere 1989. 132 s.
- 4/1990 **Kasvio, Antti:** Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Kirjallisuuskatsaus. Tampere 1990. 206 s.
- 5/1990 **Filander, Karin, Heiskanen, Tuula & Kirjonen, Juhani:** Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä. English summary. Tampere 1990. 95 s.
- 6/1990 **Korvajärvi, Päivi:** Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampere 1990. 190 s.
- 7/1990 **Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja:** Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Työsuojelurahaston rahoittama seuranta-raportti. Tampere 1990. 207 s.
- 8/1991 **Kasvio, Antti:** Tulevaisuuden vaatetustehdas. Vertaileva tutkimus vaatetusteollisuuden organisatorisista innovaatioista 1990-luvulla. Tampere 1991. 286 s.
- 9/1991 **Saari, Juh:** Rajan takaa, hämärästä. Kypsiä palkkatyön yhteiskuntien epävirallinen talous. Tampere 1991. 238 s.
- 10/1991 **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Sosiaalialan työn kehittäminen: tutkimus sosiaalialan työn yhteiskunnallisista ehdoista ja työn sisällöstä. Loppuraportti. Tampere 1991. 200 s.
- 11/1992 **Saloniemi, Antti:** Kampanjan mahdollisuudet ja rakentamisen turvallisuus. Rakenna turvallisesti -kampanjan toimintaympäristössään. Tampere 1992. 234 s.
- 12/1992 **Martikainen, Riitta & Yli-Pietilä, Päivi:** Työehdot ja sukupuoli - sokeat sopimukset. Tampere 1992. 307 s.
- 13/1994 **Koistinen, Pertti & Ostner, Ilona (eds.):** Women and Markets. Learning of the Differences in the Finnish and German Labour Markets. Tampere 1994. 385 p.
- 14/1994 **Kasvio, Antti, Nakari, Risto, Kalliola, Satu, Kuula Arja, Pesonen, Ilkka, Rajakaltio, Helena & Syvänen, Sirpa:** Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampere 1994. 419 s.
- 15/1996 **Kalliola, Satu:** Lewiniläinen ryhmäpäättös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätyöstä. Tampere 1996. 222 s.
- 16/1997 **Lavikka, Riitta:** Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry. Tampere 1997. 238 s.
- 17/1998 **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Tampere 1998. 310 s.
- 18/1999 **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustus ja refleksiivinen oikeus. Henkilöstön edustus yritysten päätöksenteossa refleksiivisen oikeuden kannalta. Tampere 1999. 483 s.

Työraportteja

- 1/1989 **Aro, Jari:** Fordismin kriisi ja joustavatuotantostrategia. Tampere 1989. 33 s.
- 2/1989 **Arnkil, Robert:** Työvoimatoimiston kehittämissännitteet muuttuvilla työmarkkinoilla. Tapausesimerkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1989. 60 s.
- 3/1989 **Aro, Jari:** Massatuotannosta muodin tekemiseen? Hong Kongin vaatetusteollisuuden kehityspiirteitä. Tampere 1989. 27 s.
- 4/1989 **Saloniemi, Antti:** Näkökohtia Rakenna turvallisesti -kampanjasta ja rakennusteollisuuden töistä ja työsuojelusta. Väkiraportti. Tampere 1989. 116 s.
- 5/1989 **Martikainen, Riitta:** Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuoli-järjestelmä. Esitutkimus. Tampere 1989. 83 s.
- 6/1989 **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Tietoperusta ja työtehtävät sosiaalialan keskiasteen ammateissa. Käsitteellistä kehittelyä. Tampere 1989. 70 s.
- 7/1990 **Kasvio, Antti:** Recent Work Reforms, Their Social and Political Context and the Development of Social Scientific Work Research in Finland. Tampere 1990. 28 p.
- 8/1990 **Koivisto, Tapio:** Työsuojelu kunnissa. KTV:läisten työsuojeluaktiivien näkemyksiä organisaatiokohtaisten työsuojelukäytäntöjen kehittämisestä. Tampere 1990. 139 s.
- 9/1990 **Kirjonen, Juhani:** Työelämän tutkimus Suomessa jatkokoulutuksen näkökulmasta. Tampere 1990. 20 s.
- 10/1990 **Kivimäki, Riikka:** Työmarkkinoille paluu ja työuran murros. Keski-ikäisen naisen koulutus- ja työllistymissuunnitelmat. Tampere 1990. 86 s.
- 11/1990 **Arnkil, Robert:** Ikkunoita työvoimatoimiston toimintaan. Tapausesimerkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1990. 115 s.
- 12/1990 **Saloniemi, Antti:** Construction, Safety and Campaigns. Some Notes on Finnish Construction Industry, Its Safety Problems and Possibilities of Campaigns. Tampere 1990. 65 p.
- 13/1990 **Laiho, Marianna:** Tulevaisuuden toimitusta tekemässä. Raportti Journalististen organisaatioiden ja työkuultuurien muutos -seminaarista Tampereella 2.—3.3.1990. Tampere 1990. 47 s.
- 14/1990 **McDaid, Mike:** The Economic and Social Dimensions to European Integration: An Interpretation of 1992 and Its Implications for Finland. Tampere 1990. 33 p.
- 15/1990 **Martikainen, Riitta:** Gender and Women's Interests in Collective Bargaining. Tampere 1990. 25 p.
- 16/1990 **Kevätsalo, Kimmo:** Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma. Tampere 1990. 148 s.
- 17/1990 **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Gendered Practices in Working Life. Project Outline. Tampere 1990. 37 p.
- 18/1990 **Tolppanen, Marjo:** Työhön palaavat ja ammattiaan vaihtavat aikuiskoulutuksellisenä haasteena. Esitutkimusraportti. Tampere 1990. 49 s.
- 19/1990 **Heiskanen, Tuula (toim.):** Työelämän muuttuvat ehdot – kohti 1990-luvun työpolitiikkaa. Raportti Työelämän muutoksen asiantuntijaseminaarista Tampereella 9.-10.1.1990. Tampere 1990. 203 s.
- 20/1990 **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampere 1990. 56 s.
- 21/1991 **Kuitunen, Kimmo:** Toimintatutkimuksen tulosten arviointi- ja mittaamisongelmat: Esimerkkitapauksena henkilöstön kehittäminen kuntasektorilla. Tampere 1991. 101 s.

- 22/1991 **Lumijärvi, Ismo:** Tulosarvioinnin kehittämisen tutkimisesta. Näkökulmia viitekehyksen ja tutkimusmetodiikan täsmentämiseksi liittyen kunnallisten palveluorganisaatioiden työelämän laadun tutkimushankkeeseen. Tampere 1991. 51 s.
- 23/1991 **Kasvio, Antti:** Taloudellisen rationaliteetin rajat. Markkinayhteiskunnallistumisen ja sosiaalisen integraation yhteyden pohdintaa viimeaikaisessa sosiologisessa ja taloustieteellisessä kirjallisuudessa. Tampere 1991. 63 s.
- 24/1991 **Heiskanen, Tuula:** The Relationship of Theory and Practice from the Viewpoint of the Learning Process: an Assessment of an Extension Training Programme for Public Administrators. Tampere 1991. 45 p.
- 25/1991 **Kasvio, Antti, Mak, Csaba & McDaid, Michael (eds.):** Work and Social Innovations in Europe. Proceedings of a Finnish-Hungarian Seminar in Helsinki, 11–13 September 1990. Tampere 1991. 394 p.
- 26/1991 **Ketola, Outi (toim.):** Näkökulmia kunnallisten organisaatioiden kehittämiseen. Tampere 1991. 219 s.
- 27/1992 **Koistinen, Pertti, Poikkeus, Leena, Sihto, Matti & Suikkanen, Asko:** Finnish Labour Market Policy in Trial – Evaluation on the 1980's. Tampere 1992. 91 p.
- 28/1992 **Pesonen, Ilkka:** Hyvän keittiön salaisuus. Asiantuntijänäkemykset ruokapalvelujen kehitysvaiheista Suomessa. Tampere 1992. 49 s.
- 29/1992 **Lavikka, Riitta:** Ryhmätyö tulee vaatetusteollisuuteen. Tutkimus vaatetusyritysten siirtymisestä vaihetyöstä ryhmätyöhön perustuviin työorganisaatioihin. Tampere 1992. 240 s.
- 30/1992 **Kuula, Arja:** Tulosta, säästöä ja kannustusta? Tutkimus kunnallisen sektorin tulos-palkkioiden ongelmista ja mahdollisuuksista. Tampere 1992. 108 s.
- 31/1992 **Pesonen, Ilkka:** Työkonferenssimenetelmä työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Tampere 1992. 106 s.
- 32/1992 **Kalliola, Satu:** Henkilöstön kuulemisesta yhteispäätämiseen. Tampere 1992. 134 s.
- 33/1992 **Partanen, Sirpa:** Tuloksellisuuden arviointi kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 34/1992 **Nakari, Risto:** Työelämän laatu kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 35/1992 **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustuksen toteutuminen yritysten hallintoelimissä. Esitutkimusraportti. Tampere 1992. 128 s.
- 36/1992 **Kasvio, Antti (ed.):** Industry without blue-collar workers – Perspectives of European clothing industry in the 1990's. Tampere 1992. 441 p.
- 37/1993 **Kyllönen, Riitta:** Work/Family Interface: Perspectives and Solutions. A Literature Review. Tampere 1993. 35 p.
- 38/1993 **Kasvio, Antti:** Action research for improved performance and quality of working life in Finnish municipal service organizations. A project description. Tampere 1993. 28 p.
- 39/1993 **Alasoini, Tuomo:** Ohut tuotanto ja antroposentrinen tuotanto tulevaisuuden tehtaan malleina. Näkökulmia kansallisen FAST-tutkimusprojektin kannalta. Tampere 1993. 95 s.
- 40/1993 **Saari, Juho:** Markkinayhteiskunta, työmarkkinat ja sosiaalipolitiikka. Karl Polanyin 'suuren murroksen' yhteiskuntateoriasta ja sen ajankohtaisuudesta. Tampere 1993. 71 s.
- 41/1993 **Martikainen, Sinikka, Riikonen, Eila & Vuorisalo, Irmeli:** Siivoustyötä tekevien alueellinen varhaiskuntoutustarve. Tampere 1993. 97 s.
- 42/1993 **Kovanen, Helena:** Sosiaalityöntekijöiden ja heidän lähijohtajiensa käsityksiä johtamisesta alueellisessa sosiaalitoimistossa. Tampere 1993. 78 s.
- 43/1993 **Koistinen, Pertti:** Lama ja työvoimapolitiikan linjavalinnat Suomessa. Tampere 1993. 44 s.

- 44/1994 **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Tehdas laboratoriona. Työ, kulttuuri ja teknologia -tutkimusprojektin väliraportti. Tampere 1994. 142 s.
- 45/1994 **Kasvio, Antti (ed.)** Research on Consumer-oriented Action in Public Services. Materials from a European Workshop in Helsinki, 12 March 1993. Tampere 1994. 104 p.
- 46/1994 **Saari, Juho:** Sosiologinen rationaalinen valinnan teoria ja uusi taloussosiologia. Tampere 1994. 100 s.
- 47/1994 **Kasvio, Antti:** Action-oriented work research in Finland: The development of a multiparadigmatic research programme in the midst of and employment crisis. Tampere 1994. 38 p.
- 48/1994 **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Manufacturing change. Interdisciplinary research on new modes of operation in Finnish industry. Tampere 1994. 135 p.
- 49/1994 **Lavikka, Riitta, Teder, Juhan & Varendi, Merle:** Viron vaatetusteollisuus tienhaarassa. Yhteiskunnan muutosten heijastuminen Viron vaatetusteollisuudessa. Eesti Roivatööstus teelahkmed. Ühiskonnas toimivate muutuste kajastumine Eesti roivatööstuses. Tampere 1994. 200 s.
- 50/1995 **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Puhe on muutoksesta. Tutkimus yhteistyöstä ja muutoksen hallinnasta pukinetehtaissa. KULTA-projektin raportti. Tampere 1995. 164 s.
- 51/1995 **Koivisto, Tapio:** PL-verstaan uudet toimintatavat. Analyysi osallistavan uudelleensuunnittelun prosessista. Tampere 1995. 95 s.
- 52/1996 **Aho, Simo:** Kotitalouksien työ ja keskinäinen apu. Tampere 1996. 33 s.
- 53/1997 **Aho, Simo & Vehviläinen, Jukka:** Activating the Young Unemployed into Education? Studies on the Effects of a Recent Policy in Finland and on the Hidden Rationalities among Uneducated Young People. Tampere 1997. 29 s.
- 54/1998 **Aho, Simo, Piliste, Toomas & Teder, Juhan:** Private Entrepreneurship in Estonia 1989-1996. Experiences and Challenges in a Transitional Economy. Tampere 1998. 163 pages.
- 55/1998 **Koivisto, Tapio & Koski, Pasi:** Terveysteknologiayritys ja innovaatiojärjestelmä. Verkostoanalyysi suomalaisesta teknologiaprojektista. Tampere 1998. 68 s.
- 56/1998 **Kautonen, Mika, Schienstock, Gerd, Sjöholm, Harri & Huuhka, Pekka:** Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut. Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut (TOP) -projektin loppuraportti. Tampere 1998. 66 s.
- 57/1999 **Saloniemi, Antti & Oksanen, Hanna:** Two Studies on the Structural Background of Industrial Accidents. Tampere 1999. 45 p.
- 58/1999 **Koivisto, Tapio, Ahmaniemi, Riikka & Koski, Pasi:** Uudelleenmuotoutuvat alihankintaverkostot. Analyysi toimittajasuhteiden laadullisista muutoksista. Tampere 1999. 91 s.
- 59/2000 **Kautonen, Mika & Tiainen, Mari:** Regiimit, innovaatioverkostot ja alueet. Vertaileva tutkimus Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Tampere 2000. 80 s.
- 60/2001 **Kivimäki, Riikka:** Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Tampere 2001. 106 s.
- 61/2001 **Järvensivu, Anu:** Lääketoimialan osaamisintensiivisten palvelujen kuvaus sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Tampere 2001. 34 s.
- 62/2001 **Kolehmainen, Sirpa:** Work Organisation in High-Tech IT Firms. Tampere 2001. 104 p.
- 63/2001 **Ahmaniemi, Riikka, Kautonen, Mika & Tulkki, Pasi:** Tietointensiiviset yritysverkostot Porin alueella. Tampere 2001. 85 s.

- 64/2001 Schienstock, Gerd, Rissanen, Tapio & Timonen, Henni:** Pirkanmaalaiset yritykset matkalla tietoyhteiskuntaan. Yritysten teknologiset käytännöt eurooppalaisessa vertailussa. Tampere 2001. 110 s.
- 65/2001 Tulkki, Pasi & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulu innovaatiojärjestelmässä. Osa 1. Alueelliset innovaatioverkostot. Väliraportti. Tampere 2001. 85 s.
- 66/2003 Lyytinen, Anu, Kuusinen, Riitta & Niemonen, Heidi:** Näkökulmia ammattikorkeakoulun rooliin innovaatiojärjestelmässä. Tampere 2003. 133 s.
- 67/2003 Hakola, Paula:** Bioenergia-alan innovaatiojärjestelmän kehitys Tampereen seudulla. Tampere 2003. 64 s.
- 68/2003 Hytönen, Sanni & Kolehmainen, Jari:** Tietämyksenhallinta uusmedia- ja ohjelmistoyritysten innovaatiotoiminnassa. Tampere 2003. 102 s.
- 69/2004 Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K -yhteistyö. Ammattikorkeakoulut alueellisessa innovaatiojärjestelmässä: koulutuksen ja työelämän verkottumisen mallit, osaprojekti III. Tampere 2004. 143 s.
- 70/2004 Filander, Karin & Jokinen, Esa:** Tekemällä oppimisen kokeita – Ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opekon kehittämishankkeista. Loppuraportti. Tampere 2004. 117 s.
- 71/2004 Virjo, Ilkka:** The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review. Tampere 2004. 49 p.
- 72/2004 Lavikka, Riitta:** Verkostosihteerien oppiva yhteisö – Yhdessä unelmaa toteuttamaan. Tampere 2004. 89 s.
- 73/2005 Kolehmainen, Sirpa (ed.):** Research and Development of Gender Equality in Working Life. Tampere 2005. 101 pages.
- 74/2005 Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Ammattikorkeakoulujen T&K -toiminta: T&K -yksiköt koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistyön rajapinnassa. Tampere 2005. 45 s.
- 75/2005 Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia:** Koulutuksesta välineitä yksilön työuran pidentämiseen. Koulutuksen ajallisten vaikutusten tarkastelu. Tampere 2005. 89 s.
- 76/2006 Valkama, Päivi & Järvensivu, Anu:** Osaamisen kehittämis- ja kierrättämisverkostojen hyviä käytäntöjä. Tampere 2006. 79 s.
- 77/2006 Suvinen, Nina, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi, Marttila, Liisa & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulujen ja uusien osaamisalojen kohtaaminen. Kontekstianalyysi: Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä -hanke. Osaraportti I. Tampere 2006. 100 s.
- 78/2007 Marttila, Liisa, Andolin, Mikael, Kautonen, Mika, Lyytinen, Anu & Suvinen, Nina:** Uutta luomassa. Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä. Tampere 2007. 80. s.
- 79/2007 Cömertler, Necmiye:** Integration of Turkish women in Finland into Finnish society. Tampere 2007. 61 p.
- 80/2008 Jääskeläinen, Paul, Jokinen, Esa & Spangar, Timo:** Työvoimakoulutuksen yhteiskehittäminen, henkilökohtaistamisen kolme vaihetta ja hankintamenettely. Tampere 2008. 77 s.
- 81/2008 Kemp, Jouni, Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Työn ja perheen yhteen sovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Tampere 2008. 80 s.
- 82/2008 Arnkil, Robert, Heiskanen, Tuula, Jokinen, Esa, Nakari, Risto & Piispa, Leena:** Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Valtionhallinnon työhyvinvointiohjelman arviointi. Tampere 2008. 107 s.

- 83/2009 Santamäki, Kirsti, Kankaanranta, Terhi, Henriksson, Lea & Rissanen, Pekka:** Sairaanhoidaja 2005. Peruseraportti. Tampere 2009. 46 s.
- 84/2009 Järvensivu, Anu & Koski, Pasi:** Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Tampere 2009. 123 s.
- 85/2010 Arnkil, Robert, Järvensivu, Anu, Koski, Pasi & Piirainen, Tatu:** Exploring Quadruple Helix. Outlining user-oriented innovation models. Tampere 2010. 113 p.
- 86/2011 Spangar, Timo, Arnkil, Robert, Jokinen, Esa, Jääskeläinen, Paul & Keskinen, Anita:** Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. Työläs- ja iTyöläs-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Tampere 2011. 99 s.
- 87/2011 Kivimäki, Riikka:** Työhyvinvointi on tehtävä. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen työhyvinvointia kehittämässä. Tampere 2011. 50 s.
- 88/2012 Leinonen, Minna, Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampere 2012. 198 s.
- 89/2012 Piirainen, Tatu:** Kohti kestävästä kilpailukykyä ja toimintatapaa. Opas yrityksen kilpailukykyä ja toimintatavan kestävyysarvion ja kehittämistyökalun rakentamiseen. Tampere 2012. 36 s.
- 90/2015 Ojala, Satu, Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja:** Työn laatu ja myöhempi työura osajana määräraikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti. Tampere 2015. 125 s.
- 91/2015 Piirainen, Tatu:** Yritysten kestävätkä pärjäämiskeinot rakennemuutoksessa. Opas uuden kestävä perustan rakentamiseen yritystoiminnalle. Tampere 2015. 90 s.
- 92/2016 Jolkkonen, Arja, Koistinen, Pertti, Kurvinen, Arja, Lipiäinen, Liudmila, Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka:** Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. Tampere 2016. 81. s.
- 93/2017 Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula:** Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä. Tampere 2017, 112 s.
- 94/2017 Peutere, Laura, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Järvinen Katri-Maria, Pyöriä, Pasi, Saari Tiina & Jokinen, Esa:** Taluskriisit, työhyvinvoinnit ja työurat. Tampere 2017. 80 s.
- 95/2017 Jokinen, Esa:** Arjen ammattilaiset – Järjestökentän työelämän laadun selvitys. Tampere 2017. 46 s.
- 96/2017 Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta Katri & Nikkanen, Risto:** Naisten ja miesten vuorovaikutus ja osallisuus asepalveluksessa tasa-arvon näkökulmasta. Tampere 2017. 68 s.

Julkaisujen myynti

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



Työelämän tutkimuskeskus

Postiosoite

33014 Tampereen yliopisto

Käyntiosoite

Kalevantie 5

Tampere

Puhelin 03 355 111 (vaihde)

Julkaisujen myynti

verkkokauppa@juvenesprint.fi

<https://verkkokauppa.juvenes.fi>

ISBN 978-952-03-0661-8 (nid.)

ISBN 978-952-03-0662-5 (pdf)

ISSN 0785-2657