

Suomalaisten palkansaajien ikäsyrjintäkokemusten yhteys  
eläkehalukkuuteen

VIITASALO NIINA  
Tampereen yliopisto  
Sosiaalitutkimuksen laitos  
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2009

Tampereen yliopisto  
Sosiaalitutkimuksen laitos

VIITASALO, NIINA: Suomalaisten palkansaajien ikäsyRJintäkokemusten yhteys eläkehalukkuuteen.

Pro gradu –tutkielma, 71 s., 3 liitesivua.

Ohjaajat: Ritva Nätkin ja Jouko Nätti

Sosiaalipolitiikka

Huhtikuu 2009

-----  
Yhteiskunnassa tavoitellaan entistä pidempiä työuria. Odotettavissa olevan eliniän kasvaessa työurien rikkonaisuutta tulisi ehkäistä ja työvuosien määrää lisätä. Ikääntyvien työntekijöiden kannalta tämä tarkoittaa sitä, että mahdollisimman monen olisi työskenneltävä aiempaa pidempään ja siirryttävä eläkkeelle myöhemmin. Ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat monet työntö- ja vetotekijät. Työpaikoilla esiintyvä ikäsyRJintä on yksi työntötekijä eläkkeelle siirtymiseen liittyen. Tämä tutkimus käsittelee ikääntymiseen liittyvän ikäsyRJinnän esiintyvyyttä ja ikäsyRJinnän ja eläkehalukkuuden välistä yhteyttä suomalaisilla palkansaajilla.

IkäsyRJintää mitataan työntekijöiden omakohtaisena ikäsyRJintäkokemuksena tai muihin kohdistuvan ikäsyRJinnän havaintona työpaikalla. Eläkehalukkuutta mitataan työntekijän ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen ajatusten mukaan. Tutkimukseni aineistona on Tilastokeskuksen Työolotutkimus vuodelta 2003. Vastajia kyselyssä oli 4104, joten se on varsin edustava otos suomalaisista palkansaajista. Analyysimenetelminä käytetään kvantitatiivisia menetelmiä, joista keskeisimmät ovat ristiintaulukointi ja logistinen regressioanalyysi.

Palkansaajien ikäsyRJintäkokemukset ovat keskimääräisesti mitattuna melko vähäisiä, mutta ikäsyRJinnän havaitseminen on yleisempää kuin oma ikäsyRJintäkokemus. Sukupuolittain ja ikäryhmittäin tarkasteltuna paljastuu ongelman laajuus. Naiset kokevat ja havaitsevat ikäsyRJintää enemmän ja huomattavasti varhaisemmassa vaiheessa kuin miehet. IkäsyRJintä näyttää olevan erityisesti ikääntyvien naisten ongelma, joka tulee esille paljon ennen virallista eläkeikää.

IkäsyRJinnän ja eläkehalukkuuden välillä on tämän tutkimuksen mukaan selkeästi yhteys. Logistisen regressioanalyysin perusteella ikäsyRJintäkokemuksen ja eläkehalukkuuden välinen vetosuhde on 2,4 ja ikäsyRJintää havainneilla vetosuhde on 1,8 verrattuna niihin, joilla kokemusta tai havaintoa ikäsyRJinnästä ei ole. IkäsyRJintä on selkeästi eläkkeelle työntävä tekijä työpaikoilla. Havaitun ikäsyRJinnän yhteys varhaisen eläköitymisen ajatuksiin lisää ikäsyRJintäongelman merkitystä palkansaajien keskuudessa. Jo muutamalla ikäsyRJintätapauksella työpaikkatasolla saattaa olla laajempaa merkitystä pidempien työurien kannalta, kun työntekijät tekevät havaintoja työpaikan ikäsyRJivistä käytännöistä ja siirtyvät mahdollisesti ennenaikaisesti eläkkeelle kulttuurisen toimintamallin mukaisesti.

Avainsanat: IkäsyRJintä, ikä, sukupuoli, ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä, eläkehalukkuus, eläkkeelle siirtyminen, työntö- ja vetotekijät, logistinen regressioanalyysi

University of Tampere  
Department of Social Research

VIITASALO, NIINA: Influence of experienced age discrimination on the willingness to retire among Finnish employees.

Master's thesis, 71 p., 3 pages of Appendices.  
Supervisors: Ritva Nätkin and Jouko Nätti  
Social policy  
April 2009

---

A prevailing objective in society is to extend the length of working life. As the average life expectancy rises, fragmentation of working careers should be prevented and the amount of working years increased. What this means for ageing workers is that as many people as possible should work longer than before and retire later. Many push and pull factors affect the decision on whether to continue working or retire. Age discrimination occurring in the work place counts as one push factor. This thesis studies age discrimination related to ageing, as well as the influence of age discrimination on the willingness of Finnish employees to retire.

Age discrimination is measured based on both self-experienced age discrimination and observed age discrimination of other employees in the work place. The willingness to retire is measured according to whether the employee is considering premature retirement. The material for this study consists of the Quality of Work Life Survey conducted by Statistics Finland in 2003. The survey had collected answers from 4104 employees, thus it provides a relatively representative sample of Finnish employees. The methods of analysis used in this thesis are quantitative methods, most important of which are crosstabs and logistic regression analysis.

The age discrimination experiences of employees are, on average, rather uncommon, but observed age discrimination is more common than self-experienced age discrimination. When dividing the survey participants into groups based on gender and age group, the extent of the problem reveals itself. Women experience and observe age discrimination more and at an earlier age when compared to men. Age discrimination appears to cause problems especially to ageing women, and long before the official retirement age.

This thesis shows that age discrimination has a distinct influence on the willingness to retire. Based on logistic regression analysis, the odds ratio between experienced age discrimination and the willingness to retire is 2,4, and in the case of observed age discrimination, the odds ratio is 1,8, when compared to employees that have not experienced or observed any age discrimination. Age discrimination clearly constitutes a push factor driving employees towards retirement. The influence of observed age discrimination on the consideration of premature retirement adds to the significance of the age discrimination problem among employees. Even a few cases of age discrimination at the work place level may have a great impact on the extension of working life, because employees observe the age discriminating practices in the work place and may retire prematurely according to the cultural operating model.

Key words: age discrimination, age, gender, ageing worker, willingness to retire, retirement, push and pull factors, logistic regression analysis

# Sisällysluettelo:

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. JOHDANTO</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>2. IÄN JA IKÄSYRJINNÄN MÄÄRITELMIÄ</b> .....                             | <b>6</b>  |
| 2.1. IKÄ .....  | 6         |
| 2.2. IKÄSYRJINTÄ JA AGEISMI .....   | 9         |
| <b>3. IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMARKKINA-ASEMA JA IKÄSYRJINTÄ</b> ..... | <b>14</b> |
| 3.1. VARHAISEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISEN MALLISTA PITKIEN URIEN MALLIIN.....   | 16        |
| 3.2. INSTITUTIONAALISET IKÄRAJAT .....                                      | 18        |
| 3.3. ELÄKKEELLE TYÖNTÄVÄT TEKIJÄT .....                                     | 23        |
| 3.4. ELÄKKEELLE VETÄVÄT TEKIJÄT.....  | 27        |
| <b>4. TUTKIMUSASETELMA, AINEISTO JA MENETELMÄT</b> .....                    | <b>30</b> |
| 4.1. TUTKIMUSONGELMA.....   | 30        |
| 4.2. AINEISTO JA VAIKUTUSSUHTEIDEN ARVIOIMINEN.....                         | 31        |
| 4.3. TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN ETENEMINEN .....                     | 34        |
| 4.4. KESKEISET MUUTTUJAT JA NIIDEN MUUNNOKSET .....                         | 42        |
| <b>5. IKÄÄNTYMISEEN LIITTYVÄT SYRJINTÄKOKEMUKSET</b> .....                  | <b>46</b> |
| 5.1. IKÄSYRJINTÄ TYÖOLOTUTKIMUSAINEISTOSSA.....                             | 46        |
| 5.2. ELÄKEHALUKKUUDEN JA IKÄSYRJINNÄN VÄLINEN YHTEYS .....                  | 50        |
| 5.3. YHTEENVETO TULOKSISTA .....  | 58        |
| <b>6. POHDINTA</b> .....  | <b>60</b> |
| <b>LÄHDELUETTELO:</b> .....   | <b>64</b> |
| LIITTEET: .....   | 72        |

## **Kuviot:**

|  |    |
|--|----|
| Kuvio 1. Ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-aseman muodostuminen .....         | 15 |
| Kuvio 2. Ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysasteiden muutokset 1996–2008 ..... | 17 |
| Kuvio 3. Tutkimusasetelma .....  | 40 |

## **Taulukot:**

|   |    |
|---|----|
| Taulukko 1. Eläkkeen kertyminen ikäluokittain .....                                   | 19 |
| Taulukko 2. Eläkehalukkuusajatukset suhteessa ikäsyrijntään.....                      | 37 |
| Taulukko 3. Ikäsyrijinnän jakautuminen sukupuolittain ja ikäluokittain .....          | 47 |
| Taulukko 4. Koettu ikäsyrijintä sukupuolittain eri ikäluokissa .....                  | 48 |
| Taulukko 5. Logistisen regressioanalyysin hierarkkisen mallin ensimmäinen askel ..... | 51 |
| Taulukko 6. Logistisen regressioanalyysin hierarkkisen mallin toinen askel.....       | 53 |
| Taulukko 7. Logistisen regressioanalyysin hierarkkisen mallin kolmas askel .....      | 54 |

# 1. Johdanto

”Pitäkää ikääntyneet töissä” ja ”Liian nuoria eläkkeelle, liian vanhoja töihin”, otsikoi Aamulehti helmikuussa 2009 muutaman päivän välein. Otsikot liittyvät huoleen ikääntyvien työntekijöiden työllisyydestä ja laajemmin ikääntyvien työmarkkina-asemasta. Käynnissä oleva maailmanlaajuinen taloudellinen kriisi aiheuttaa tilanteen, jossa yritykset joutuvat irtisanomaan työntekijöitään. Tuloksena on ristiriita yhteiskunnallisen pidempien työurien tavoitteen ja yritysten toiminnan välillä. Irtisanomisten kohdistaminen erityisesti ikääntyviin työntekijöihin on ikäsyriävä käytäntö, josta puhutaan julkisesti liian vähän. (Aamulehti 22. ja 24.2.2009.)

Ikääntyvien työmarkkina-asema ja eläkkeelle siirtyminen on ajankohtainen aihe politiikassa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa. Pääministeri Matti Vanhasen hallitus esitti helmikuun lopulla eläkejärjestelmän uudistamista siten, että eläkeikärajat nousisivat vähitellen 65 vuoden ikään vuoteen 2011 mennessä (Aamulehti 25.2.2009). Eläkeiän nosto aiheutti laajan keskustelun asian puolesta ja vastaan, johon osallistuvat hallituksen ohella ay-liike, poliittiset puolueet ja erilaisten asiantuntijaorganisaatioiden edustajat. Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela Tilastokeskuksesta kuitenkin arvioivat Helsingin Sanomien Vieraskynä-kirjoituksessaan, että eläkeiän nostamista perustellaan harhaanjohtavin perustein. Heidän näkemyksensä mukaan ikääntyneiden työllisyys on varsin hyvällä tasolla ilman eläkeiän nostamistakin, eikä tarvetta viralliselle eläkeiän korottamiselle ole. Todellisen eläkkeelle siirtymisiän myöhentämiseksi tarvitaan muita keinoja. (Helsingin Sanomat 6.3.2009.)

Yhteisenä päämääränä keskusteluissa on ollut työurien pidentäminen. Keinot, joilla tavoite voidaan saavuttaa, ovat olleet kiistan kohteena. Vaikka virallista eläkeikää ei nostettaisikaan, tavoitteen saavuttaminen edellyttää, että yhä useamman ikääntyvän työntekijän olisi pysyttävä työelämässä nykyistä pidempään. Tämä asettaa työhön osallistumista tukeville järjestelmille, kuten eläke-, kuntoutus, vuorotteluvapaa- ja hyvinvointijärjestelmille sekä työyhteisöille haasteita. Toimivatko sosiaali- ja hyvinvointijärjestelmät niin, että ne jatkavat eliniän aikaista työhön osallistumista? Ovatko asenteet ja ilmapiiri ikääntyvien pidempiä työuria tukevia vai estäviä? Onko työpaikoilla kenties järjestelmiä, jotka toimivat tavoitteiden vastaisesti? Yksi ikääntyvien pidempiin työuriin liittyvistä tekijöistä on

ikäsyrrjintä. Tässä tutkimuksessa käsittelen ikääntyvien palkansaajien ikäsyrrjintäkokemuksia ja niiden yhteyttä eläkehalukkuuteen.

Kun väestörakenne muuttuu, mahdollisimman monen olisi työskenneltävä entistä pidempään. Väestön keskimääräisen eliniän nousu, uusien työikäisten ikäluokkien pieni koko ja matala syntyvyys heikentävät työvoiman saatavuutta. Yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa on esitetty huoli lähivuosina mahdollisesti uhkaavasta työvoimapulasta suurten ikäluokkien siirtyessä vähitellen eläkkeelle. Pidentyvä elinikä ja vanhuusväestön suuri suhteellinen osuus väestöstä lisäävät eläkkeiden sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden rahoituspaineita, mitä yritetään helpottaa monin keinoin, kuten siirtämällä eläkkeelle jäämistä myöhemmäksi. Yhteiskuntapolitiikan tavoitteeksi Euroopassa onkin asetettu ikääntyvien työllisyysasteen nostaminen. (Romppanen 2000, 1-10; Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 11-24; Virjo 2004, 1-5.)

Työssä vietetty aktiivinen työssäoloaika on lyhentynyt eliniän pitenemisestä sekä terveiden ja toimintakykyisten elinvuosien lisääntymisestä huolimatta. Työvuosien määrää voidaan lisätä nopeuttamalla valmistumista uran alkupuolella, vähentämällä urien rikkonaisuutta sekä jatkamalla uria työuran loppupuolelta. Väestön ikärakenteesta eli iäkkäämmän väestön suuresta suhteellisesta osuudesta johtuen uran pidentäminen ennen eläkkeelle siirtymistä on tehokkaampi keino turvata työvoiman saatavuus ja korkeampi työllisyysaste. Lyhentyneiden työurien taustalla on monia tekijöitä, joista keskeisimpiä on sosiaalipoliittisen järjestelmän, erityisesti eläkejärjestelmän, luominen. Tämä on mahdollistanut suhteellisen varhaisen työstä irtautumisen. Eläkejärjestelmän ohella työurien pituuteen vaikuttavat erilaiset koulutusjärjestelmät, työhyvinvointi sekä yleisemmin työhön ja vapaa-aikaan liittyvät tekijät. (Koistinen 1999, 115-116, 205-206; Hytti & Nio 2004, 28-29.)

Bert de Vroomin (2004, 6-16) mukaan ikääntyvien työmarkkina-aseman muodostuminen ja eläkkeelle siirtymispäätökset syntyvät monien tekijöiden vuorovaikutuksesta. Yhteiskunnassa vallitseva ikääntymisen kulttuuri, kotimaiset ja kansainväliset poliittiset linjaukset sekä eläkejärjestelmät ovat tekijöitä, joilla on keskeinen vaikutus ikääntyvien asemaan. Lisäksi taloussuhdanteiden vaihtelu näkyy työntekijöiden työmarkkina-asemassa. Laskusuhdanteen aikana iäkkäämpiä työntekijöitä siirretään irtisanomistilanteissa työelämän ulkopuolelle eläkejärjestelmässä olevan työttömyysputken avulla, josta siirrytään eläkkeelle eläkeikänsä tultaessa. Taloudellisen kasvun markkinatilanteessa ikääntyvien työntekijöiden

pidemmät työurat toteutuvat helpommin, koska työvoiman tarve on kokonaisuutena suurempaa (Tuominen & Takala 2006, 31). Heikommassa taloussuhdanteessa työmarkkinoiden yleinen ilmapiiri on erityisen otollinen ikäyrjinnälle, johon vaikuttaa kilpailu vähenevistä työpaikoista. Edellisten tekijöiden lisäksi työssä jatkamiseen tai eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat työpaikkatason toiminta ja yksilölliset työntö- ja vetotekijät. Työntötekijät työntävät ikääntyviä pois työmarkkinoilta eläkkeelle ja vetotekijät ovat työelämän ulkopuolisia eläkkeelle siirtymisen houkuttimia. (Julkunen & Pärnänen, 2005, 245.)

Anthony Giddens (2007, 139–144) korostaa, että yhteiskunnan tasolla tulee luoda järjestelmä, joka edistää ja tukee ikääntyvien mahdollisimman pitkiä työuria. Toisin sanoen institutionaalisten rakenteiden pitäisi ennemmin kannustaa ikääntyviä työmarkkinoilla pysymiseen kuin määritellä työmarkkinoilta poistumisen ehtoja. Keinona ikääntyvien työssä pysymiseen hän mainitsee ikärajojen poistamisen eläkejärjestelmistä, jolloin työhaluiset ja työkykyiset voisivat työskennellä niin pitkään kuin haluavat. Tällä olisi myönteistä vaikutusta yleisemminkin ikääntymiseen liittyvään kulttuuriin. Esteenä aktiivisten ikäihmisten kykyjen hyödyntämisessä on ikäyrjintä, joka tulee esille sekä syrjivinä asenteina että kulttuurisena toimintamallina. Myönteisen ikääntymiskulttuurin luominen, ikäyrjinnän ehkäisy ja pidempien työurien mahdollistaminen ovat ratkaisuja Eurooppaa uhkaavaan ”eläkekriisiin”.

Ikääntyvät työntekijät ovat merkittävä työllisyysvoimavara sekä yrityksille että yhteiskunnalle. Entistä pidempien työurien toteutuminen vaatii työelämän kehittämistä nykyistä ikäystävällisemmäksi, joka tarkoittaa huomaavaisuutta eri-ikäisten erilaisia tarpeita ja voimavaroja kohtaan (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 5; Kauppinen & Haavio-Mannila 2007 a, 34.) Työelämän ikäystävällisyyden yhtenä merkittävimpänä esteenä on ikäyrjinnän runsas esiintyminen, mikä tulee esille eri-ikäisten epäoikeudenmukaisena kohteluna muun muassa rekrytoinnissa, koulutusmahdollisuuksissa, työssä pysymisessä, irtisanomistilanteissa tai eläkkeelle hakeutumisessa (Syrjinnän seuranta Suomessa 2007, 20; Jyrkämä & Nikander 2007, 193). Ikääntyvien työntekijöiden entistä pidempien työurien saavuttamiseksi on kehitetty ja toteutettu 1990-luvulta lähtien runsaasti niin sanottuja ikäohjelmia yhteistyössä eri ministeriöiden ja tutkimusorganisaatioiden kanssa. Kansallisen tason kehittämisohjelmien lisäksi työorganisaatiot ovat toteuttaneet työpaikkatasolla omia ikäohjelmiaan. (Ilmarinen 2006, 22–23.)



Lukuisista toimenpideohjelmista huolimatta ikääntymiseen liittyvää syrjintää esiintyy vielä melko paljon sekä yhteiskunnan tasolla että työorganisaatioissa. Tästä syystä on kiinnostavaa tutkia ikäsyrjintää tilanteessa, jossa yleinen ilmapiiri kannustaa entistä pitempiin työuriin. Ikääntyvien työntekijöiden työmarkkinoilta syrjäytymisen taustalla saattaa olla ikäsyrjintä työntötekijänä. Suomessa on melko vähän tutkittu ikäsyrjinnän osuutta ikääntyvien työntekijöiden eläkkeelle siirtymisen prosessissa. (ks. Syrjinnän seuranta Suomessa 2007, 20.) Tässä tutkimuksessa tutkin ikäsyrjinnän esiintyvyyttä sekä ikäsyrjintäkokemuksen ja eläkehalukkuuden välistä yhteyttä palkansaajilla. Tutkimukseni ulkopuolelle rajautuvat siis työelämän ulkopuolella olevien ikäsyrjintäkokemukset.

Tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä käytän Terry A. Beehrin (1986, 44–47) prosessimallia, jonka mukaan eläkkeelle siirtyminen tapahtuu vaiheittain. Beehrin mallin mukaan lisääntyneet eläkeajatuksot käynnistävät eläkkeellesiirtymisprosessin, joka on merkittävä tekijä varsinaisessa eläketapahtumassa. Ensimmäisessä vaiheessa lisääntyvät eläkkeellesiirtymisajatuksot, toisessa vaiheessa tehdään eläkeaikomusten pohjalta alustava päätös varsinaisen eläkkeellesiirtymisen toteuttamishetkestä, ja kolmannessa vaiheessa tapahtuu varsinainen eläköityminen. Beehrin mukaan eläkkeellesiirtymisprosessiin vaikuttavat useat yksilöön ja ympäristöön liittyvät tekijät, joihin vaikuttamalla voidaan joko edistää eläkkeellesiirtymistä tai myöhentää sitä. Eläkkeellesiirtymiseen vaikuttavat muun muassa työntekijän ammattitaitoon liittyvät tekijät, terveys, taloudellinen toimeentulo eläkkeellä, tavoitteiden saavuttaminen työuran aikana, työn luonne, perhe ja vapaa-aika. Beehrin mainitsemista eläköitymisen taustalla olevista tekijöistä perhesuhteet ja terveys ovat mukana omassa tutkimuksessani. Voimakkaiden eläkeajatuksot yhteys varsinaiseen eläkkeelle siirtymiseen on saanut vahvistusta useissa suomalaisissa tutkimuksissa, joten työntekijöiden voimistuneet eläkeajatuksot eivät ole yhdentekeviä, mikäli tavoitellaan entistä pidempiä työuria. (ks. Karisalmi, Tuominen & Kaliva 2008, 19–20; Harkonmäki ym. 2006, 6, 23–24.) Suomalaisen tutkimusten käyttö vertailukohtana eläkehalukkuuteen liittyen on perusteltua, koska niiden konteksti on samanlainen kuin tässä tutkimuksessa.

Tutkielmani etenee siten, että johdannon jälkeen määrittelen keskeisimmät ikään ja ikäsyrjintään liittyvät käsitteet ja kuvaan ikäsyrjinnän esiintymistä aikaisempien tutkimusten perusteella. Ikäsyrjintää voivat kokea sekä nuoret että iäkkäät työntekijät työmarkkinoilla, joten useimmiten ikäsyrjintäkokemukset ajoittuvat työuran alku- tai loppupuolelle. Raja-an ikäsyrjinnän tässä tutkimuksessa ikääntymiseen liittyväksi, koska ajatuksena on tutkia

ikäsyryjinnän ja eläkehalukkuuden yhteyttä, ja silloin ikääntymiseen liittyvä syrjintä on oleellista. Tutkimukseni aineistona on Tilastokeskuksen työolotutkimus vuodelta 2003. Käsitteiden jälkeinen teoriaosuus koostuu ikääntyvien työmarkkina-aseman muodostumisesta, johon kontekstoin ikäsyryjinnän eri esiintymismuotoja sekä eläkkeellesiirtymiseen liittyviä työntö- ja vetotekijöitä.

Teoreettisen viitekehyksen jälkeen esittelen tarkemmin tutkimusasetelman ja käyttämäni aineiston. Analysoin aineistoa kvantitatiivisin menetelmin, joista käytän kuvailevaa ristiintaulukointia ja monimuuttujamenetelmistä logistista regressioanalyysia. Tutkimusmenetelmien jälkeen esittelen tutkimukseni tulokset, joista keskeisimmät ovat ikäsyryjinnän sukupuolittaiset ja ikäryhmittäiset esiintymisluvut palkansaajien keskuudessa sekä mahdollinen ikäsyryjinnän ja eläkehalukkuuden välinen yhteys. Viimeisessä luvussa pohdin tutkimukseni edetessä esille tulleita tutkimuksen sisältöön ja logistisen regressioanalyysin tulosten tulkintaan liittyviä asioita. Pohdintaosuudessa tulkitsen tutkimukseni tuloksia pidempien työurien tavoitteen näkökulmasta.

## 2. Iän ja ikäsyryjinnän määritelmiä

Tutkimuskirjallisuudessa iästä ja ikäsyryjinnästä esitetään erilaisia määritelmiä. Olen valinnut arvioinnin kohteeksi ne, jotka ovat ikäsyryjinnän kannalta merkityksellisiä. Määrittelen myös ikääntyvän ja ikääntyneen työntekijän käsitteet, koska niitä käytetään yleisesti ikääntyvien työmarkkina-asemaan liittyvässä kirjallisuudessa. Ikä-käsitteiden ohella määrittelen ikäsyryjinnän ja ageismin sekä tuon esille ikäsyryjinnän ja iän määritelmien eri ulottuvuuksia sekä sukupuolittaisia eroja. Edellisten lisäksi luku sisältää kappaleen ikäsyryjinnän lainsäädännöstä sekä tietoja ikäsyryjinnän esiintyvyydestä ja ilmenemisestä työelämässä aikaisempien tutkimusten perusteella.

### 2.1. Ikä

Ikä on sukupuolen ohella yksi sosiologisen tutkimuksen perustaustamuuttujista. Sen avulla ihmiset määrittävät itseään ja muita. Ikä ja ikääntyminen ovat ikäsyryjintäilmiön taustalla. Iällä on erilaisia määritelmiä riippuen asiayhteydestä. Samanaikaisesti voidaan erotella ainakin kronologinen, biologinen ja psykologinen ikä sekä työmarkkinaikä. (Tikka 1994, 85–99; Rantamaa 2001, 49–51; Ilmarinen 2006, 62–67.)

#### Kronologinen ja biologinen ikä

Kronologinen ikä tarkoittaa niin sanottua kalenteri-ikää. Jokainen ihminen ikääntyy samaa vauhtia ajallisesti, joten kronologinen ikä on iän määrittelyn looginen perusta. Käytännössä kronologinen ikä toimii yhteiskunnassa monien määrittelyjen perustana, kuten täysi-ikäisyys tai eläkkeelle jääminen. Nykyisessä jälkiteollisessa yhteiskunnassa näkyy ikäerojen osittainen häviäminen ja nuorentumisen kulttuuri (Giddens 2007, 139; Rantamaa 2001, 68–70). Eläkkeelle jääminen, perheen perustaminen ja toistuvat kouluttautumiset ovat entistä joustavampia ja kronologisesta iästä riippumattomia. Joustavuus elämäkulun tapahtumien sijoittumisessa eri ikävaiheisiin on positiivista. Se tarkoittaa sukupuolittain kuitenkin erilaisia mahdollisuuksia. Naisten kohdalla esimerkiksi perheen perustaminen myöhemmällä iällä ei ole biologisista syistä mahdollista ilman lääketieteellisiä keinoja. Joustavuus ja ikäkategorioiden poistuminen voivatkin aiheuttaa syryjintää, koska kaikkia ei kohdella samalla tavalla yhteiskunnassa. (Nieminen 2006, 255–256; Nikander 1999, 27–43.) Omassa

tutkimuksessani käytän kronologista ikää aineiston muuttujien ryhmittelyn pohjana. Paula Rantamaa (2001) mainitsee, että kronologisen iän perusteella arvioidaan ihmisen kykyjä, taitoja ja intressejä. Ikä ei kuitenkaan ole välttämättä ainoa selittävä tekijä erilaisille tulkinnoille ihmisen kyvyistä, vaan taustalla voi olla monia muitakin tekijöitä. (Emt. 2001, 51–54.) Ihmiset vanhenevat yksilöllisesti eri tavalla, minkä kuvaamisessa voidaan käyttää muita iän määritelmiä. Tällöin on mahdollista tuoda esille paremmin ihmisten yksilöllisiä eroja ja välttää kronologisen iän mahdollisesti harhaanjohtavaa kuvaa. (Ilmarinen 2006, 62–67.) Ikääntymisen yksilöllisten erojen unohtaminen ja kaavamaiset sekä virheelliset käsitykset ikääntyvien taidoista tai kyvyistä ovat merkittäviä tekijöitä ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-aseman kannalta.

Biologinen ikä kertoo ihmisen fysiologisista muutoksista ja ikääntymisen vaikutuksista toimintakykyyn. Työelämän kannalta iän vaikutus toimintakykyisyyteen on merkittävä asia, joka tulee ottaa huomioon työn kuormittavuudessa. Työpaikkojen ikäystävällisyyttä on mahdollista kehittää huolehtimalla siitä, että työn vaativuus ja työntekijän toimintakyky ovat tasapainossa. Tehtävä on haastava johtuen toimintakykyisyyden yksilöllisyydestä. Lisäksi oman mausteensa ikäystävällisyyden tavoitteluun tuovat eettiset kysymykset, koskien sitä miten tavoite saavutetaan ilman ikä syrjintää ja tasa-arvoisesti. ( Ilmarinen 2006, 62–63.)

Psykologinen ikä eli subjektiivinen ikä

Psykologisen iän määritelmä kertoo jokaisen yksilöllisesti kokeman eli subjektiivisen iän. Useiden tutkimusten mukaan ihmiset kokevat olevansa keskimäärin huomattavasti kronologista ikäänsä nuorempia. Lisäksi tutkimuksista on havaittu, että ero kronologisen ja subjektiivisen iän välillä kasvaa huomattavasti iän myötä. (Ks. Ilmarinen 2006, 63–67.) Ikääntyvät eivät halua leimautua ikänsä vuoksi, eivätkä monet myöskään halua erityiskohtelua. Jotta mahdollisimman monet työskentelisivät entistä pidempään, tulisi työpaikkoja muokata ikääntyville sopivammiksi. Ongelmaksi voi kuitenkin muodostua se, että ikääntyneet eivät itse halua ”seniorin” leimaa itseensä, koska eivät koe olevansa ”vanhoja”. Työpaikkoja tulee voida kehittää hienovaraisesti siten, että muutokset koetaan positiivisina. Työntekijöiden voimakas halu tulla kohdelluiksi tasa-arvoisesti voi olla ristiriidassa erilaisten ikäohjelmien kanssa. (Julkunen 2003, 211–212.) Ratkaisuksi edelliseen Eeva-Leena Vaahtio (2003, 54) on todennut artikkelissaan, että erilaiset ikä- ja senioriohjelmat eivät ole tarpeen työpaikoilla. Ikäohjelmien tilalla tulee olla koko

henkilöstöön kohdistettuja työhyvinvointia tukevia käytäntöjä. Tällöin on mahdollista kohdella työntekijöitä tasa-arvoisesti.

### Työmarkkinaikä

Työmarkkinaikä voidaan määritellä sekä normatiivisesti että työelämässä vallitsevien käytänteiden mukaan. Normatiivisella työmarkkinaiällä viitataan työ-, sosiaali- ja sosiaaliturvalainsäädännön määrittämiin rajoihin sekä suosituksiin ja käytänteillä puolestaan eri toimijoiden määrittämiin odotuksiin, rajoihin ja valintoihin. (Koistinen 1999, 207; Vaahtio 2002, 180–181.) Työmarkkinaikä määräytyy työnantajan arvioidessa työnhakijan kykyjä ja ominaisuuksia, kuten työmotivaatiota, terveyttä, työkokemusta tai persoonallisuutta, suhteessa työtehtävään. Arvioitiin vaikuttavat työntekijän kronologinen, biologinen, sosiaalinen<sup>1</sup> ja persoonallinen<sup>2</sup> ikä yhdessä. Ihanteellinen työmarkkinaikä sijoittuu ikävuosien 26–45 välille, koska rekrytoinnit osuvat useimmiten tälle välille. (Vaahtio 2002, 126, 149–153.) Vaahtion (2002, 148–149) ja Anne Kouvosen (1999, 89–90) tutkimusten mukaan yritykset rekrytoivat harvoin yli 50-vuotiaita ja tutkimusten kohdeorganisaatioissa 55 vuoden ikä muodostui ”katoksi”, jota ei ylitetä uusia työntekijöitä palkattaessa. Työmarkkinaikä määräytyy eri tavalla sukupuolittain ja naisten kohdalla ihanteellinen työmarkkinaikä voi olla hyvinkin lyhyt. Naisilla on rajoitteenaan myös mahdollinen perheenperustaminen ja kulttuurisesti rajoittunut sekä ahtaampi ikääntymisen malli (Kangas & Nikander 1999, 7–16).

### Ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä

Ikääntyvän ja ikääntyneen työntekijän käsitteet, jotka perustuvat pitkälti subjektiiviseen tulkintaan, ovat melko uusia ja sopimuksenvaraisia. Ikääntyvällä työntekijällä tarkoitetaan tutkimuksissa yleensä yli 45-vuotiasta henkilöä. Iän valinta perustuu siihen, että tutkimusten mukaan ensimmäiset merkit ikääntymisestä ajoittuvat 40–50 ikävuoden välille. Ikääntyvän työntekijän ikä sijoittuu kuitenkin sellaiseen ajankohtaan, että yksilön työkykyyn on mahdollista vaikuttaa vielä monin tavoin, kuten ammatillisen osaamisen vahvistamisella tai terveellisillä elämäntavoilla. Ikääntyneellä työntekijällä tarkoitetaan tavallisesti yli 55-

---

<sup>1</sup> Sosiaalinen ikä määrittyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa esimerkiksi työyhteisössä tai perheen ja ystävien kesken. Sosiaalinen ikä muuttuu sen mukaan, millä tavalla eri-ikäisiin suhtaudutaan erilaisissa tilanteissa liittyen yhteisön toimintaan. (Tikka 1994, 89–90.)

<sup>2</sup> Persoonallinen ikä muodostuu henkilön oman ikäkäsityksen mukaisesti ja riippuu henkilön elämäntilanteesta ja elämäkokemuksesta (ks. Tikka 1994, 93–95).

vuotiasta henkilöä. Käytännön perusteluna ikärajalta on, että kahdella kolmasosalla yli 55-vuotiaista on heikentynyt terveydentila ja he kokevat työkykynsä muuttuneen. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 39–40; Forsman & Liukkunen 1999, 1; Ilmarinen 2006, 60). Omassa tutkielmassani tarkoitukseni on käyttää ikääntyvän ja ikääntyneen työntekijän määritelmiä luokittelun pohjana. Jaottelen aineiston iän mukaisesti kolmeen ryhmään: alle 45-vuotiaat, 45–55-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat.

## **2.2. Ikäsyrijintä ja ageismi**

Ikäsyrijintä eli ageismi on alkuaan Robert N. Butlerin (1969, 243–246) käsite. Hänen mukaansa ageismi on iästä johtuvaa alistamista ja stereotyyppien käyttöä erilaisissa tilanteissa. Ageismi on verrattavissa ihonväristä johtuvaan rasismiin tai sukupuoliseen syrjintään, mutta se eroaa edellisistä syrjinnän muodoista siten, että ikäsyrijintää voi kohdata yhteiskunnan jokainen yksilö. Ikäsyrijinnän määritelmän mukaan ageismi voidaan jakaa kolmeen alueeseen. Se voi esiintyä vanhenemiseen liittyvinä ennakkoluuloisina asenteina tai ikääntyneisiin kohdistuvina syrjivinä käytäntöinä tai ikääntyville epäsovinnaisina institutionaalisina rakenteina. (Jyrkämä & Nikander 2007, 182–184.) Ikääntymiseen liittyvät kielteiset stereotyypit eivät kohdistu vain nuoremmilta sukupolvilta vanhemmille vaan ikääntyvät saattavat itse vahvistaa vallalla olevia kielteisiä asenteita (Giddens 2007, 141).

Bill Bythewayn (2005, 361–362) mukaan ageismi tulee esille yksilöiden erilaisissa sosiaalisissa identiteeteissä, joihin vaikuttavat sekä institutionaaliset rakenteet että fyysiseen olemukseen liittyvät tekijät. Ikäsyrijintää voivat kohdata kaikenikäiset, mutta useimmiten se liittyy nuorempiin tai vanhempiin ikäryhmiin (Duncan & Loretto 2004, 104). Ikä on kontekstiriippuvainen tekijä, joten ihminen saattaa olla yhtä aikaa toisaalta ”oikean” ikäinen, ”liian nuori” tai ”liian vanha”. Iän suhteellisuudesta johtuen se on syrjintäperusteena monitulkintainen ilmiö. (Jyrkämä & Nikander 2007, 184.)

John Macnicolin (2006, 6) mukaan ageismin ja ikäsyrijinnän käsitteiden välillä on joitain eroavaisuuksia. Ageismi liittyy sosiaalisiin suhteisiin ja kielteisiin asenteisiin ikääntymiseen liittyen, kun taas ikäsyrijintä liittyy enemmän työmarkkinoiden syrjiviin käytäntöihin. Ikäsyrijintä tulee esille esimerkiksi työntekijöiden palkkauksessa, irtisanomistilanteissa tai eläkkeelle siirtymisessä. Käytännössä ageistiset asenteet ja työelämän ikäsyrijintä esiintyvät usein yhtäaikaaisesti. Vaahtio (2003, 42–45) on tutkinut työnhakijan iän merkitystä

rekrytointi- ja työhaastattelutilanteissa. Hänen mukaansa ageismi perustuu kronologiseen ikään ja se ilmenee epäasiallisena kohteluna, syrjintänä, erilaisina negatiivisina asenteina ja stereotyyppioina. Vaahtion näkemyksen mukaan ageismi on käsitteenä moniulotteisempi kuin ikäsyrjintä, koska ikäsyrjintä on näkyvä syrjinnän muoto ja ageismiin voi liittyä myös piileviä ennakkoluuloja. Kirjallisuudessa käytetään kuitenkin yleisesti ikäsyrjintää ja ageismia toistensa synonyymeina. Tässä tutkimuksessa käytän ikäsyrjinnän käsitettä laajassa merkityksessä: ajattelen sen sisältävän sekä näkyvän syrjinnän että piilevät ennakkoluuloiset asenteet. Tätä perustelen sillä, että käytännössä voi olla hankala erotella näiden syrjintäkäsitteiden vivahte-eroja. Ne eivät myöskään ole keskeisiä erontekoja tämän tutkimuksen kannalta, koska tutkimuskysymyksen kannalta merkityksellistä on kyselyn vastaajan ikäsyrjintäkokemus tai ikäsyrjinnän havaitseminen.

### Ikääntymisen kaksoisstandardi

Miesten ja naisten ikääntymiseen suhtaudutaan yhteiskunnassa eri tavoin, mitä kuvataksaan Susan Sontag (1979) on tuonut käsitteen ikääntymisen kaksoisstandardi. Käsite on kiinnostava sillä se tuo nähtäväksi sen, että naisiin kohdistuvaan ikäsyrjintään saattaa yhdistyä sukupuolista syrjintää. Ikääntymisen kaksoisstandardista on kyse silloin, kun nainen marginalisoituu sosiaalisesta toiminnasta ensin sukupuolensa vuoksi ja sitten ikääntymisen seurauksena. (Susan Sontag 1979, ref. Rantamaa 2001, 56.) Erityisesti naisiin kohdistuu nuorekkaaseen ja kauniiseen ulkonäköön liittyviä odotuksia, joilla voi olla paljon merkitystä erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa ja työelämässä. Naisen elämää säätelevät miehiä enemmän erilaiset ikänormit, jotka määrittelevät, millainen tyyli tai ulkonäkö on sopivaa tietynikäiselle naiselle. (Harjunen 2004, 250–251; Rantamaa 2001, 58–61.)

Kaisa Kauppisen (2007, 14) näkemyksen mukaan ikäkäsitykset ovat muuttuneet entistä joustavammiksi, mutta toisaalta nuoruuden ja kauneuden korostunut ihannointi vaikuttaa voimakkaasti erityisesti ikääntyvien naisten elämään (emt. 2007, 14). Tämä tulee esille muun muassa erityisesti naisille suunnattujen kauneuteen ja hyvinvointiin liittyvien tuotteiden ja palveluiden lisääntyvänä markkinointina, josta äärimmäisenä esimerkkinä ovat lisääntyneet kauneuskirurgiset toimenpiteet. Raija Julkusen ja Anna Pärnäsen (2005, 164–167) mukaan naiset kokevat ikäsyrjintää miehiä enemmän. Tähän voi olla syynä se, että naiset vanhenevat kulttuurisesti miehiä aikaisemmin tai että naisiin kohdistuu suorastaan ikäsyrjintää (ks. Pärnänen 2004, 33–36).

## Ikäsyrynnän kieltävä lainsäädäntö

Suomen perustuslaki turvaa perusoikeudet ja yhdenvertaisen kohtelun muun muassa iästä tai sukupuolesta riippumatta. Yhdenvertaisuusvaatimuksen lisäksi lakiin on säädetty erillinen syrjintäkielto. (Suomen perustuslaki 731/1999.) Yhdenvertaisuuslaki (2004) kieltää ikään liittyvän syrjinnän. Laki on säädetty turvaamaan erityisesti tasapuoliset ja yhdenvertaiset työolosuhteet. Lakia sovelletaan muun muassa henkilöiden rekrytointiin, työoloihin, uralla etenemiseen ja kouluttautumismahdollisuuksiin. Yhdenvertaisuuslakiin (2008) on kirjattu erikseen perusteet, jolloin erilainen kohtelu on sallittua. Tämä siksi, että laki ei estä niin sanottua positiivista erityiskohtelua, minkä avulla voidaan muuttaa työtä esimerkiksi ikääntymisen kannalta suotuisammaksi. Mahdollisen erityiskohtelun tulee kuitenkin olla ”kohtuullista”. Ikääntyneiden työntekijöiden työolosuhteiden muuttaminen mahdollisimman suotuisiksi pidempien työurien kannalta on siis lain mukaan mahdollista. Edellisten lakien lisäksi työsopimuslaissa (55/2001) on säädetty työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta. Työsopimuslain mukaan työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan toisiinsa nähden. Tämän lisäksi laki sisältää syrjintäkiellon muun muassa iän perusteella. Laki ei rajoitu vain syrjinnän kieltämiseen, vaan se velvoittaa työnantajan edistämään sekä työnantajan ja työntekijän että työntekijöiden keskinäisiä suhteita.

Ikäsyryntä on lainsäädännön mukaan kiellettyä, ja työntekijöitä tulee kohdella tasa-arvoisesti, mutta ikäsyryntään liittyvien lakien valvonnassa ja tunnettavuudessa on paljon parannettavaa. Tämä tulee esille esimerkiksi siten, että ikään liittyvä syrjintä mainitaan yhdeksi yleisimmistä syrjinnän muodoista Suomessa ja muissa EU-maissa. Eurobarometrin mukaan 46 prosenttia EU-kansalaisista on sitä mieltä, että ikäsyryntä on yleistä omassa kotimaassa. Suomalaisista 49 prosenttia oli samaa mieltä. (Eurobarometer, Discrimination in the European Union 2007, 63–65.) Sukupuolesta johtuvaan syrjintään verrattuna suomalaiset kertoivat ikään liittyvästä syrjinnästä lähes kaksi kertaa useammin. Nämä syrjintään liittyvät luvut sisältää sekä nuoreen että korkeaan ikään liittyvän syrjinnän.

## Ikäsyrynnän esiintyminen

Ikäsyrynnän esiintymistä on tutkittu Suomessa melko vähän, mutta joitain tutkimuksia ongelman yleisyydestä on kuitenkin saatavilla. Eurostat-tilastoon (2000) ja Tilastokeskuksen Työoloaineistoihin pohjautuvat tutkimukset tarjoavat tietoa ikäsyrynnästä varsin yleisellä tasolla. Ilmarinen (2006) on kartoittanut Eurostat-tilaston pohjalta EU15-maissa yli 45-



vuotiaiden kokemaa henkilökohtaista ikäsyryntää työssä vuodelta 2000. Sen mukaan miehillä ikäsyryntä oli melko harvinaista: keskimäärin 3,1 % kertoi henkilökohtaisesta ikäsyryntäkokemuksesta vuoden ajanjaksolla. Suomessa 3,0 % miehistä raportoi ikäsyryntäkokemuksesta, eli miesten ikäsyryntä on EU:n keskitasoa. Naisten ikäsyryntäkokemukset olivat koko EU:n alueella keskimäärin vähäisemmät kuin miehillä, koska luku oli 2,7 %, mutta Suomessa naisten kokema ikäsyryntä oli kaikista yleisintä: jopa 7,4 % kertoi kokeneensa henkilökohtaista ikäsyryntää. Henkilökohtaisesti koettu ikäsyryntä on mittarina vakavampi kuin työpaikalla havaittu tai muihin kohdistuva syryntä. Tämä tulee esille siten, että havaitun ikäsyryntän mittarit näyttävät yleensä suurempia esiintymislukuja kuin koetun ikäsyryntän mittarit. Tätä taustaa vasten suomalaisten naisten ikäsyryntä on vakava ongelma, josta tarvitaan lisää tutkimustietoa. (Emt. 2006, 318–323.)

Kansalliseen ikäohjelmaan liittyvässä hankkeessa Kouvonen (1999) on tutkinut korkeaan ikään liittyvää ikäsyryntää sekä määrällisillä että laadullisilla aineistoilla. Aineistoina olivat työministeriön työolobarometri ja Tilastokeskuksen Työolotutkimus sekä ikääntyvien työntekijöiden ja työnantajien haastatteluja. Määrällisten aineistojen mukaan palkansaajista keskimäärin 8–10 % on havainnut työpaikallaan ikäsyryntää. Syryntä ilmenee puutteellisina koulutusmahdollisuuksina, urakehityksen vaikeutena, tiedonsaantiongelmoina tai yleisenä negatiivisena asenteena. Työolobarometrin mukaan samat henkilöt ovat havainnoineet usein sekä ikääntymiseen että sukupuoleen liittyvää syryntää. Jopa 56 % vastaajista raportoi yhtäaikaista molempia syryntän muotoja. Työolotutkimuksissa tutkittiin työntekijöiden omia ikäsyryntäkokemuksia, mutta kyselyn ongelmana on ollut, että kysymyksissä ei ole aikarajoitteita. Aineiston perusteella ikäsyryntä kohdistui sekä nuoriin että vanhoihin ikäryhmiin. (Emt. 24–53.)

Lehdon ja Sutelan (2004, 51, 59–60) tutkimuksen mukaan ikääntyneiden työntekijöiden kohtelu työpaikoilla ei ole riittävän tasapuolista. Palkansaajien vastausten pohjalta vain hieman yli 40 prosenttia esimiehistä kohtelee tasapuolisesti iäkkäämpiä työntekijöitä. Ikään liittyvää syryntää on palkansaajista kokenut noin 10 prosenttia. Koska yli puolet esimiehistä ei kohtele tasapuolisesti iäkkäitä työntekijöitä, voi tuloksen perusteella päätellä ikäsyryntän olevan ongelma.

## Ikäsyrynnän ilmeneminen työelämässä

Työntekijät voivat kokea tai havaita ikäsyryntää monenlaisissa tilanteissa. Työelämäkontekstissa ikäsyryntää voi esiintyä laajasti erilaisilla alueilla. Ilmarisen tutkimusryhmän (2003, 108–109) mukaan ikäsyryntä tulee esille työpaikoilla käytännössä esimerkiksi rekrytoinnissa, koulutuksiin pääsemisessä, etenemismahdollisuuksissa ja ikääntymiseen liittyvässä arvostuksessa. Ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen tai työllistymisen yhtenä merkittävänä esteenä on riittämätön koulutus ja tuki työelämätaitojen ajan tasalla pitämiseksi (Nurminen ym. 2004, 221–222). Lisäksi erityisesti ikääntyviin työntekijöihin kohdistuva irtisanominen työpaikoilla on yksi näkyvä ikäsyrynnän muoto. Ilmarisen mukaan tavallisimpia ikäsyrynnän syitä ovat ikääntymiseen liittyvät väärät asenteet ja tiedon puute ikääntymisen vaikutuksista työhön. (Ilmarinen ym. 2003, 108–109; Ilmarinen 2006, 97, 401.) Ikääntyvien työntekijöiden koulutukseen pääsyn rajoittaminen ja työelämätaitojen mahdollinen rapautuminen tästä syystä on omiaan lisäämään syrjiviä asenteita.

Tässä tutkimuksessa käytän koetun ja havaitun ikäsyrynnän käsitteitä liittyen ikääntymiseen. Käsitteet liittyvät tutkimukseen osallistuvan subjektiiviseen kokemukseen tai havaintoon työorganisaatiossa esiintyvistä ikäsyrynnästä. Ikäsyryntä voi liittyä edellä mainittuihin Ilmarisen esittämiin syrjinnän taustalla oleviin tekijöihin. Lehdon ja Sutelan (2005, 62) mukaan naisten kokeman syrjinnän taustalla on useimmiten negatiivisia asenteita ja tiedottamiseen liittyviä ongelmia. Naiset kokevat syrjintää miehiä enemmän kaikilla tutkimuksessa mukana olleilla syrjinnän esiintymisalueilla. Miesten syrjintäkokemusten taustalla on useammin tiedottamiseen, palkkaukseen tai uralla etenemiseen liittyviä syrjinnän muotoja. Myös Julkusen ja Pärnäsen (2005, 166–167) tutkimuksesta tulee ilmi, että naiset kokevat miehiä ongelmallisempina ikääntymiseen ja sukupuoleen liittyvät kielteiset asenteet.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella ikäsyrynnän esiintyvyyttä ja sen yhteyttä eläkehalukkuuteen, ei niinkään etsiä syitä syrjinnän taustalla. Ikäsyrynnän esiintymisen ja siihen liittyvien taustatekijöiden avulla on kuitenkin mahdollista muodostaa kokonaiskuva ilmiöstä ja sen merkityksestä ikääntyneiden eläkehalukkuuteen liittyen. Tästä syystä on tärkeä olla tietoinen ikäsyryntäkokemuksen tai -havainnon taustalla olevista moninaisista tekijöistä.

### 3. Ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-asema ja ikäsyrrjintä

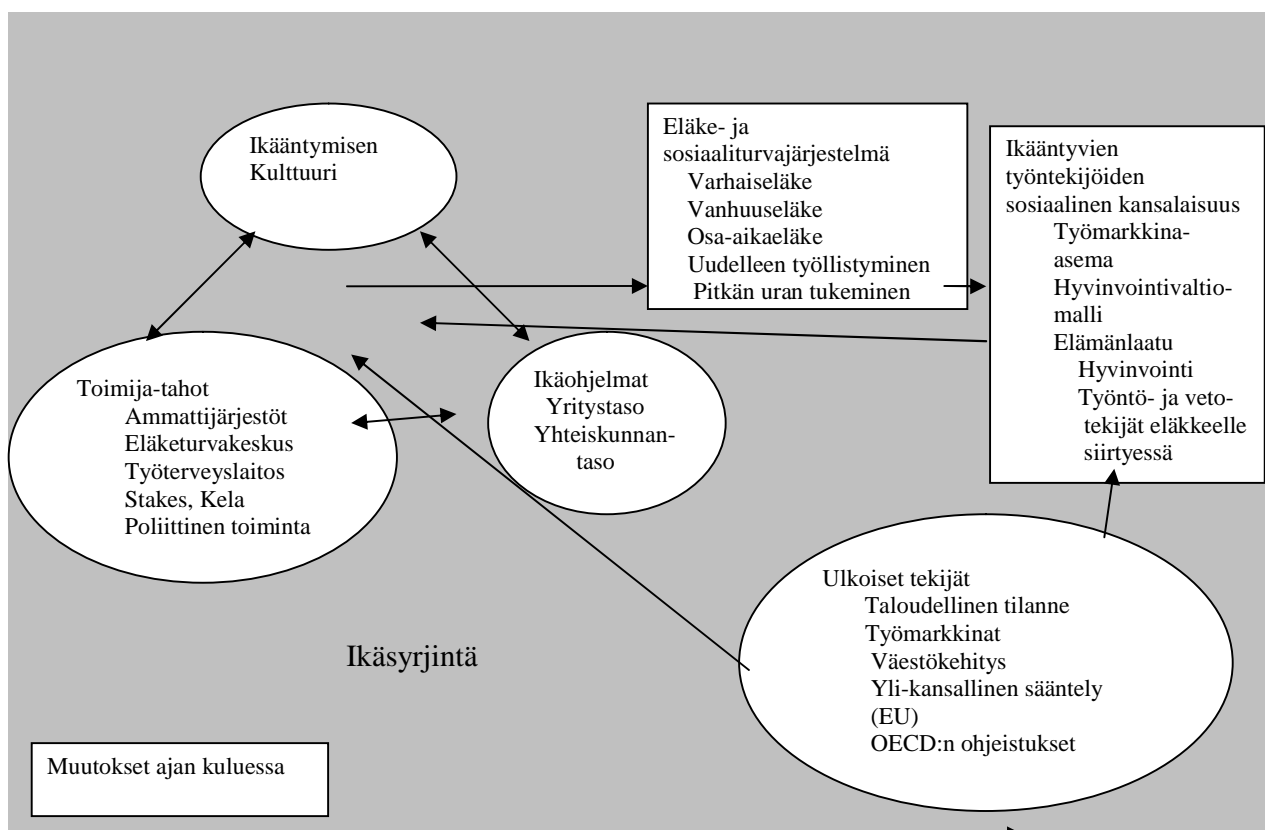
Ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-asema muodostuu yksilöllisten ja työpaikkatason sekä yhteiskunnallisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä käsittelevissä tutkimuksissa käytetään yksilötason päätöksen taustalla olevista asioista nimityksiä työntö- ja vetotekijät. Näistä työntötekijät sisältävät työpaikkaan ja työntekoon liittyviä seikkoja, jotka työntävät ikääntyviä eläkkeelle. Vetotekijät puolestaan ovat työelämän ulkopuolella olevia asioita, jotka houkuttelevat jättäytymään pois työmarkkinoilta. Työntö- ja vetotekijät vaikuttavat yhtä aikaa eläkkeelle siirtymispäätökseen, mutta suomalaisen kontekstiin sijoittuvassa tutkimuksessa työntötekijöiden on todettu vaikuttavan ratkaisuvaiheessa voimakkaammin. (ks. Virjo & Aho 2002, 9–12; Gould & Polvinen 2006, 287–290.) Toisaalta Solem ja Øverbye (2004, 26–27) toteavat, että eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavien työntö- ja vetotekijöiden keskinäisestä suhteesta tai tärkeysjärjestyksestä on hankala tehdä johtopäätöksiä. Eläkkeelle hakeutuminen on kontekstisidonnainen ilmiö, joka on eri maissa ja eri aikoina erilainen.

Yksilöllisten tekijöiden lisäksi työmarkkinoiden toimivuus, työvoiman lisäys tai vähennys tarve ja rakennemuutokset ovat tekijöitä, joilla on merkitystä ikääntyvien työmarkkina-aseman muodostumisessa. Käytössä oleva eläkejärjestelmä ja sosiaaliturva määrittävät työmarkkinoilta poistumisen ja eläkkeelle jäämisen vaihtoehtoja. (Koistinen 1999, 29; Saurama 2004, 27; Rantala 2008, 16–17.)

De Vroom (2004, 9) on kuvannut ikääntyvien työmarkkina-aseman muodostumista seuraavan kuvion 1. avulla. Työmarkkinoilla pysyminen, eläkkeelle siirtyminen tai paluu työmarkkinoille eläkkeeltä tai työttömyysjakson jälkeen on riippuvainen monista tekijöistä, jotka muuttuvat ajan kuluessa. Keskeisimmät tekijät ovat yhteiskunnan ikääntymiseen liittyvä kulttuuri (age culture), erilaiset toimijatahot ikääntymiseen ja työmarkkinoihin liittyen (actor-constellation), ikäohjelmat (age-programmes), eläkejärjestelmät (age-arrangements) ja ikääntyvien sosiaaliseen kansalaisuuteen (social citizenship of older workers) liittyvät asiat. Näiden lisäksi ikääntyvien työmarkkina-asemaan vaikuttavat keskeisesti monet ulkoiset tekijät, joita ovat taloudellinen kehitys, työmarkkinoiden toiminta,

väestökehitys, ylikansallinen sääntely esimerkiksi Euroopan Unionin toimesta tai OECD:n ohjeistuksina. (Emt. 2004, 6–16.) Kuvion avulla on mahdollista nähdä eri tasot, jotka kaikki vaikuttavat työntekijän työmarkkina-asemaan ja ikäsyrrjinnän esiintymisen kontekstiin.

Ikääntyvien työmarkkina-asemaan vaikuttaviin tekijöihin kietoutuu ikäsyrrjinnän elementtejä, jotka voivat olla helposti havaittavissa tai piilossa rakenteiden syövereissä. Helposti esille tulevia ikäsyrrjinnän muotoja ovat esimerkiksi ikääntyviin työntekijöihin kohdistuvat irtisanomiset tai ikääntyneiden sivuuttaminen koulutukseen pääsemisessä. Vaikeasti havaittavia sitä vastoin voivat olla ikääntymiseen liittyvät syrjivät asenteet. Työmarkkinoilla esiintyvä ikäsyrrjintä on yksi ikääntyvien työntekijöiden elämänlaatuun sisältyvistä tekijöistä.



**Kuvio 1. Ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-aseman muodostuminen**<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Kuvio on mukaeltu Bert de Vroom (2004, 9) pohjalta. Kuvio on käännetty englannista suomeksi ja otsikoiden alle on liitetty Suomeen soveltuvia tekijöitä. Kuvioon on myös lisätty ikäsyrrjinnän käsite kuvaamaan työmarkkinoilla esiintyvää ikäsyrrjintää.

Ikääntymisen kulttuuri sisältää yhteiskunnan normit ja arvot, jotka määrittävät iän ja työn välisen suhteen. Käytännössä ikääntyvien työmarkkina-asemaan liittyvät normit voivat tulla esille esimerkiksi yritysten irtisanomistilanteissa. Ikääntyviin työntekijöihin painottuvat irtisanomiset tai rekrytoinnin kohdistaminen nuorempiin ikäluokkiin, voi olla kulttuurisesti niin voimakas normi, että työpaikalla ei ajatella kyseessä olevan ikäsyrjivä käytäntö. (Ks. Julkunen & Pärnänen 2005, 161–167.)

### ***3.1. Varhaisen eläkkeelle siirtymisen mallista pitkien urien malliin***

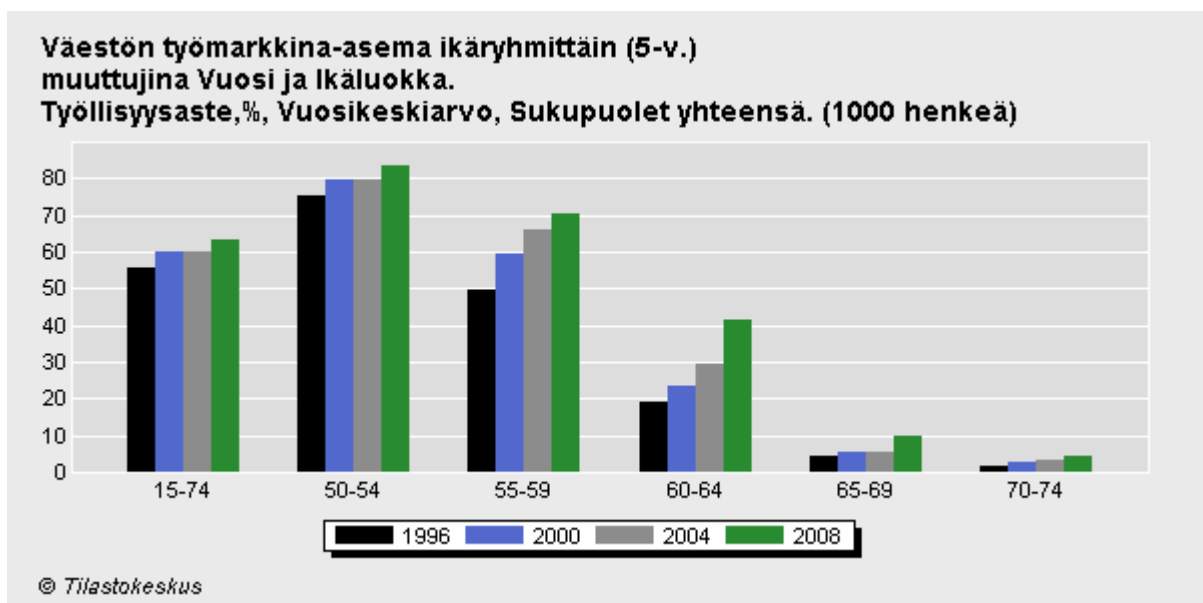
Yhteiskunnan ikääntymisen kulttuuri voi olla ikääntyvien työntekijöiden pitkien urien mahdollistavaa tai vaativaa kulttuuria. Myönteinen pitkien urien kulttuuri löytyy muun muassa Norjasta ja vastaavasti aikaisten varhaiseläkkeiden mallimaana on pidetty Ranskaa (Solem & Øverbye 2004, 18–19; Guillemard & Argoud 2004, 165–167). Yhteiskunnassa vallalla oleva ikääntymisen kulttuuri muuttuu melko hitaasti. Kansainvälisten vertailujen mukaan suomalaiset siirtyivät varhain eläkkeelle 1980-luvulle asti, mutta viime vuosina on ollut voimakkaita muutospyrkimyksiä yhteiskunnan taholta vahvistaa pitkät urat mahdollistavaa kulttuuria. Ikäpolitiikan muutoksen myötä työhön osallistumisaste on noussut myös vanhemmissa ikäryhmissä. Yhteiskunnan tasolla on nähtävissä paradigman muutos, jonka tavoitteena on siirtyä varhaiseläkkeisiin liittyvien sosiaalisten oikeuksien paradigmasta pitkän uran velvollisuuteen, josta voi siirtyä eläkkeelle joustavasti mutta kuitenkin mahdollisimman myöhään. (Gould & Saurama 2004, 89; Hytti 2002, 8; Kangas 2006, 273–284).

Suomen pyrkimyksenä on siirtyä varhaisen eläkkeelle siirtymisen maasta ikääntyvien työmarkkinoilla pysymistä tukevaan suuntaan. Muutoksen tukena on ollut erilaisia ikääntymiseen liittyviä ohjelmia ja tutkimushankkeita. Keskeisimpiä ikääntyvien työmarkkina-asemaan ja työoloihin liittyviä hankkeita ovat olleet: Ikääntyvä arvoonsa – terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma (1990–1996), Ikäkomitea (1996), Kansallinen ikäohjelma (1998–2002), Jaksamisohjelma (2000–2003), Tykes (2004–2009), Veto (2003–2007), Kesto (2004–2007) ja Noste (2003–2007). (Ilmarinen 2006, 22–23.) Asiantuntijaorganisaatioiden toteuttamien hankkeiden lisäksi monet yritykset ja kunnat ovat toteuttaneet omia ikä- ja senioriohjelmiaan. Konkreettisin pitkiin uriin tähtäävä muutos on

kuitenkin ollut vuoden 2005 eläkejärjestelmän uudistus. Suurimmat muutokset koskivat eläkeikärajojen joustavuutta ja pitkien urien palkitsevuutta korkeamman eläkkeen muodossa.

### Ikääntyneiden työllisyystilanne

Eläketurvakeskuksen mukaan vuoden 2005 työeläkeuudistus on vaikuttanut toivotulla tavalla ikääntyneiden työllisyyteen. Vuoden 2007 lopussa eläkkeelle siirtymisiän odote oli 60 vuotta julkisella sektorilla ja yksityisellä sektorilla 59,7 vuotta. Eläkkeelle siirtymisiän odote on edelleen nousussa, mutta kasvu on tasaantunut. (Eläketurvakeskus 2008.) Ikääntyneiden työllisyysaste on myös noussut koko 2000-luvun ajan. Suomi on saavuttanut hyvissä ajoin Euroopan Unionin asettaman yhteisen tavoitteen ikääntyvien työllisyysasteen nostamisesta 50 % vuoteen 2010 mennessä (Tuominen & Takala 2006, 7). Taulukosta 1. on nähtävissä työllisyysasteen muutokset koko työvoimaan kuuluvan väestön osalta ja ikääntyneillä työntekijöillä vuodesta 1996 vuoteen 2008. Taulukon ajanjakso sijoittuu 1990-luvun laman jälkeisen nousukauden kontekstiin.



Lähde: Tilastokeskus

### Kuvio 2. Ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysasteiden muutokset 1996–2008

Työllisyysaste on noussut koko työvoiman osalta tarkastelujakson aikana, mutta myönteinen kehitys on korostunut ikääntyneiden työntekijöiden ryhmissä. Ikäryhmässä 55–59-vuotiaat työllisyysaste oli vuonna 2008 yli 70 prosenttia ja 60–64-vuotiailla yli 40 prosenttia, kun

vuoden 1996 vastaavat luvut olivat 50 ja 20 prosenttia. Kahdentoista vuoden tarkastelujakson aikana ikääntyneiden työllisyysasteet ovat parantuneet huomattavasti. Hyvään ikääntyneiden työllisyyskehitykseen on vaikuttanut eläkeuudistuksen lisäksi 2000-luvun alkupuolen myönteinen talouskehitys. (Tilastokeskus 2009.) Työmarkkinatilanteen merkittävä heikkeneminen vuoden 2008 loppupuolella merkinnee muutosta saavutettuun myönteiseen kehitykseen ikääntyneiden työllisyysasteessa (ks. Tuominen & Takala 2006, 31).

### **3.2. Institutionaaliset ikärajat**

Ikätutkimuksista on löydettävissä erilaisia selityksiä varhaiselle eläkkeelle siirtymiselle. Yhtenä merkittävänä tekijänä ovat institutionaaliset ikärajat. Eläkeikä on sosiaalinen sopimus, joka voi vaihdella eläkeinstituution määrittelemien ehdoin. Varhaiseläkejärjestelmä, mahdollisuus päästä työttömyyspäivärahan lisäpäiville ennen varsinaista eläkeikää (työttömyysputki) ja vanhuuseläkejärjestelmä vaikuttavat kaikki osaltaan työntekijöiden ja työnantajien toimintaan. Eläkkeelle siirtymisen lisäksi niillä on vaikutusta iäkkäämpien työntekijöiden rekrytointiin. Institutionaaliset ikärajat luovat organisaatioihin tiettyjä odotuksia ja käytäntöjä liittyen tietyn iän saavuttamiseen. Eläkejärjestelmä toimii institutionaalisena viestinä ”sopivan” ikäisestä työvoimasta, ja vaikuttaa samalla koko yhteiskunnan tasolla ikääntymisen kulttuuriin. (Julkunen & Pärnänen 2005, 245–248; Vaahtio 2002, 180–181.)

#### Eläkejärjestelmä

Eläkejärjestelmä on keskeinen osa ikääntyneiden työntekijöiden työmarkkinoilta poistumiseen vaikuttavista institutionaalisista rakenteista. Suomalaisten eläketurva muodostuu ansioperusteisesta työeläkkeestä ja kansaneläkkeestä. Vuoden 2005 eläkeuudistus lisäsi joustavuutta varsinaisessa vanhuuseläkkeelle siirtymisessä. Nykyisen järjestelmän mukaan vanhuuseläkkeelle voi siirtyä oman valinnan mukaan 63 ja 68 ikävuoden välillä.<sup>4</sup> Varhennetulle vanhuuseläkkeelle on mahdollista jäädä 62-vuotiaana, mutta tällöin eläkkeen määrä pienenee 0,6 prosenttia jokaista aikaistettua kuukautta kohti. Toisin sanoen ennen 63 ikävuotta aloitettu eläke vähentää eläkekertymää pysyvästi. Vastaavasti 63–68-vuotiailla

---

<sup>4</sup> Helmikuun lopussa Suomen hallitus teki päätöksen eläkeikärajan nostamisesta vaiheittain siten, että vuoden 2011 alusta eläkkeelle siirtymisen alaikäraja on 65 vuotta. Mikäli päätös pysyy voimassa, suunnataan eläkejärjestelmää yhä enemmän tukemaan pitkää työuraa. (Aamulehti 25.2.2009 ja 26.2.2009.)

eläkekertymä palkasta on huomattavasti korkeampi kuin muilla palkansaajilla. Taulukossa 2. on kuvattu eläkekattumaprosentit eri ikäluokissa. Työntekoa on mahdollista jatkaa 68 ikävuoden jälkeenkin. Tällöin eläkettä korotetaan 0,4 prosenttia jokaiselta työskentelykuukaudelta, joka siirtää eläkkeen alkamista yli 68 ikävuoden. (Niemelä & Salminen 2006, 23–24; Hietaniemi & Ritola 2007, 20–21.)

**Taulukko 1. Eläkkeen kertyminen ikäluokittain**

| <i>Työntekijän ikä</i> | <i>Eläkekattuma vuosiansioista (%)</i> |
|------------------------|--|
| 18–52                  | 1,5 %                                  |
| 53–62                  | 1,9 %                                  |
| <b>63–68</b>           | 4,5 %                                  |

Eläkeuudistuksen tavoitteena on kannustaa ikääntyneitä työntekijöitä työskentelemään entistä pidempään. Kannustinkattuman ohella ikääntyneiden työntekijöiden entistä pidemmät työurat ovat elinaikakerroimen käyttöönoton tavoitteena. Elinaikakerroin vähentää työntekijän kerryttämää eläkettä arvioidun eliniän pitenemisen mukaisesti. Tarkoituksena on lisätä työssäolovuosia, jolloin eliniän piteneminen pidentäisi myös työvuosia eikä vain eläkkeelläolovuosia. Näin myös eläkkeiden rahoitus olisi kestävämmällä pohjalla. Elinaikakerroin otetaan käyttöön vuonna 2010, mutta sen vaikutus on lähivuosina melko pieni. Suurimmat vaikutukset eläkkeiden tasoon elinaikakerroimella on nuorempien sukupolvien jäädessä eläkkeelle. Arvioiden mukaan vuonna 2030 eläke pienenee elinaikakerroimen vaikutuksesta noin 10 prosenttia, mikäli odotettu elinikä kasvaa samanaikaisesti noin 3 vuotta. Vuonna 2050 elinaikakerroin alentaisi eläkkeitä jo lähes 20 prosenttia. (Old-age Pension Systems... 2008, 45–46; Hietaniemi & Ritola 2007, 10, 21.)

Nykyinen eläkejärjestelmä kannustaa työntekijöitä pitkiin työuriin samanaikaisesti sekä suuremmalla eläkekertymällä että elinaikakerroimen tuomalla eläkkeiden pienenemisellä. Lähivuosina eläkeikään tulevat ja pitempään työskentelevät ikäluokat hyötyvät suuremmasta kannustinkattumasta nuorempia ikäluokkia enemmän, koska elinaikakerroin vie osan kannustinkattuman hyödyistä tulevaisuudessa. Nuorempien sukupolvien on työskenneltävä pidempään kompensoidakseen elinaikakerroimen vaikutusta eläkkeen määrään. (Old-age Pension Systems... 2008, 45–49.)



Työolotutkimuksen mukaan eläkeuudistuksen kannustinvaikutuksen avulla olisi mahdollista vaikuttaa miesten työelämässä jatkamiseen, koska miehet pitävät parempaa palkkaa merkittävänä tekijänä pidemmälle työuralle. Tulos on hämmentävä, koska erityisesti naisten luulisi tarvitsevan kannustinta matalamman palkkatason ja perhevapaista johtuvan rikkonaisemman työuran sekä niistä aiheutuvan pienemmän eläkekertymän kompensoimiseksi (ks. Forma ym. 2006, 204).

Joustavuus eläkkeelle siirtymisessä tarkoittaa erityisesti myöhäisemmän eläkkeelle siirtymisen joustavuutta. Varhaisen eläköitymisen mahdollisuuksia heikennettiin eläkeuudistuksessa nostamalla varhaiseläkkeelle pääsemisen ikärajoja ja poistamalla työttömyys- ja yksilöllinen varhaiseläke. Työttömyyseläkkeen poistumisessa sovelletaan siirtymäaikaa, joten vuonna 1949 tai sitä ennen syntyneet voivat saada työttömyyseläkkeen täytettyään 60 vuotta, mikäli he ovat saaneet työttömyyspäivärahaa 500 päivältä. Vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneillä ikääntyneillä työttömällä on kuitenkin mahdollista saada ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan lisäpäiviä aina vanhuuseläkeikään asti. Tähän työttömyysputkeen<sup>5</sup> on mahdollista päästä, mikäli työtön on täyttänyt 59 vuotta ennen ansiosidonnaisen päivärahauden täyttymistä. (Kansaneläkelaitos 2009.)

Osa-aikaeläkkeelle voi jäädä 58–67-vuotias työntekijä. Myös osa-aikaeläkejärjestelmän tavoitteena on lisätä ikääntyneiden työntekijöiden työssäolovuosia ja mahdollistaa niin sanotun hiljaisen tiedon siirtyminen työpaikoilla. Eläkeuudistuksen jälkeen varhaisen eläkkeelle siirtymisen vaihtoehtona on työkyvyttömyyseläke. Työkyvyttömyyseläkkeen perusteena ovat terveydelliset seikat, ja lisäksi huomioidaan henkilön mahdollisuudet hankkia ansiotuloja, mihin vaikuttavat muun muassa työkyvyttömyyseläkettä hakevan koulutus, ikä ja työn saatavuus. (Hietaniemi & Ritola 2007, 22.)

### Työttömyysputkijärjestelmä

Työttömyysputkijärjestelmä luotiin 1970-luvulla, ja alkuvaiheessa siihen oli mahdollista päästä 59-vuotiaana. Järjestelmää on muutettu useaan otteeseen siten, että vuosina 1991–

---

<sup>5</sup> Työttömyysputki-käsitteen ohella kirjallisuudessa käytetään eläkeputki- tai työttömyyseläkeputki-käsitteitä. Niillä kaikilla tarkoitetaan ikääntyvien työttömien työttömyyspäivärahan lisäpäiväoikeutta ennen eläkkeelle siirtymistä. Tässä tutkimuksessa käytän työttömyysputken käsitettä, koska varsinainen työttömyyseläke poistuu siirtymäajan jälkeen järjestelmästä ja työttömyysputki kuvastaa parhaiten uuden järjestelmän piirissä työttömäksi joutuneiden tilannetta.

1996 työttömyysputkeen oli mahdollista päästä jopa 53-vuotiaana. Järjestelmän alkuaajoista 1990-luvun puoliväliin mennessä siirryttiin varhaisen eläkkeelle siirtymisen malliin. Tämän jälkeen järjestelmää on muutettu siten, että työttömyysputken ikäraja on vähitellen noussut ja nykyinen ikäraja on noin 57 vuotta. Nykyisen yhteiskuntapolitiikan tavoitteena on muuttaa edelleen järjestelmää myöhäisen eläkkeelle siirtymisen suuntaan joko nostamalla ikärajaa edelleen tai jopa poistamalla tukimuoto kokonaan. Tarkoituksena on muuttaa järjestelmä sellaiseksi, että se tukee ikääntyneiden työntekijöiden pitkiä uria vähentämällä ikääntyneisiin kohdistettuja irtisanomisista. Tätä perustellaan sillä, että ikääntyvien työssä jatkaminen perustuu pitkälti ikääntyvien pysyviin työpaikkoihin. Ikääntyneen työntekijän on vaikea löytää uutta työtä tullessaan irtisanotuksi. (Hytti 2002, 15; Sosiaaliturvan uudistamiskomitean esitys...2009, 50–52; Virjo & Aho 2002, 65–66; Rantala 2008; 21.)

Varhaiseläkejärjestelmästä<sup>6</sup> tuli erityisen suosittu 1980- ja 1990-luvuilla. Varhaisella työelämästä poistumisella oli tuolloin monia positiivisia käyttötarkoituksia. Järjestelmän avulla helpotettiin työmarkkinoiden rakennemuutosta siten, että vähemmän koulutettu ikääntynyt työväestö siirrettiin eläkejärjestelmän piiriin. 1990-luvun laman aikana työttömäksi joutuneet ikääntyneet saattoivat siirtyä eläkkeelle, mikä on sosiaalisesti ja kulttuurisesti hyväksyttävämpi työmarkkinoilta poistumisen reitti kuin työttömäksi joutuminen. Ikääntyneiden varhainen eläkkeelle siirtyminen oli yhteiskunnan kannalta helppo hyväksyä, koska työttömyys oli korkealla tasolla ja työvoimaa oli muutoinkin riittävästi tarjolla ilman iäkkäämpiä työntekijöitä. Järjestelmää puolusteltiin sillä, että sen avulla vauhditettiin rakennemuutosta, kasvatettiin kilpailukykyä ja helpotettiin lamasta selviytymistä. (Virjo & Aho 2002, 76–77; Hytti 2002, 34.)

Työttömyysputkijärjestelmä on ristiriitainen tukimuoto, jolla on monia ulottuvuuksia. Sen alkuperäisenä sosiaalipoliittisena tavoitteena oli turvata ikääntyneiden työntekijöiden sosiaalinen ja taloudellinen asema työttömyystilanteessa. Ikääntyneen työttömäksi joutuvan tilanteessa tukimuoto toimii niin kuin alun perin oli tarkoitus, mikäli ikääntynyt jää työttömäksi järjestelmästä riippumatta ja työttömyys on ”todellista”. Järjestelmää käytettiin, ja käytetään edelleen, ikääntyvien työntekijöiden poistamiseen työmarkkinoilta ennen varsinaisen vanhuuseläkeiän alkua. (Ks. Virjo & Aho 2002, 65–66, 76–77.) Työttömyysputken käyttö oli melko yleistä työpaikoilla vuoden 2003 työolotutkimuksen

---

<sup>6</sup> Järjestelmään kuului tuolloin myös yksilöllinen varhaiseläke työttömyysputkijärjestelmän lisäksi.

mukaan, jopa 16 prosentilla työpaikoista oli käytetty työttömyysputkea ja tyypillisintä se oli suurissa yli 500 henkilöä työllistävissä työpaikoissa (Lehto ym. 2004, 27–28). Nykyisin järjestelmän katsotaan olevan työvoimaa tuhlaava ja sisältävän ikäsyrjiviä elementtejä. Tutkimuksissa on näyttöä siitä, että työttömyysputki-ikärajojen muuttuessa ikääntyvien työntekijöiden riski joutua työttömäksi kasvaa samassa suhteessa aina voimassa olevien ikärajojen mukaisesti. (ks. Virjo & Aho 2002, 68–69; Vaahtio 2002, 180–181.)

Yritykset ovat käyttäneet työttömyysputkijärjestelmää henkilöstön sopeuttamisen keinona. Tämä näkyy muun muassa siinä, että työpaikan irtisanomistilanteessa saatetaan ajatella että automaattisesti eläkeputkeen ”yltävät” työntekijät ovat irtisanottujen listalla. Työttömyysputki on tutkimustenkin mukaan osalle työntekijöistä tavoiteltu päämäärä, mutta ei kaikille. Yhteiskunnassa on kulttuurisesti vallalla ajatus, että nuoremmille ja perheellisille tulee antaa mahdollisuus jäädä työhön. Käytäntö voi olla ikääntyneen kannalta epämieluisa, mutta sitä on kulttuurisen paineen vuoksi vaikea ilmaista. Ikääntyneellä saattaa olla vähän muuta elämänsisältöä kuin työ, ja tilanne korostuu, jos kyseessä on perheetön henkilö. Uuden työn löytäminen voi olla todella vaikeata vanhemmilla ikäryhmillä. Perheellisellä nuoremmalla on muutakin elämänsisältöä, ja hänen voi olla huomattavasti helpompi hakeutua koulutukseen tai rekrytoitua uuteen työpaikkaan verrattuna ikääntyneeseen irtisanottavaan. (Ilmarinen ym. 2003, 111–115; Julkunen 2003, 249–251; Mäkinen 2001, 60–66.)

Työttömyysputkea käytetään yritysten ikärakenteen nuorentamisen välineenä. Perusteluina tähän ikääntyneitä syrjivään käytäntöön on se, että annetaan tilaa nuoremmille työntekijöille. Lisäksi korostetaan, että nuoret ovat paremmin koulutettuja, kilpailukykyisiä ja tuottavampia työntekijöitä. Kaikki työttömyysputkeen joutuneet ikääntyneet työntekijät eivät välttämättä ole olleet halukkaita ja tyytyväisiä työpaikalla tehtyyn ratkaisuun. Työttömyysputkeen päättyvä työura saattaa olla ikävä päätös pitkälle työuralle. (Rantala 2008, 21; Julkunen 2003, 183–186).

Ikääntyvien työttömyysputkeen siirtämisellä aiheutetaan ikäsyrjivien asenteiden lisääntymistä yleisemminkin yksilöön kohdistuvan syrjinnän lisäksi. Pauli Forman työryhmän (2006, 213) tutkimuksesta tulee esille seikka, että niissä työpaikoissa, joissa on ollut käytössä eläkeputki, on työntekijöillä aikeita siirtyä varhemmin eläkkeelle kuin keskimäärin. Tästä voi päätellä, että työpaikka antaa kulttuurisen viestin työntekijöille

eläkeputken mahdollisuudesta ja työntekijät sisäistävät työpaikan toimintamallin itselleen. Työttömyysputken käyttäminen vahvistaa aikaisen eläkkeelle siirtymisen normia yritystasolla ja laajemminkin yhteiskunnassa vastoin yhteiskunnallisia tavoitteita. Työttömyysputkijärjestelmä on merkittävin institutionaalisista varhaista eläköitymistä tukevista rakenteista, jolla on selkeästi merkitystä työpaikoilla esiintyvään ikäsyrjintään. (Ks. myös Vaahio 2002, 180–181.)

### **3.3. Eläkkeelle työntävät tekijät**

Institutionaalisten tekijöiden ohella monet muut tekijät työntävät ikääntyviä työntekijöitä työmarkkinoilta eläkkeelle. Solemin ja Øverbyen (2004, 26–27) mukaan eläkkeelle siirtymisen houkuttelevuutta voi parhaiten ehkäistä kehittämällä työolosuhteita ja eläkejärjestelmää pitkiä uria tukevaan suuntaan. Tutkimuksissa esiintyvät työntekijät liittyvät muun muassa työpaikan yleiseen asenne- ja työilmapiiriin, työolosuhteisiin, työn vaativuuteen sekä työhön liittyviin muutostarpeisiin. Edellisten lisäksi eläkkeelle siirtymiseen ovat yhteydessä työntekijöiden kouluttautumismahdollisuudet, työkykyisyys, terveydentila sekä työpaikalla esiintyvä ikäsyrjintä. (Solem & Øverbye 2004, 24; Roscigno ym. 2007, 329; Saurama 2004, 52–57.)

#### **Ikäsyrjintä työntekijänä**

Ikääntyvien työntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksien turvaaminen on tärkeää, koska sen avulla on mahdollista turvata ikääntyvien pysyminen työpaikkojen muutostahdissa ja ehkäistä ikäsyrjintää. Ikääntyvien työntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksien epäminen on jo sinällään ikäsyrjintää, mutta sillä voi olla merkitystä laajemmin, mikäli ammattitaito rapautuu vähäisen kouluttautumisen vuoksi. Tämä taas saattaa aiheuttaa ikäsyrjinnän lisääntymistä myös muissa yhteyksissä työpaikalla. Ilmarisen työryhmän (2003, 110) mukaan iäkkäiden osallistumisaktiivisuus henkilöstökoulutukseen vähenee iän myötä. Lehdon ja Sutelan (2004, 33–34) arvion mukaan itsensä kehittäminen työssä on suurimmalle osalle palkansaajista tärkeä asia, eikä merkittäviä eroja ole eri-ikäisten joukossa. Yli 55-vuotiaidenkin työntekijöiden joukossa 36 prosenttia pitää itsensä kehittämistä erittäin tärkeänä. Tuloksen perusteella myös iäkkäimmille työntekijöille tulee tarjota kouluttautumismahdollisuuksia, eikä luottaa vanhaan stereotypiaan, jonka mukaan iäkkäät

ovat haluttomia oppimaan uutta. Ristiriita itsensä kehittämisen tärkeyden ja vähäisen koulutukseen osallistumisen välillä on asia, jonka taustalla saattaa olla ikäyrjintää.

Hannu Piekkola (2004, 30–34, 49) on kirjoittanut raportin Euroopan alueella ikääntyvien työllistymiseen liittyvistä tekijöistä. Suurimpana esteenä varttuneemman työntekijän palkkaamiselle Piekkola pitää virheellisiä käsityksiä ikääntymisen vaikutuksista. Ongelmallisena asiana tulee esille ikääntyvien haluttomuus koulutukseen erityisesti matalasti pohjakoulutetuilla, mikä korostuu uusissa EU:n jäsenmaissa. Työnantajat suhtautuvat raportin mukaan negatiivisesti iäkkäiden työntekijöiden kouluttamiseen. Ikääntyvien kouluttautuminen saattaa siis kohdata vastarintaa sekä työnantajan että työntekijän taholta. Asenteet ikääntyvien koulutusta kohtaan eivät ole muuttuneet, vaikka esimerkiksi Suomessa on korostettu koulutuksen merkitystä kaikille ikäryhmille. Kansallisessa ikäohjelmassa mainitaan työpaikalla esiintyvän ikäyrjinnän muodoiksi vähäisten kouluttautumismahdollisuuksien lisäksi esimerkiksi puutteelliset etenemismahdollisuudet, ongelmat tiedonsaannissa sekä muiden työntekijöiden negatiiviset asenteet (Forsman & Liukkonen 1999, 30). Piekkolan (2004, 30–34) näkemyksen mukaan ikäyrjintää on melko vähän ikäihmisten pysyvissä työpaikoissa, kouluttautumisongelmasta huolimatta.

Ikäyrjintä ei ole yksinomaan nuorempien työntekijöiden negatiivisia asenteita ikääntyneitä kohtaan. Vaahtion (2003, 45–54) näkemyksen mukaan ikääntyneet työnhakijat saattavat myös itse vahvistaa ikääntymiseen liittyviä stereotyyppioita. Tämä tulee esille esimerkiksi siinä, että he eivät mahdollisesti uskalla hakeutua koulutukseen, jossa heidän työmarkkina-asemansa voisi kohentua. Syynä on uskomus, että ”vanha” ei opi enää uutta. Ikääntyneiden työntekijöiden omilla asenteilla on siis merkitystä työyhteisön ikäyrjintäongelman kannalta. Asenteisiin vaikuttaa työyhteisössä määrittyvä sosiaalinen ikä, jonka mukaisesti vaihtuvat käsitykset siitä, millainen toiminta on ”sovelias” tietyn ikäisille työntekijöille.

Työolotutkimuksen vuoden 2003 aineiston perusteella Irma Väänänen-Tomppo tutkimusryhmineen (2006, 179–202) tutkivat ikääntyvien eli 45–64-vuotiaiden työntekijöiden työolosuhteita ja työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa todettiin, että palkansaajien mielestä pitkään työssä pysymisen tärkein edellytys on työpaikan varmuus. Suurimmalla osalla työntekijöistä oli pysyvä ja vain 8 prosentilla määräaikainen työsuhde. Pysyvästä työsuhteesta huolimatta työntekijät olivat huolissaan työpaikkansa puolesta. (Emt. 2006, 179–202.) Työpaikan varmuuden muodostumiseen tärkeimmäksi tekijäksi työssä

jatkamisessa voi vaikuttaa yleinen tietoisuus ikääntyneiden vaikeudesta tulla rekrytoituksi uuteen työpaikkaan. Tulos on silti erikoinen johtuen pysyvien työpaikkojen suuresta osuudesta. Syrjintä iän perusteella rekrytointitilanteessa on yksi ikäsyrjinnän merkittävimmistä muodoista. (Vaahtio 2002, 180–181.) Tämä saattaa heijastua pysyvän työpaikan korostumiseen ikääntyvien työntekijöiden vastauksissa. Roscignon työryhmän (2007, 329) tutkimuksen mukaan noin 50-vuotiaat ja lähellä eläkeikää olevat työntekijät ovat erityisen haavoittuvaisia ikäsyrjinnälle ja joutuvat siitä syystä työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Työolotutkimuksessa (1997) esitettiin yli 44-vuotiaille kysymys: ”Jos teillä olisi tällä hetkellä mahdollisuus valita työn jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä, mitä tekisitte?” Tuloksena oli, että ikäsyrjintää kokeneista jopa 38 % halusi siirtyä eläkkeelle, kun muilla luku oli 12 %. (Kouvonen 1999, 36–53.) Kouvosen tutkimuksen perusteella voisi olettaa, että ikäsyrjintäkokemuksen ja eläkehalukkuuden välillä on yhteyttä.

#### Työnantajien intressit ja työelämän muutokset

Yhtenä varhaisen työn jättämisen selittäjänä tutkimuksissa esiintyvät työnantajien intressit ja niihin liittyvät ageistiset käytännöt. Useissa lähteissä on viitteitä siitä, että tietyn iän saavuttamisen jälkeen ikääntyneiden työntekijöiden työttömyysuhka moninkertaistuu. Kun työttömyysputkeen pääseminen on mahdollista, sitä voidaan käyttää iäkkäämpien työntekijöiden vaihtamiseen nuorempiin. Tällöin säästytään mahdollisesti ikääntyneiden koulutuksen ajantasaistamiselta, ja tilalle otetaan uuden koulutuksen omaavia työntekijöitä. Syynä työttömyysputken käytölle voi olla se, että työnantajat pelkäävät iäkkäämpien työkyvyttömyyseläkkeelle joutumista, jolloin heille tulee taloudellisia menetyksiä enemmän kuin irtisanomistilanteessa. Työnantajat siis irtisanovat varmuuden vuoksi iäkkäitä, koska se saattaa olla heille taloudellisesti edullista. (Romppanen 2000, 20–26; Julkunen ym. 2005, 251.)

Suomessa eläkkeelle siirtymisen selittäjäksi esitetään usein työelämän kehitystä. Työelämän jatkuva muutos ja uudelleen- tai täydennyskoulutautumisen vaatimus voi olla ikääntyville työntekijöille rankkaa. Kiirekokemukset ja henkinen rasittavuus työssä voimistavat eläkehakuisuutta (ks. Väänänen-Tomppo ym. 2006, 195). Jatkuva ajan hermolla pysyminen ja luutumattomuus ovat keskeisiä teemoja työelämässä, mutta ne voivat kuitenkin olla ristiriidassa ikääntyneisiin liitetyn mielikuvan kanssa, jonka mukaan he ovat rutinoituneita ja heillä on vankka työkokemus. Ikääntyneiden muutosvastarinta työhön liittyvissä

uudistustarpeissa nähdään usein myös suurempana kuin nuoremmilla. Korkean koulutustason vaatimus ja jatkuvaan kouluttautumiseen sopeutuminen voivat aiheuttaa ikääntyneiden siirtymistä pois työelämästä. (Julkunen ym. 2005, 253–255.) Julkusen (2003, 151–155) tutkimuksen mukaan iäkkäiden työntekijöiden muutoksensietokyky ja innostuneisuus ovat merkittäviä asioita työssä jatkamisen kannalta. Jos näitä ominaisuuksia on vähän tai ne puuttuvat, voi työelämässä pysyminen olla ylivoimaista.

#### Terveydentilaan ja työolosuhteisiin liittyvät tekijät

Pirjo Saaren (2008, 43–47) tekemän tutkimuksen mukaan sopimattomat työolot, huono työkyky ja heikko terveys ovat yhteydessä eläkkeelle siirtymispäätökseen. Hän korostaa tutkimuksessaan henkisen työsuojelun tärkeyttä ja ikä syrjinnän ehkäisyä. Harkonmäen työryhmän (2006, 23) tutkimuksessa todetaan, että tyytymättömyys omaan terveydentilaan lisää aikomuksia siirtyä varhaiseläkkeelle. (Ks. myös Savioja 2005, 74.) Työn fyysinen ja henkinen raskaus laskevat molemmilla sukupuolilla merkittävästi työtyytyväisyyttä. Tyytymättömyys työhön on omiaan lisäämään eläkeajatuksia ikääntyvillä työntekijöillä. (Väänänen-Tomppo ym. 2006, 195.) Forman työryhmän (2006, 212) tutkimuksesta tulee ilmi, että koettu terveys on erittäin merkittävä tekijä suhteessa aiottuun eläkeikään. Lehto ja Sutela (2004) käsittelevät *Uhkia ja mahdollisuuksia* -teoksessaan laajasti suomalaisten työolotutkimuksen 2003 tuloksia ja muutostrendejä verrattuna aikaisempiin työolotutkimuksiin. Tulosten pohjalta tekijät arvioivat työhyvinvoinnin edistämisen aikaisempaa haastavammaksi. Fyysisten työympäristöepäkohtien lisäksi haastetta on myös sosiaalisten ja henkisten olosuhteiden parantamisessa.

Suurimmat tekijät eläkeajatuksiin liittyen Lehdon työryhmän (2004, 94–96) mukaan löytyvät työpaikan kiireen ja henkisen rasittavuuden kokemuksista. Iäkkäämmiltä palkansaajilta (yli 45-vuotiailta) tiedusteltiin myös tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä mahdollisimman pitkään jatkamiseen. Ylivoimaisesti tärkeimmäksi seikaksi tuli varmuus työpaikan säilymisestä. Muut syyt erosivat jonkin verran eri sukupuolten kesken. Naisilla tärkeimmät seikat olivat kuntoutusmahdollisuuksien ja työterveyshuollon kehittäminen. Miehillä vastaavasti toiseksi tärkein asia oli parempi palkka. Naiset pitivät kiireen vähentämistä myös merkittävänä pidempään työskentelyn kannalta.

### **3.4. Eläkkeelle vetävät tekijät**

Eläkkeelle houkuttelevia niin sanottuja vetotekijöitä ovat erilaiset vapaa-aikaan ja perheeseen liittyvät tekijät sekä tulevaan eläke-aikaan liitetyt odotukset. Lehdon ja Sutelan (2004, 94–95) tutkimuksen mukaan haave varhaisesta eläkkeelle siirtymisestä on edelleen vahva trendi. Unelma varhaisesta työnjätöstä on ollut usein mielessä lähes viidenneksellä ja usein tai ainakin joskus yli puolella palkansaaajista. Kolmanteen ikään<sup>7</sup> liittyvät houkutukset korostuvat varhaiseen eläköitymiseen liittyen.

#### Kolmannen iän kulttuuri

Kolmannen iän kulttuuri nähdään työstä vapaana aikana eläkkeelle siirryttäessä ennen varsinaisen vanhuuden alkua. Kolmas ikä eläkkeelle siirtymisen jälkeen tarkoittaa työstä ja lapsiperheajan vastuista vapaata aikaa. Kolmannen iän kulttuuriin liittyy myös ajatus riittävän terveenä eläkkeelle pääsemisestä, jotta on mahdollista nauttia eläkkeellä olosta ikään kuin uutena alkuna tai nuoruutena. Eläke näyttäytyy helpottavana tilana, johon liittyy positiivisia ajatuksia omasta ajasta ja vapaudesta ilman työhön liittyviä riittämättömyyden tunteita. Kolmannen iän kulttuuriin liittyy ajatus siitä, että on tehnyt jo oman osuutensa työmarkkinoilla. Tällöin viitataan takana olevaan pitkään työuraan ja siihen, että on eläkkeensä ansainnut. (Julkunen 2003, 231–232; Julkunen ym. 2005, 248–249; Jyrkämä 2005, 308–311; Laslett 1989, 152–154.) Eläkkeellä on paremmat mahdollisuudet erilaisiin harrastuksiin ja vapaaehtoistyöhön, joten myös näillä seikoilla voi olla merkitystä eläkkeellesiirtymisprosessissa (Solem & Øverbye 2004, 25).

Erilaiset hoivavastuut esimerkiksi lapsenlapsista, omista vanhemmista tai puolisoista voivat myös vaikuttaa työntekijän eläkkeelle hakeutumispäätökseen (Walker ym. 2007, 41; Julkunen ym. 2005, 249). Väänänen-Tompon ym. (2006, 196) tutkimuksen mukaan vuonna 2003 suurin osa, eli lähes 80 prosenttia, ikääntyvistä palkansaaajista eli parisuhteessa ja 75 prosentilla oli puoliso vielä työelämässä. Puolison työelämässä pysyttely voi pidentää työssä jatkamista. Jos toisen puolison työskentelyä onnistutaan tukemaan pitkään, voi tällä olla

---

<sup>7</sup> Kolmas ikä on Peter Laslettin (1989, 152–154) käsite, jolla viitataan myöhempään keski-ikäen ajoittuvaan aikaan, jolloin ihmisellä on vapaus toteuttaa omia elämäntavoitteitaan. Eliniän pidentymisen seurauksena kolmannen iän käsite on riittämätön kuvaamaan eläkkeelle siirtyneen väestön elämäntilannetta. Kolmannen iän käsitteen rinnalle onkin otettu käyttöön neljännen iän määritelmää, jolloin tarkoitetaan myöhäistä keski-ikää seuraavaa ”perinteistä” vanhuutta. Neljänteen ikään kuuluu vanhuuden mukanaan tuomaa riippuvaisuutta ja raihnaistumista.



kerrannaisvaikutuksia molempien myöhempään eläköitymisajankohtaan. Samansuuntaisen tuloksen on saanut Forman työryhmä (2006, 212) tutkimuksessaan, jonka mukaan parisuhteessa elävillä on varhaisempi aiottu eläkeikä verrattuna yksineläviin. Toisaalta Harkonmäen ym. (2006, 23) tekemän tutkimuksen mukaan puolison työmarkkinatilanteella ei ollut merkitystä eläkeaikomusten esiintymisessä, mutta tyytymättömyys perheen ja työn yhteensovittamiseen lisäsi eläkeaikomuksia. Sekä ulkomaiset että kotimaiset tutkimukset antavat ristiriitaisia tuloksia puolison toiminnan yhteydestä eläkkeelle siirtymispäätökseen (ks. Solem & Øverbye 2004, 25).

### Ikääntyvien asema työpaikoilla

Viitteitä ikääntyvien työntekijöiden aseman parantumisesta, työllisyysasteen ohella, on nähtävissä Kauppisen ja Haavio-Mannilan (2007 b, 73–74) tekemän tutkimuksen pohjalta. Heidän mukaansa suomalaisilla työpaikoilla suhtaudutaan melko myönteisesti ikääntyviin työntekijöihin. Yleisen myönteisen suhtautumisen lisäksi Väänänen-Tompon työryhmän (2006, 179–202) tekemän tutkimuksen mukaan ikääntyvät työntekijät ovat erittäin tyytyväisiä työhönsä. Tutkimus perustui Työolotutkimukseen 2003, joten sen tulos on yleistettävissä palkansaajiin. Tuomisen ja Takalan (2006, 29) mukaan suurissa yrityksissä on pieniä enemmän halukkuutta palkata ikääntyneitä työntekijöitä. Suuremmat yritykset suhtautuvat myönteisemmin ikääntyneiden palkkaamiseen, mutta toisaalta ne käyttävät helpommin myös työttömyysputkijärjestelyjä.

Toisaalta muun muassa Sutelan ja Lehdon (2004, 21–22, 59–60) tutkimuksesta tulee esille, että ikääntyneiden työntekijöiden usko uuden työpaikan saantimahdollisuuksiin on huomattavasti alhaisemmalla tasolla verrattuna palkansaajiin keskimäärin. Lisäksi ikäsyrojntä ja ikääntyvien epätasa-arvoinen kohtelu on edelleen ongelma työpaikoilla (ks. myös Saari 2008, 43). Ikääntyvien asema työpaikoilla vaihtelee varhaista poistumista tukevista ympäristöistä pitkiä uria suosiviin käytänteisiin.

Ikääntyvien työmarkkina-asemaan ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvistä tekijöistä poimin tämän teoreettisen taustan perusteella keskeisimmät, joita on tarkoitus käyttää tutkimukseni analyysiin. Eläkkeelle työntävistä tekijöistä valitsen ikäsyrojntän, terveydentilan ja työttömyysputken käytön työorganisaatiossa. Edellisten lisäksi alustavassa analyysissä käytän työorganisaation toimintaan ja ilmapiiriin liittyviä asioita, kuten ikääntyvien

arvostaminen, tasa-arvoinen kohtelu sekä työntekijämäärässä tapahtuneet muutokset. Nämä kuvaavat ikääntyvien työntekijöiden asemaa työpaikoilla. Vastaavasti eläkkeelle vetävistä tekijöistä käytän hoivavastuuta ja puolison toimintaa.

Iän määritelmistä kronologinen ikä ja ikääntyvän ja ikääntyneen työntekijän käsitteet ovat ikäluokituksessa apuna. Ikäsyrjinnän käsite on tutkimukseni keskeisin käsite, ja käytän sitä laajassa merkityksessä. Tällöin ikäsyrjintä käsittää sekä kielteiset asenteet että näkyvän syrjinnän ikääntymiseen liittyen.

## 4. Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät

Varsinaisen tutkimusasetelman luomisessa käytän apuna edellisessä luvussa esille ottamiani eläkkeelle siirtymiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Eläkehalukkuus ja eläkkeelle siirtyminen on riippuvainen laajasta joukosta erilaisia tekijöitä, joiden kaikkien hallitseminen yhden tutkimuksen ja poikittaisleikkaukseen perustuvan tutkimusaineiston avulla on haastavaa. Aikaisemman tutkimuksen perusteella olen kuitenkin yrittänyt löytää keskeisimmät tekijät, jotka ovat yhteydessä eläkehalukkuuteen.

Tässä luvussa esittelen tarkemmin tutkimusongelman ja tutkimuskysymykset. Kerron tutkimuksessa käytettävistä menetelmistä ja tutkimusasetelman kehittämisen apuna olleesta esitutkimuksesta ja sen tuloksista sekä tutkimuksen etenemisestä. Tämän lisäksi luku sisältää aineiston esittelyä ja osion vaikutussuhteiden arvioimisesta.

### 4.1. Tutkimusongelma

Tutkimusongelmana on selvittää *ikäsyryjinnän yleisyyttä sekä sitä esiintyykö ikäsyryjinnän ja eläkkeellesiirtymishalukkuuden välillä yhteyttä*. Tutkimus kohdistuu suomalaisiin palkansaajiin ja aineistona käytän Tilastokeskuksen työolotutkimusaineistoa vuodelta 2003. Rajaan ikäsyryjinnän ikääntymiseen liittyväksi, koska tässä tutkimuksessa olennaista on eläkkeellesiirtymishalukkuuden ja ikäsyryjinnän välinen yhteys. Eläkkeelle siirtymistä on mielekästä tutkia ikääntymiseen liittyvän ikäsyryjinnän osalta.

Tutkimuskysymykset:

- 1) Miten yleistä ikääntymiseen liittyvä ikäsyryjintä on palkansaajien keskuudessa?
- 2) Onko havaittavissa yhteys ikäsyryjinnän ja eläkkeellesiirtymishalukkuuden välillä?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen arvioin ikäsyryjintäilmiön yleisyyttä palkansaajien keskuudessa havaitun ja koetun ikäsyryjintämuuttujien avulla. Kuvailen myös

ikäryhmittäisiä ja sukupuolittaisia ikäsyrrjintäkokenmuksia. Koska ikääntymiseen liittyvää ikäsyrrjintää kokevat pääasiassa aineiston iäkkäämmät vastaajat, on ikäryhmittäinen vertailu perusteltua (ks. Kouvonon 1999, 45–46). Keskimääräinen ikäsyrrjinnän esiintyminen ei kerro ilmiöstä riittävän tarkasti. Aikaisemman kirjallisuuden pohjalta epäilen ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta, että ikäsyrrjinnän väheneminen verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin on todennäköistä. Tätä perustelen sillä, että 2000-luvun alun yleinen asenneilmapiiri on tukenut voimakkaasti ikääntyvien työssä pysymistä nykyistä pidempään. Myös sukupuolten väliltä löytynee eroja ikäsyrrjinnän yleisyydessä siten, että naiset kohtaavat miehiä enemmän ikäsyrrjintää. Sukupuolten väliset erot ikäsyrrjinnän yleisyyteen liittyen on tärkeää ottaa esiin, koska sillä tavalla on mahdollista saada laajempi käsitys ikäsyrrjintäongelmasta ilmiönä.

Toisen tutkimuskysymyksen osalta oletan, että koetun ja havaitun ikäsyrrjinnän sekä eläkehalukkuuden väliltä löytyy yhteys. Oletukseni perustuu Kouvoson (1999, 53) tekemään tutkimukseen, jossa ikäsyrrjintää kokeneilla henkilöillä oli enemmän eläkehalukkuutta kuin muilla. Kouvoson tutkimustulos perustui ristiintaulukointiin, joten siinä ei huomioitu muita eläkehalukkuuteen yhteydessä olevia tekijöitä. Ilmarisen (2006, 18–29) mukaan *Kansallisten ikäohjelmien* yhtenä keskeisimmistä tavoitteista on ikäsyrrjinnän vähentäminen ja eläkkeellesiirtymisen myöhentäminen.

Kirjallisuudessa ikään kuin oletetaan ikäsyrrjinnän ja eläkehalukkuuden välinen yhteys. Taustalla ei useinkaan ole varsinaisia tutkimustuloksia asiasta, joten on kiinnostava tutkia ikäsyrrjintä- ja eläkehalukkuustekijöiden välistä yhteyttä tarkemmin. Erityisesti suomalaisen kontekstiin soveltuvia määrällisin menetelmin toteutettuja tutkimuksia ikäsyrrjinnän ja eläkehalukkuuden välisestä yhteydestä on vähän. Sitä vastoin laadullista tutkimusta aihepiiristä on enemmän. Tarkoitukseni on tutkia, säilyykö mahdollinen ikäsyrrjinnän ja eläkehalukkuuden välinen yhteys tai miten se muuttuu, kun otetaan huomioon taustatekijöitä ja muita eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä.

## **4.2. Aineisto ja vaikutussuhteiden arvioiminen**

Tutkimukseni aineistona käytän vuoden 2003 työolotutkimusta, joka oli viimeisin käytettävissä olevista työolotutkimuksista aloittaessani aineiston analyysia. Työolotutkimus

on Tilastokeskuksen toteuttama tutkimus palkansaajien työoloista. Aineisto on kerätty yhteensä kuusi kertaa vuosien 1977 ja 2008 välillä ja tutkimusta on muokattu jokaisella tutkimuskerralla vastaamaan mahdollisimman hyvin ajankohtaisista työelämänmuutoksista johtuvaan tiedon tarpeeseen.<sup>8</sup> Käyttämäni aineiston avulla on mahdollista saada monipuolisesti tietoa eri työelämän osa-alueilla tapahtuvista muutoksista ja kehitystarpeista sekä ongelmista. Oman tutkimukseni kannalta olennaisia asioita ovat kyselyssä esille tulevat eläkkeellesiirtymissuunnitelmat ja syrjintään liittyvät kysymykset. (Lehto ja Sutela 2004, 97; Työolotutkimuksen laatuseloste.)

Tilastokeskus toteutti työolotutkimuksen käyntihaastatteluina vuoden 2003 lokakuun ja 2004 tammikuun välisenä aikana. Työolotutkimuksen kohdejoukkona oli osa loka- ja marraskuun työvoimatutkimuksen vastaajista. Työolotutkimukseen osallistuvien taustatietoja ei kysytty enää uudelleen käyntihaastattelun yhteydessä, vaan työolotutkimuksen ja työvoimatutkimuksen taustatiedot on yhdistetty. Kohdejoukosta varsinaiseksi otokseksi muodostuivat ne vastaajat, jotka olivat ammattiasemaltaan palkansaajia ja joiden viikkotyöaika oli vähintään viisi tuntia. Työolotutkimuksen otoskokona oli 5 270 ja varsinaisia haastatteluja tehtiin 4104, eli vastausprosentti oli 77,9. Naiset olivat keskimäärin innokkaampia vastaamaan haastatteluun, koska heidän vastausprosenttinsa oli 80,5 ja miesten 75,1. (Lehto & Sutela 2004, 100–101; Työolotutkimuksen laatuseloste.)

Haastateltavien iät vaihtelivat ikävuosien 15 ja 65 välillä, ja keski-ikä oli 42 vuotta. Käytettävissäni oleva aineisto on riittävän laaja, joten sen avulla voi toteuttaa erilaisia kvantitatiivisia analyyseja. Aineisto on poikkileikkausaineisto, joten tapahtumien aikajärjestystä ei varmuudella tiedetä. Tämä tarkoittaa, että kausaalityyppisen analyysin syy-seuraus-suhteen järjestys perustuu olettamukseen (ks. Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 168). Aineisto on tuotettu tutkimuskäyttöön, joten sen avulla on mahdollista saada kaikkiin palkansaajiin yleistettävissä olevaa tietoa. Työolotutkimus sisältää laaja-alaisesti kysymyksiä, joiden avulla on mahdollista tutkia monien eri tekijöiden yhteyttä tutkittavaan ilmiöön.

---

<sup>8</sup> Vuoden 2008 työolotutkimusaineisto oli mahdollista saada tutkimuskäyttöön vuoden 2009 alkupuolella, joten omassa tutkimuksessani käytän 2003 aineistoa.

## Eläkkeelle siirtyminen ja kausaaliset syyt

Eläkkeelle siirtyminen on tyypillinen sosiaalitieteellinen ilmiö, johon vaikuttavat useat eri tekijät samanaikaisesti. Ilmiöllä on useita syitä, jotka voivat myös vaikuttaa eri tavalla tilanteesta riippuen. Monitahoisuudesta johtuen ilmiön selittäminen on vaikeaa eivätkä muuttujien yhteisvaikutukset välttämättä ole ennakoitavissa. (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma 1994, 83–85.) Sosiaalitieteellisten ilmiöiden moninaisuuden vuoksi kausaliteetin käsitteen käyttöä on kritisoitu. Tätä on perusteltu siten, että ihmisen käyttäytymistä tai toimintaa ei voi ajatella kausaalisesti määräytyväksi. Sosiaalitieteellisen kausaalisesti jäsennetyn tutkimuksen tulosten tulkinnassa tuleekin huomioida se, että kyseessä ei ole syy–seuraus-suhde samalla tavalla kuin esimerkiksi kokeellisessa tai luonnontieteellisessä tutkimuksessa. Lisäksi tulee huomioida käytettävän poikkileikkausaineiston rajoitukset, koska syyn ja seurauksen ajallista järjestystä ei varmuudella tiedetä. (Alkula, Pöntinen, Ylöstalo 1995, 166–174.)

Pertti Jokivuori ja Risto Hietala korostavat, että esimerkiksi regressioanalyysillä selvitettyt sosiaalitutkimuksen vaikutussuhteet eivät ole kausaalisia syy–seuraus-suhteita, koska kausaalisuuden määrittely on aina looginen ja tavallisesti koeasetelmallinen (2007, 42). Toisaalta Pertti Töttö (2004, 89–94) kritisoi kausaalisen tutkimusasetelman välttämistä sosiaalitieteissä. Hänen mukaansa syiden ja seurauksien tutkiminen ja tunteminen on edellytyksenä yhteiskuntaan liittyvän tiedontarpeen lisäämisessä ja todellisten vaikutusten aikaansaamisessa. Töttö käyttää syy–seuraus-suhteessa ”seurauksen todennäköisyyden kasvu” -määritelmää kausaalisuuden sijasta, koska todennäköisyys on väljempi ilmaisu kuin kausaalisuus. Tästä syystä se soveltuu paremmin sosiaalisten ilmiöiden tutkimukseen.

Tässä tutkimuksessa kysymysten asettelu muistuttaa kausaalista tutkimusasetelmaa toisen tutkimuskysymyksen osalta, koska tarkoituksena on tutkia ikäsyrijntä ja eläkehalukkuus muuttujien välistä yhteyttä. Syy–seuraus-suhteen lisäksi kausaalisuuden edellytyksenä on syyn ajallinen esiintyminen ennen seurausta. Muuttujien välisen yhteyden tulee säilyä, kun muut tekijät vakioidaan eli tarkistetaan, että muuttujien välillä ei ole näennäiskorrelaatiota. (Jokivuori & Hietala 2007, 27.) Tässä tutkimuksessa käytettävän poikkileikkausaineiston pohjalta ei ole mahdollista tehdä päätelmiä muuttujien välisistä syy–seuraus-suhteista, koska ei varmuudella tiedetä, onko kyselyn vastaajalla eläkkeelle siirtymisajatuksia jo ennen ikäsyrijntäkokemusta. Siitä huolimatta, että kausaliteetin edellytykset eivät ole voimassa tässä tutkimuksessa, on mahdollista tutkia erilaisten tekijöiden yhteyttä eläkkeelle

siirtymiseen. Tulosten tulkinnassa tulee ottaa huomioon sosiaalitutkimuksen erityispiirteet. Saadut tulokset ovat sidoksissa tiettyyn aikaan, vallitseviin institutionaalsiin rakenteisiin, kulttuuriin ja taloudelliseen kehitykseen. (Alkula ym. 1995, 166–168.)

### **4.3. Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen eteneminen**

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla käytän kuvailevia analyysimenetelmiä ja toisessa kysymyksessä käytän sekä kuvailevia että selittäviä menetelmiä. Kuvailevista menetelmistä käytössä ovat frekvenssit, ristiintaulukointi ja korrelaatiot. Ikäsyrynnän esiintyvyyttä eri taustamuuttujilla tutkin ristiintaulukointia käyttäen. Kuvailevat menetelmät ovat pohjana myös varsinaisen selittävän analyysimallin eli tutkimusasetelman luomisessa. Frekvenssejä eli jakaumia käytän apuna muuttujien uudelleenluokittelussa.

Ennen varsinaista analyysia tein niin sanotun esitutkimuksen, jonka avulla selvitin, onko kyseisellä aineistolla mahdollista vastata toiseen tutkimuskysymykseen eli ikäsyrynnän ja eläkehalukkuuden väliseen yhteyteen liittyvään kysymykseen. Esitutkimuksessa käytin apuna muuttujien välisiä korrelaatioita ja ristiintaulukointeja sekä loppuvaiheessa logistista regressioanalyysia. Esitutkimuksen tarkoituksena oli selvittää käytettävä analyysitapa ja muodostaa sen avulla tutkimuksen tutkimusasetelma. Toista tutkimuskysymystä tutkin dikotomisen selitettävän muuttujan mahdollistavalla monimuuttujamenetelmällä eli logistisella regressioanalyysillä. Monimuuttujamenetelmien avulla on mahdollista ottaa huomioon useiden tekijöiden yhteys tutkittavana olevaan ilmiöön samanaikaisesti. Tästä syystä monimuuttujamenetelmän käyttö tässä tutkimuksessa on perusteltua (Jokivuori & Hietala 2007, 37).

#### **Korrelaatiot ja ristiintaulukointi**

Korrelaatioiden avulla tutkitaan muuttujien välisiä yhteyksiä. Korrelaatiokertoimet sijoittuvat  $-1:n$  ja  $+1:n$  välille. Negatiivinen korrelaatiokerroin merkitsee sitä, että toisen muuttujan arvon kasvaessa toisen arvo pienenee. Positiivinen korrelaatiokerroin sitä vastoin kertoo siitä, että muuttujan arvon kasvaessa toisenkin muuttujan arvo kasvaa. Muuttujien korrelaatiokertoimia tarkastelemalla on mahdollista valita monimuuttujamenetelmiin sellaisia muuttujia, jotka siihen parhaiten soveltuvat. Logistinen regressioanalyysi on herkkä multikollineaarisuudelle, mikä tarkoittaa selitettävien muuttujien liian korkeita korrelaatiota

toistensa kanssa. Tutkimuksen edetessä tein muuttujien väliset korrelaatiotarkastelut. Esitutkimuksessa mukana olleiden muuttujien ja varsinaisessa analyysissä käytettävien muuttujien korrelaatiomatriisit ovat tämän tutkimuksen liitteissä 1 ja 2. ( Nummenmaa 2004, 264–269; Metsämuuronen 2008, 6, 116.)

Ristiintaulukoinnista käytetään myös nimitystä kontingenssitaulukointi. Sen avulla on mahdollista selvittää kategoristen eli luokiteltujen muuttujien välisiä riippuvuuksia. Tarkoituksena on tutkia millainen on selitettävän muuttujan jakauma selittävän muuttujan eri luokissa. Luokiteltujen muuttujien välisen yhteyden voimakkuutta testataan khiin neliötestin avulla. Testin vaatimuksena on, että havaintoja on kaikissa luokissa vähintään viisi. Analyysin tulosten tulkittavuuden parantamiseksi ristiintaulukot esitetään usein prosenttiosuuksina. Taulukoissa tulee kuitenkin näkyä havaintojen kokonaislukumäärä, joista suhteelliset jakaumat on laskettu. (Fsd, a; Nummenmaa 2004, 293–296.)

#### Logistisen regressioanalyysin toteuttaminen

Ikäsyrynnän ja eläkehalukkuuden yhteyden selvittämisessä käytän monimuuttujamenetelmistä regressioanalyysia. Sen avulla on mahdollista tutkia usean selittävän tekijän yhteyttä selitettävään muuttujaan. Regressioanalyysin käyttötapa voidaan jakaa konfirmatoriseen ja eksploratoriseen. Eksploratiivinen käyttötapa on kyseessä silloin, kun regressiomalliin lisätään kaikki mahdolliset tutkittavaan asiaan liittyvät muuttujat ja tarkastellaan, mitkä muuttujista ovat selitysvoimaltaan parhaat ilmiöön liittyen. Konfirmatorinen käyttötapa on kyseessä silloin, kun regressioanalyysiin mukaan tulevat muuttujat valitaan aikaisemman teoreettisen viitekehysten perusteella. Tällöin tarkastellaan ennakkoon tunnettujen, aihepiiriin liittyvien, muuttujien selitysvoimaa kyseisessä tutkimuksessa. ( Jokivuori & Hietala 2007, 43–44.) Tässä tutkimuksessa käytän logistisen regressioanalyysin konfirmatorista analyysitapaa.

Regressioanalyysi jakautuu lineaariseen ja logistiseen analyysimenetelmään, joista tässä tutkimuksessa käytän logistista analyysitapaa. Logistinen regressioanalyysi jakautuu edelleen binäärisiin ja multinomisiin logistisiin malleihin, jotka eroavat toisistaan selitettävän muuttujan luokkien määrässä. Binäärisissä malleissa selitettävällä muuttujalla on kaksi luokkaa ja multinomisessa mallissa luokkien määrää ei ole rajoitettu. (Nummenmaa 2004, 318–319.) Tässä tutkimuksessa käytän binääristä mallia. Logistisessa regressioanalyysissä



pyrkimyksenä on ennustaa eri selittävien tekijöiden avulla selitettävän muuttujan toteutumisen todennäköisyyttä. Logistisessa regressioanalyysissä valitaan kaikista selittävästä muuttujista jokin vertailutasoksi. Muita saman muuttujan luokkia tarkastellaan suhteessa verrokkiin. Logistisessa regressioanalyysissä selittävien muuttujien regressiokertoimien tulkinnassa käytetään vetosuhdetta, odds ratio.<sup>9</sup> Verrokkiryhmän odds ratio saa arvon yksi. Mikäli vertailu ryhmän arvo on pienempi kuin 1, on ilmiön toteutumisen todennäköisyys pienempi kuin verrokkiryhmässä. Jos vertailuryhmän odds ration arvo on suurempi kuin 1, on todennäköisyyskin silloin suurempi kuin verrokkiryhmällä. (Jokivuori & Hietala 2007, 56–77; Nummenmaa 2004, 320–321.)

Hannu Rita, Pertti Töttö ja Marja Alastalo (2008, 72–79) esittävät vetosuhteen tulkintaan liittyvässä artikkelissaan, että vetosuhteen kääntäminen suoraan todennäköisyydeksi tai riskiksi on virheellinen tapa. Heidän mukaansa todennäköisyys-sanalla sijasta logistisen regressioanalyysin tulosten tulkinnassa tulee käyttää veto-sanaa. He korostavat, että vetosuhteen havainnollistaminen ei ole mahdollista todennäköisyyksiä käyttämällä. Ritan ym. näkemysten mukaisesti käytän tämän tutkimuksen odds ratio käsitteen tulkinnassa vetosuhteen ja vedon käsitteitä. Perusteena valinnalle on se, että matemaattisesti esitettyä todennäköisyys ja vetosuhte eivät ole sama asia. Vetosuhdetta käyttäen voi välttää virheelliset tulkinnat todennäköisyyteen liittyen logistisen regressioanalyysin tuloksissa.

Analyysitavan valintaan vaikuttavat erityisesti tutkittavana olevat muuttujat ja niiden välisten riippuvuuksien luonne. Lisäksi analyysissä käytettävien muuttujien luokituksen ja analyysitekniikan tulee soveltua yhteen. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 245–254, 266, 281–286.) Logistisen regressioanalyysin toteuttamisessa on vähemmän oletuksia selittävien muuttujien suhteen kuin lineaarisessa mallissa. Logistisessa regressioanalyysissä selittäviksi muuttujiksi soveltuvat eri asteikoilla mitatut muuttujat, eikä niiden tarvitse olla normaalisti jakautuneita. Lisäksi muuttujien välisten yhteyksien ei tarvitse olla lineaarisia. Logistisen regressioanalyysin selitettävän muuttujan tulee olla kaksiluokkainen dummy-muuttuja. (Nummenmaa 2004, 319–320.)

---

<sup>9</sup> Odds ration eli vetosuhteen avulla kuvataan kahden todennäköisyyden tai suhteellisen osuuden eroavaisuutta toisistaan. Vetosuhteella operointi säilyttää osuudet osuuksina, eikä johda matemaattisesti virheellisiin tulkintoihin. (Ks. Rita, Töttö & Alastalo 2008, 75.)

Regressioanalyysi jaetaan pakottavaan, askeltavaan ja hierarkkiseen mallinnukseen. Pakottavassa regressioanalyysimallissa kaikki selittävät muuttujat otetaan malliin mukaan yhtä aikaa. Askeltavassa mallissa muuttujat lisätään yksitellen tai suuresta muuttujajoukosta vähennetään muuttujia yksikerrallaan, kunnes mallin selitysvoima on mahdollisimman suuri. Hierarkkinen mallinnus eroaa edellisistä siten, että malliin tulevat muuttujat ryhmitellään ja lisätään malliin askelittain omina ryhminään. Tällöin on mahdollista suhteuttaa eri muuttujaryhmien selitysvoimaa suhteessa selitettävään muuttujaan. ( Jokivuori & Hietala 2007, 51–53.)

### Esitutkimus ja tutkimusasetelman muodostaminen

Tutkimuksen alkuvaiheessa selvitin esitutkimuksen avulla eläkehalukkuuden ja ikäsyryntään välistä yhteyttä ristiintaulukoinnin avulla. Eläkehalukkuusmuuttujana käytin ”voimakkaan” eläkehalukkuuden mittaria, jonka muodostamisesta kerron tarkemmin muuttujavalintojen yhteydessä. Ristiintaulukoinnin perusteella ikäsyryntään ja eläkehalukkuuden väliltä löytyy yhteyttä, koska ikäsyryntää kokeneista 52 prosentilla on voimakkaita eläkkeellejäämisajatuksia. Jos ikäsyryntäkokenemuksia ei ole, niin vastaava luku on 19 prosenttia. Taulukossa 3 ”Eläkehalukkuusajatuksien suhteessa ikäsyryntään”, on havaitun ja koetun ikäsyryntämuuttujan yhteys voimakkaisiin eläkeajatuksiin. Myös ikäsyryntää havainneilla eläkeajatuksien suhteessa ikäsyryntään yleisempiä verrattuna ikäsyryntää kokenemattomien ryhmään. Koko aineiston osalta voimakkaita eläkeajatuksia on lähes 20 %:lla vastanneista.

### Taulukko 2. Eläkehalukkuusajatuksien suhteessa ikäsyryntään

#### Voimakas eläkehalukkuus

|                       | <i>Kyllä</i> | <i>Ei</i> | <i>Yhteensä</i> |
|-----------------------|--------------|-----------|-----------------|
| Koko aineisto         | 19 %         | 81 %      | 100 % (n=4104)  |
| Havainnut ikäsyryntää | 33 %         | 67 %      | 100 % (n=324)   |
| Kokenut ikäsyryntää   | 52 %         | 48 %      | 100 % (n=58)    |

P<0,001

Edellä kuvaamani ristiintaulukoinnin pohjalta päätin, että ikäsyryntään ja eläkehalukkuuden välisen yhteyden tarkempi tutkiminen tällä aineistolla on mahdollista.

Toista tutkimustehtävää eli ikäsyryjinnän ja eläkehalukkuuden yhteyteen liittyvää kysymystä varten muodostin tutkimusasetelman monimuuttujamenetelmää varten. Tutkimusasetelman esitän kuviossa 3.

Tässä tutkimuksessa yhtenä ratkaisevana tekijänä analyysitavan valinnassa oli ikäsyryjintä- ja eläkehalukkuusmuuttujien välisen yhteyden luonne. Ristiintaulukoimalla esille saamani alustava yhteys muuttujien välillä ei tullut esille muuttujien välisessä korrelaatiotarkastelussa, joten yhteys ei ole lineaarinen, eikä lineaarinen regressioanalyysi siten tule kyseeseen. Tällä perusteella päädyin logistiseen regressioanalyysiin. (Ks. Nummenmaa 2004, 318–320.) Logistisen regressioanalyysin alkuvaiheessa kokeilin useita eri analyysitapoja, kuten pakottavaa ja askeltavaa analyysitapaa.

Lopulliseen logistiseen analyysiin valitsin pakottavan hierarkkisen mallin. Pakottava logistinen regressioanalyysi tarkoittaa sitä, että valitsin itse analysoitavat muuttujat, jotka kaikki tulivat analyysiin mukaan. Pakottavan mallin käyttö on perusteltua, koska olen valinnut muuttujat aikaisemman kirjallisuuden perusteella. Tästä syystä minulla on vahva ennakkokäsitys niistä muuttujista, jotka ovat yhteydessä tutkittavaan ilmiöön ja tutkimusasetelmaani. Kyseessä on siis regressioanalyysin konfirmatorinen käytötapa (ks. Jokivuori & Hietala 2007, 42–44). Pakottavaa analyysitapaa käyttäen on mahdollista valita malliin tulevat muuttujat siten, että ne eivät ole sisällöllisesti liian lähellä toisiaan. Askeltavaa analyysitapaa käytettäessä osa mielenkiintoisista muuttujista saattaisi jäädä pois mallista. Tällöin esimerkiksi ne muuttujat, jotka eivät ole tilastollisesti merkitseviä jäävät analyysin ulkopuolelle.

Lisään muuttujat logistiseen regressiomalliin ryhmiteltyinä hierarkkisesti eri askelmiksi. Hierarkkista mallinnusta perustelen sillä, että eri askelmilla lisäämäni muuttujaryhmät ovat sisällöllisesti selkeästi eroteltavissa eri tasoille. Tutkimusasetelman ja analyysin hierarkkisen etenemisen avulla haluan tuoda esille myös eläkkeellesiirtymishalukkuuden moniulotteisuutta ilmiönä. (Vrt. Jokivuori & Hietala 2007, 51–55.) Hierarkkisen mallin avulla on mahdollista verrata toisiinsa, yksittäisten muuttujien vetosuhteiden lisäksi, eri tasojen selitysosuuksia suhteessa eläkehalukkuuteen. Eläkehalukkuutta lisäävien työntö- ja vetotekijöiden keskinäisestä suhteesta on kirjallisuudessa osittain ristiriitaista tietoa. Toisaalta työntötekijöiden on sanottu olevan voimakkaammin yhteydessä eläkehalukkuuteen ja toisaalta tekijöiden välille ei ole saatu eroa. Hierarkkisen mallinnuksen avulla on

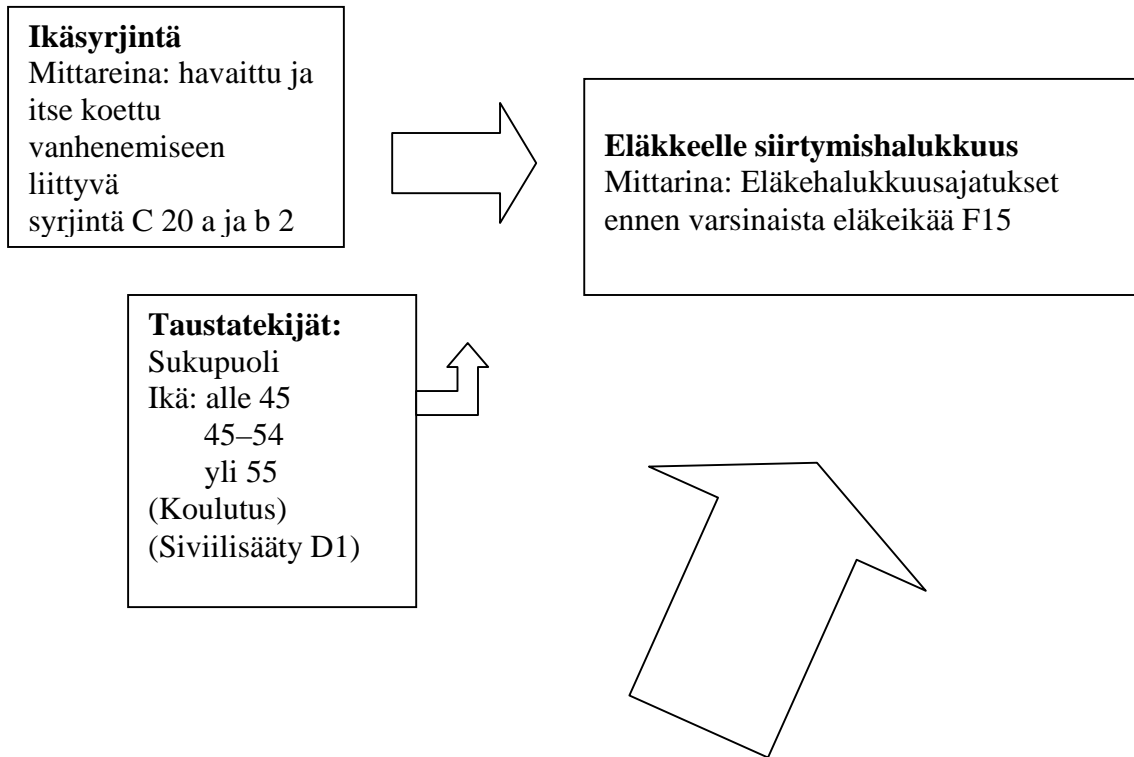
mahdollista saada esille näiden tekijöiden selitysvoima eläkehalukkuuteen liittyen tässä tutkimuksessa.

Tutkimusasetelman muodostamisessa käytin apuna aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta ja Työolotutkimuksen 2003 kyselylomaketta. Aikaisemman kirjallisuuden pohjalta poimin kyselystä sellaisia muuttujia, joiden on todettu olevan yhteydessä eläkehalukkuuteen, eläkkeellesiirtymiseen tai vastaavasti työssä jatkamiseen. Ajatuksena on selvittää aikaisemman tutkimuksen perusteella oleellisiksi osoitettujen muuttujien osuutta selittävinä tekijöinä tässä tutkimuksessa. ( Metsämuuronen 2008, 87–88, 114–115; Jokivuori ym. 2007, 22–24.) Kirjasin tutkimusasetelmaan jokaisen muuttujan kohdalle alkuperäisen Työolotutkimuksen kysymyskoodin, jota käytän analyysissä joko alkuperäisenä muuttujana tai uudelleen koodattuna.<sup>10</sup> Selitettävänä muuttujana on eläkehalukkuus ja tärkeimpänä selittävänä tekijänä on ikääntymiseen liittyvä ikäsyrrjintä. Muita selittäviä tekijöitä ovat tavallisimmat sosiodemografiset taustatekijät, eläkkeelle työntävät tekijät ja eläkkeelle vetävät tekijät. Tutkimusasetelman eri osat kuvaavat käyttämäni hierarkkista analyysimallia, jossa ensimmäisessä osassa ovat selitettävä tekijä sekä pääselittäjä ja taustatekijät. Omina lohkoinaan ovat työntö- ja vetotekijät, jotka lisään analyysiin hierarkkisesti eri vaiheissa.

Tutkimusasetelmassa on erillinen osio, joka sisältää esitutkimusvaiheessa mukana olleet muuttujat. Nämä muuttujat liittyvät työorganisaation tapaan suhtautua ikääntyviin työntekijöihin. Esitutkimuksen alkuvaiheessa tein ristiintaulukointeja organisaation toimintaan liittyvien muuttujien ja eläkehalukkuuden välillä. Näistä tarkasteluista selvisi monia mielenkiintoisia seikkoja liittyen esimerkiksi ikääntyvien työssä jatkamisen edistämiseen. Lopullisesta analyysistä rajasin kuitenkin edelliset tekijät pois muun muassa siitä syystä, että ne ovat sisällöllisesti samansuuntaisia ikäsyrrjinnän kanssa. Nämä kiinnostavat ”löydökset” ovat mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita.

---

<sup>10</sup> Vuoden 2003 Työolotutkimuksen kyselykaavake on liitteenä teoksessa *Kaikilla mausteilla* (Lehto, Sutela & Miettinen 2006, 339–385).



**Muut eläkehalukkuuteen yhteydessä olevat tekijät:**

**A) Eläkkeelle työntävät tekijät:**  
Terveystila E7  
Työttömyysputkenkäyttö työpaikalla A17

**B) Eläkkeelle vetävät tekijät:**  
Hoivavastuut D11  
Puolison toiminta: puoliso kotona tai työelämässä tai puolisoa ei ole D4

**Organisaation toimintaan liittyviä tekijöitä, jotka olivat mukana analyysin alkuvaiheessa:**

Henkilöstömäärän muutokset A17

Vanhempien työntekijöiden kokemuksen arvostaminen C 19 G

Eri-ikäisten kykyjen tasapuolinen hyödyntäminen C 19 I

Ikääntyvien tasa-arvoinen kohtelu esimiehen taholta C 15

Työpaikkakiusaaminen C 23

Ikääntyvien työssä jatkamisen edistäminen F 24

**Kuvio 3. Tutkimusasetelma**

Tutkimusasetelmassa ovat suluissa ne taustatekijät, jotka jätin pois lopullisesta regressioanalyysistä. Alustavan analyysin perusteella vastaajan koulutuksella tai siviilisäädyltä ei ollut merkitystä eläkehalukkuuteen liittyen käyttämässäni aineistossa, joten ne eivät ole mukana lopullisessa analyysissä. Alustavassa analyysissä vetotekijöistä parisuhteen yhteys eläkehalukkuuteen oli vähäinen, mutta säilytin sen lopullisessa analyysissä sillä perusteella, että se on aiemman tutkimuksen perusteella mielenkiintoinen muuttuja, jonka yhteydestä eläkehalukkuuteen on ristiriitaisia tuloksia riippuen tutkimuksesta. Tarkoitukseni on suhteuttaa tuo aiempien tutkimusten tieto tähän tutkimukseen.

*Organisaation toimintaan liittyvät tekijät* -osiossa ovat ne työntekijä-muuttajat, jotka olivat mukana esitutkimusvaiheessa, mutta eivät tulleet mukaan varsinaiseen analyysiin. Muuttujien poisjättämisen taustalla on sisällöllisiä ja korrelatiivisia sekä tilastolliseen tai tulokselliseen merkitsevyyteen liittyviä tekijöitä: Analyysin ulkopuolelle jäävistä muuttujista *henkilöstömäärän muutos* mittaa hyvin samansuuntaista asiaa kuin työttömyysputken käyttö työpaikalla. Muut pois jättämäni muuttajat ovat sisällöllisesti lähellä tutkimukseni pääselittäjää eli ikäsyrijintää. Tämä sisällöllinen yhteneväisyys tulee esille kyseisten muuttujien korrelaatioissa eli ne korreloivat huomattavasti enemmän ikäsyrijintämuuttujien kanssa kuin muut mukana olevat muuttajat. Muuttujien korrelaatiomatriisi on tämän tutkimuksen liitteessä 1 ja 2. Liite 1 sisältää varsinaiseen analyysiin tulevat muuttajat ja liitteessä 2 on esitutkimusvaiheessa mukana olevat muuttajat.

Pois jättämäni muuttajat saattavat toimia niin sanottuina moderaattoreina eli välittävinä tekijöinä tutkimusasetelmassani, jolloin ne peittävät alkuperäistä ikäsyrijinnän ja eläkehalukkuuden välistä yhteyttä. Merkkejä kyseisten muuttujien moderaattorivaikutuksesta oli esitutkimuksen yhteydessä. Tällöin kyseisten muuttujien mukanaolo vähensi huomattavasti esille saamani ikäsyrijinnän ja eläkehalukkuuden yhteyttä logistisessa regressioanalyysissä. (Ks. Baron & Kenny 1986; Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 88–89.) Muuttujien poisjättämisellä vältän myös multikollineaarisuuden<sup>11</sup> kyseisten muuttujien kohdalla. Samansuuntaisia asioita mittaavien muuttujien mukanaolo mallissa ei ole perusteltua myöskään siitä syystä, että ne eivät lisää merkittävästi mallin selitystasetta.

---

<sup>11</sup> Logistinen regressioanalyysi on herkkä multikollineaarisuudelle. Mikäli muuttajat korreloivat voimakkaasti keskenään, niiden molempien mukana olomallissa ei lisää merkittävästi selitystasetta, koska muuttajat saattavat mitata lähes samaa asiaa. (Metsämuuronen 2008, 116–117.)

(Metsämuuronen 2008, 116–117.) Näistä syistä muuttujien poisjättäminen varsinaisesta analyysistä on perusteltua.

#### **4.4. Keskeiset muuttujat ja niiden muunnokset**

Tässä osiossa esittelen tutkimusasetelmassa mukana olevat keskeiset muuttujat, niihin liittyvät haastattelukysymykset ja mahdolliset muuttujamuunnokset ja uudelleenluokittelut. Monet käyttämästäni muuttujista olivat moniluokkaisia, joten muodostin niistä uusia vähemmän luokkia sisältäviä muuttujia. Näin tuloksia on helpompi lukea ja tulkita.

*Koettu ikäsyryntä ja havaittu ikäsyryntä, erityisesti ikääntymiseen kohdistuva syryntä, on tärkeä muuttuja tutkimukseni kannalta. Ikäsyryntä on selittävänä tekijänä tutkimusasetelmassani ja teen tutkimukseni analyysin käyttäen molempia muuttujia erikseen. Varsinaisissa tulostaulukoissa käytän koetun ikäsyrynnän muuttujaa, mutta raportoin tuloksissa keskeiset huomiot, jotka liittyvät havaittuun ikäsyryntään. Koetun ikäsyrynnän muuttujan valintaa perustelen sillä, että se on mittarina voimakkaampi kuin havaittu ikäsyryntä. Ikäsyrynnän mittari on laatuero- eli nominaaliasteikollinen muuttuja. Ikäsyryntään liittyvä kysymys (C 20, 2 a ja b) on kaksiosainen ja sitä edeltää syryntäkäsittelyn määritelmä: ”Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syryntää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syryntää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?” Vastausvaihtoehtoina ovat: ”ei, kyllä ja ei sovi”. Kaikille, jotka vastasivat ”kyllä” esitettiin lisäkysymys: ”Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syryntä iän perusteella?”*

Varsinaista analyysia varten muodostin uudet ikäsyryntämuuttujat siten, että koodasin vastaukset kahteen luokkaan. Uusissa muuttujissa yhdistin vastaukset *ei* ja *ei sovi* sekä *ei osaa sanoa* samaan luokkaan ja *kyllä*-vastaukset jätin omaksi luokakseen. Nähdäkseni ikäsyryntää ei ole havaittu tai koettu, mikäli vastaaja on valinnut vaihtoehdon *ei sovi* tai *ei osaa sanoa*. Koska ikäsyryntään liittyvä kysymys on aineistossa kaksiosainen ja koetun ikäsyrynnän kysymys on esitetty vain niille, jotka ovat havainneet työyhteisössään ikäsyryntää, muodostin uuden ikäsyryntämuuttujan koetusta ikäsyrynnästä. Uudessa muuttujassa koodasin samaan luokkaan *ei*-vastaukset ja puuttuvat tiedot, koska puuttuvissa

tiedoissa olivat mukana kaikki ne vastaajat, joille ei oltu lainkaan esitetty koetun ikäsyryjinnän kysymystä. He eivät olleet havainneet työpaikallaan ikäsyryjintää, jolloin he eivät myöskään ole sitä voineet kokea. Tällä tavalla sain muodostettua sellaisen muuttujan, jossa on mukana kaikki vastaajat, ja puuttuvat tiedot ovat mahdollisimman vähäiset. Uusi muuttuja on siten vertailukelpoinen muiden muuttujien kanssa ja soveltuu monimuuttuja-analyysiin selittäväksi tekijäksi.

*Eläkkeellesiirtymishalukkuus* on tutkimuksessani selitettävänä tekijänä. Työolotutkimuksessa on esitetty useita eläkkeelle siirtymiseen liittyviä kysymyksiä, mutta vain kysymys F15 on esitetty kaikille kyselyyn vastanneille. Tästä syystä se soveltuu parhaiten tutkimukseeni selitettäväksi tekijäksi. Eläkehalukkuutta on kysytty seuraavasti: ”*Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?*” Vastausvaihtoehtoina ovat: ”*Ette ole ajatellut, olette ajatellut joskus, olette ajatellut usein tai on jo jättänyt eläkehakemuksen.*” Eläkehalukkuuden alkuperäinen mittari on neljä askelmaa sisältävä likert-asteikollinen muuttuja. Logistista regressioanalyysia varten tein eläkehalukkuusmuuttujasta uuden kaksiluokkaisen dummy-muuttujan, joka mittaa voimakasta eläkehalukkuutta. Uudessa muuttujassa olen yhdistänyt samaan luokkaan ne, joilla *ei* ollut eläkeajatuksia *koskaan* tai niitä oli *joskus*. Vastaavasti vastaukset, joissa eläkeajatuksia oli *usein* tai *eläkehakemus oli jo jätetty*, ovat samassa luokassa. *Joskus* ja *ei* -luokkien yhdistämistä perustelen sillä, että aineistossa jopa puolella oli ainakin joskus eläkehalukkuus ajatuksia. Käyttämällä muodostamaani voimakkaan eläkehalukkuuden mittaria, on mahdollista saada selkeämmin esille eroja, jotka liittyvät ikäsyryjinnän ja eläkehalukkuuden väliseen yhteyteen.

*Taustamuuttujina* tutkimuksessa käytän *ikä* ja *sukupuolta*. Alkuperäisessä asetelmassa mukana olivat myös koulutusaste ja siviilisääty, mutta ne eivät ole mukana varsinaisessa analyysissä. Alkuperäinen ikämuuttuja on tyypillinen jatkuva muuttuja. Analyysia varten muodostin luokitellun ikä-muuttujan: *Alle 45-vuotiaat, 45–55-vuotiaat* ja *yli 55-vuotiaat*. Luokittelun perusteena käytän useissa tutkimuksissa käytössä olevaa ikääntyvän ja ikääntyneen työntekijän määritelmää, jonka mukaan yli 45-vuotias työntekijä on ikääntyvä ja yli 55-vuotias ikääntynyt työntekijä. (Ks. Ilmarinen 2006, 60; Forsman ym. 1999.) Logistisessa regressioanalyysissä olisi ollut mahdollista käyttää ikää jatkuvana muuttujana, mutta luokiteltuna tuloksia on sen osalta helpompi tulkita (vrt. Jokivuori & Hietala 2007, 58–60). Luokitellun ikämuuttujan avulla saadut tulokset ovat vertailukelpoisia aikaisempien tutkimusten kanssa. Käyttämälläni ikäluokilla on mahdollista saada esille ikääntymiseen



liittyvän ikäsyryjinnän eroja eri ikäryhmissä, koska ikäsyryjäkokemukset saattavat vaihdella paljon kyseisten ikäluokkien välillä. Ikäsyryjäkokemukset vaihtelevat aikaisempien tutkimusten mukaan myös sukupuolittain, joten on perusteltua ottaa sukupuoli yhdeksi taustamuuttujaksi analyysiin.

*Muut eläkehalukkuuteen yhteydessä olevat tekijät* olen jaotellut tutkimusasetelmassa kahteen ryhmään. Ensimmäisessä osiossa ovat työntekijät ja toisessa osiossa vetotekijät. Työntekijät sisältävät *terveydentilaan ja työttömyysputken käyttöön* liittyvät muuttajat. *Terveydentilaan* liittyvä kysymys (E 7) on esitetty muodossa: *Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin: Hyvä, melko hyvä, kohtalainen, melko huono vai huono?* Terveydentilaan liittyvä muuttuja on muodostettu vastaajien oman näkemyksen perusteella. Analyysia varten muodostin uuden muuttujan, jossa vastausluokkia on alkuperäistä 5-portaista likert-asteikkoa vähemmän. Luokittelin terveydentilaan liittyvät vastaukset siten, että yhdessä luokassa ovat vastaukset hyvä tai melko hyvä terveys ja toisessa luokassa vastaukset kohtalainen, melko huono tai huono terveys. Kaksiluokkainen terveydentilaan liittyvä muuttuja antaa riittävän kuvan terveyden yhteydestä tutkittavaan ilmiöön.

Kysymys A17a on kyselylomakkeella muodossa: *Onko työpaikallanne viimeisen kolmen vuoden aikana työntekijöitä siirretty työttömyyseläkeputkeen?* Vastausvaihtoehtoina ovat: *Kyllä* ja *Ei*. Analyysia varten muodostin uuden muuttujan, jossa yhdistin aineistossa olevat ei osaa sanoa -vastaukset sekä puuttuvat tiedot ei-luokkaan. Tämä on mahdollista, koska niitä ei määrällisesti ollut paljon. Lisäksi perustelen uuden muuttujan luomista sillä, että eläkehalukkuus ei todennäköisesti ole yhteydessä yrityksen työttömyysputken käyttöön niiden vastaajien kohdalla, jotka eivät tiedä tai eivät osaa sanoa yrityksen työttömyysputken käytöstä.

Vetotekijöistä analyysissa ovat mukana *hoivavastuisiin ja puolison toimintaan* liittyvät muuttajat. Näistä hoivavastuumuuttujaa käytin sellaisenaan analyysissä, mutta puolison toimintaan liittyvän muuttujan olen luokitellut uudelleen. Hoivavastuu (D 11) -kysymys on esitetty kaikille tutkimukseen osallistuneille seuraavasti: *Eri elämäntilanteissa ihmisille tule erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käyttekö auttamassa sukulaisianne, esimerkiksi omia tai puolisonne vanhempia taikka hoidatteko lapsenlapsia?* Vastausvaihtoehtoina ovat: *Kyllä* ja *Ei*. Muuttuja on laatueroasteikollinen muuttuja.

*Puolison toimintaa kuvaavan muuttujan tarkoituksena on tuoda esille se, että onko mahdollisen puolison eläkkeellä tai vastaavasti työelämässä ololla yhteyttä eläkehalukkuuteen. Alkuperäinen kysymys (D 4) on esitetty niille, jotka ilmoittivat elävänsä parisuhteessa. Heiltä tiedusteltiin: *Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin: Työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana), Työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä, Isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla, Opiskelija/koululainen, Työkyvytön, työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkäaikaisesti sairaana, Muulla eläkkeellä, Hoitaa omaa kotitaloutta, vai tekee jotain muuta.* Kysymyksen puuttuvien tietojen kohdalle kirjautuivat kaikki ne, joilla ei ollut puolisoa. Alkuperäinen muuttuja on laatueroasteikollinen muuttuja. Muodostin uuden kolmiluokkaisen muuttujan, jossa olivat luokat: *ei puolisoa, puoliso työelämässä ja puoliso kotona.* Puoliso työelämässä luokkaan valitsin ne vastaajat, joiden puoliso on työssä, perhevapaalla, opiskelee tai tekee jotain muuta. Kotona oloon rinnastettavia vaihtoehtoja olivat työttömyys, työkyvyttömyys, eläkkeelläolo ja kotitalouden hoito. Edellisen luokittelun taustalla on ajatus niistä puolison toimintaan liittyvistä vaihtoehtoista, jotka saattavat lisätä houkutusta siirtyä eläkkeelle.*

## **5. Ikääntymiseen liittyvät syrjäntäkokemukset**

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset ja vastaan tutkimuskysymyksiin. Luvun alussa kuvailen aineistoa sosiodemografisten tekijöiden avulla sekä ikäsyrjäntävastausten jakautumista eri taustatekijöillä. Aineiston kuvailun jälkeen esittelen tulokset ikäsyrjäntän yleisyydestä sekä naisten ja miesten ikäryhmittäiset erot ikäsyrjäntän kokemisessa. Tämän jälkeen on vuorossa logistisen regressioanalyysin tulokset ikäsyrjäntän ja eläkehalukkuuden yhteydestä. Luvun lopussa arvioin tutkimuksen luotettavuutta ja kerron yhteenvedon tuloksista.

Kyselyyn vastanneista hieman yli puolet on naisia ja alle 45-vuotiaita. Noin 30 % kuuluu keskimmäiseen ikäluokkaan, eli 45–55-vuotiaisiin. Vanhimpaan ikäluokkaan, eli yli 55-vuotiaisiin, kuuluu 15 % kaikista vastanneista. Lähes 75 % vastanneista elää parisuhteessa ja noin 40 %:lla on joko keskiasteen tai korkea-asteen koulutus. Korkea-asteen koulutukseen on jaoteltu kaikki opistoasteentason ja sitä korkeampi koulutus. Liitteessä 3 olevaan taulukkoon on koottuna ikäsyrjäntämuuttujien havaintojen jakautuminen yleisemmille sosiodemografisille taustamuuttujille. Taulukon tarkoituksena on luoda yleiskuva ikäsyrjäntää havainneesta tai kokeneesta vastaajasta, sekä yleensä käytettävästä aineistosta. Taulukosta on luettavissa sekä havaintojen lukumäärät että niiden prosenttiosuudet jokaisella taustamuuttujalla. Lisäksi taulukossa on koko aineiston osalta taustamuuttujien jakaumat, ja siitä on mahdollista saada kuva käytössä olevasta aineistosta.

### **5.1. Ikäsyrjäntä työolotutkimusaineistossa**

Ikääntymiseen liittyvää ikäsyrjäntää on havainnut aineiston perusteella 324 palkansaajaa, joista 58 on kokenut ikäsyrjäntää itse. Enemmistö ikäsyrjäntää havainneista ja kokeneista on naisia. Ikäsyrjäntää havainneista kaksi kolmesta ja ikäsyrjäntäkokemuksia raportoineista kolme neljästä on naisia. Ikäluokittain ikäsyrjäntähavainnot jakautuvat siten, että lähes puolet havaintoja raportoineista kuuluu nuorimpaan ikäryhmään, mutta ikäsyrjäntää kokeneista lähes kaikki (90 %) kuuluvat kahteen vanhimpaan ikäryhmään eli yli 45-vuotiaisiin. Edellä esitetyissä luvuissa ei ole huomioitu eri ryhmiin kuuluvien osuuksia kyselyyn vastanneista, joten niistä selviää vain se, miten löytyneet ikäsyrjäntähavainnot jakautuvat kyseessä olevan

muuttujan luokassa. Taulukossa 3, on esitetty havaitun ja koetun ikäsyryjinnän osuudet sukupuolen ja ikäryhmän mukaan.

**Taulukko 3. Ikäsyryjinnän jakautuminen sukupuolittain ja ikäluokittain**

|                      | <i>Jakauma</i>          | <i>Havaittu</i>         | <i>Koettu</i>           |
|----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|                      | <i>koko aineistossa</i> | <i>ikäsyryjintä (%)</i> | <i>ikäsyryjintä (%)</i> |
|                      | <i>(n)</i>              |                         |                         |
| <b>Sukupuoli</b>     |                         |                         |                         |
| Nainen               | 2167                    | 10                      | 2                       |
| Mies                 | 1937                    | 6                       | 0,8                     |
| <b>Ikäluokat</b>     |                         |                         |                         |
| Alle 45-vuotiaat     | 2295                    | 7                       | 0,3                     |
| 45–55-vuotiaat       | 1171                    | 8                       | 1,7                     |
| Yli 55-vuotiaat      | 638                     | 12                      | 4,2                     |
| <b>Koko aineisto</b> | <b>N 4104</b>           | <b>8</b>                | <b>1,4</b>              |

Koko aineiston osalta ikäsyryjintää on havainnut harvempi kuin joka kymmenes palkansaajista. Taulukossa 3 on esitetty havaitun ja koetun ikäsyryjinnän prosenttiosuudet sukupuolittain ja eri ikäluokissa. Naiset (10 %) ovat havainneet miehiä (6 %) useammin ikäsyryjintää. (Ks. myös Lehto & Sutela 2004, 60–62.) Itseen kohdistuvaa ikäsyryjintää on kokenut aineiston vastaajista 1,4 %. Myös koettua ikäsyryjintää esiintyy naisilla miehiä enemmän, koska 2 % kaikista vastanneista naisista ilmoitti kokeneensa ikäsyryjintää ja vastaava luku miesten osalta on alle prosentin.

Sekä havaitussa ja koetussa ikäsyryjinnässä havainnot painottuvat selvästi vanhimpaan ikäluokkaan. Vanhimmasta ikäluokasta 12 % on havainnut ikäsyryjintää työpaikallaan ja 4,2 % on kokenut sitä itse. Mikäli kiinnitetään huomiota vain keskimääräiseen 1,4 % koetun ikäsyryjinnän esiintyvyyteen, ei saada kuvaa ongelman laajuudesta. Koko aineistoon suhteutetun luvun mukaan ongelma on pieni, mutta kun koettu ikäsyryjintä suhteutetaan ikään ja sukupuoleen, ongelman laajuus paljastuu.

Taulukossa 4 on kuvattu ikäsyrijintäkokemuksen ikäluokittaiset ja sukupuolittaiset erot palkansaajien keskuudessa. Tulokset perustuvat kolmiulotteiseen ristiintaulukointiin, jossa muuttujina ovat sukupuoli, ikäluokat ja koettu ikäsyrijintä. Näiden kolmen muuttujan ristiintaulukoinnin avulla saadaan selville muun muassa, miten suuri osa yli 55-vuotiaista naisista on kokenut ikäsyrijintää.

**Taulukko 4. Koettu ikäsyrijintä sukupuolittain eri ikäluokissa**

| Ikäluokat         | <i>Ikäsyrijintä</i> |     |      |     |
|-------------------|---------------------|-----|------|-----|
|                   | Nainen              |     | Mies |     |
|                   | (n)                 | (%) | (n)  | (%) |
| Alle 45-vuotiaat  | 1160                | 0,5 | 1135 | 0,1 |
| 45–55-vuotiaat    | 655                 | 3,1 | 516  | 0,8 |
| 55-vuotiaat       | 352                 | 4,8 | 286  | 3,5 |
| P<0,001    N 4104 |                     |     |      |     |

Kaikista yli 55-vuotiaista ikäsyrijintää on kokenut jopa 4,2 %, mutta naisten kohdalla ikäsyrijintäkokemukset ovat vieläkin yleisempiä. Aineiston vanhimmassa ikäryhmässä naisten ikäsyrijintäkokemukset nousevat lähes 5 prosenttiin ja 45–55-vuotiaissakin ikäsyrijintää on kokenut noin 3 prosenttia ikäluokan naisista. Miesten ikäsyrijintäkokemukset yleistyvät vasta vanhimmassa ikäryhmässä, jossa osuus on 3,5 % ikäryhmän miehistä.

Naisten kohdalla keskimmäisen ikäluokan eli 45–55-vuotiaiden ikäsyrijintäkokemukset ovat lähes yhtä yleisiä kuin yli 55-vuotiaiden miesten. Ilmarisen (2006) ikääntyvien työntekijöiden työelämän laatuun liittyvässä tutkimuksessa vuodelta 2000 kartoitettiin ikäsyrijintäkokemuksia 15 Euroopan maan joukossa. Vuonna 2000 yli 45-vuotiaista miehistä ikäsyrijintää oli kokenut 3 % ja naisista 7,4 %. Naisten osalta ikäsyrijintäkokemuksia oli tuolloin eniten Suomessa 15 Euroopan maan joukossa, ja miehet olivat suunnilleen keskitasolla. Naisten osalta ikäsyrijintäkokemukset olivat Euroopassa keskimäärin 2,7 % yli 45-vuotiaiden ryhmässä. (Ilmarinen 2006, 318–323.) Ilmarisen tuloksiin verrattuna Suomen osalta miesten ikäsyrijintäkokemukset työelämässä näyttävät olevan hienoisessa nousussa ja naisten laskusuunnassa.

Miesten osalta ikäyrjintäkokenusten hienoinen lisääntyminen Suomessa on nähtävissä jo aikaisempaan eli vuoden 1996 vastaavasta Euroopan maihin liittyvään tutkimukseen verrattuna. Tuolloin miehistä noin 2 %:lla oli ikäyrjintäkokenuksia ja naisilla hiukan yli 4 %:lla. (Ilmarinen 1999, 84–86.) Lievästä noususta huolimatta miesten ikäyrjintäkokenukset ovat edelleen suunnilleen samalla tasolla kuin Euroopassa keskimäärin. Vaikka tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että naisten osalta ikäyrjintäkokenukset ovat vähentyneet tai palanneet lähes vuoden 1996 tasolle palkansaajien keskuudessa Ilmarisen tutkimukseen verrattuna, on Euroopan (vuoden 2000) keskitasolle vielä melkoisesti matkaa.

Koettu ikäyrjinta on erityisesti ikääntyvien naisten ongelma suomalaisten palkansaajien keskuudessa, mikä tulee esille jo melko varhain, kun varsinaiseen eläkeikään on vielä runsaasti aikaa. Edellä kuvaamani koetun ikäyrjinnan sukupuolittaiset eroavaisuudet ovat yhteneväisiä Päivi Korvajärven (1999, 85–92) näkemysten kanssa. Hänen mukaansa ikäyrjinta on sukupuolistunut ilmiö, josta kärsivät erityisesti naiset. Korvajärven haastattelututkimuksesta tuli ilmi myös se, että ikä voi olla este rekrytoinnille jo alle 45-vuotiaiden ikäryhmässä. Nuorten palkkaamista perustellaan esimerkiksi vinoutuneella ikärakenteella.

Pensolan työryhmän (2008a, 40–41) tutkimuksen mukaan ikääntyvien työikäisten psyykinen hyvinvointi oli hyvä. Ainoa poikkeus oli 55–59-vuotiaat naiset, joiden henkinen hyvinvointi oli huomattavasti heikommalla tasolla verrattuna muihin ikäryhmiin. Psyykinen hyvinvoinnin väheneminen ikääntyneiden naisten ryhmässä kertoo samansuuntaista viestiä kuin oma tutkimukseni. Ikääntyneiden naisten asema työpaikoilla on heikompi kuin keskimäärin. Tämä tulee esille psyykinen hyvinvoinnin alenemisena ja ikäyrjintäkokenuksina.

Colin Duncanin ja Wendy Loretton (2004) työpaikkatasolle sijoittuvan tutkimuksen tuloksista löytyy yhteneväisyyksiä oman tutkimukseni kanssa. Heidän mukaansa ikäyrjintäkokenuksia löytyy kaikista ikäluokista ja molemmilta sukupuolilta, mutta eniten ikäyrjintäkokenuksia on yli 45-vuotiailla naisilla. Duncan ja Loretto tuovat esille naisiin kohdistuvan kaksoisyrjinnan, jolloin ikäyrjintään liittyy myös sukupuolista syrjintää. Lisäksi he mainitsevat, että naiset kohtaavat ikääntymisestä johtuvan syrjinnan huomattavasti aikaisemmin kuin miehet. Naisten aikaisemmat ikäyrjintäkokenukset tulevat selkeästi esille myös omassa tutkimuksessani. Sally A. Weller (2007) esittää huolensa ikääntyvien

työntekijöiden, erityisesti naisten, heikosta työmarkkina-asemasta. Hän kritisoi työpaikkojen jakautumista iän tai sukupuolen mukaan eri ryhmille soveltuviksi, jolloin ikääntyvien ja syrjinnästä kärsivien työntekijöiden on entistä vaikeampi tulla rekrytoituiksi.

## **5.2. Eläkehalukkuuden ja ikäsyrjinnän välinen yhteys**

Päaselittäjänä tutkimuksessani on ikäsyrjintä. Olen käyttänyt analyysissä sekä koetun että havaitun ikäsyrjinnän muuttujia. Taulukoissa 5-7 esitän logistisen regressioanalyysin tulokset koetun ikäsyrjinnän muuttujan mukaan, koska se on ikäsyrjintämuuttujista voimakkaampi. Tuloksissa otan kuitenkin esille myös havaitun ikäsyrjinnän osalta keskeiset asiat.

Logistisen regressioanalyysin ensimmäisellä askelmalla valitsin selittäviksi tekijöiksi koetun ikäsyrjinnän lisäksi tutkimusasetelmassa esittämäni taustatekijät. Lopullisesta analyysistä jätin pois koulutusastetta ja siviilisäätyä kuvaavat muuttujat, koska niillä ei ollut esitutkimuksen mukaan mallissa merkitystä. Olen merkinnyt nämä muuttujat tutkimusasetelmaan sulkuihin. Siviilisäätymuuttuja tulee osittain esille logistisen regressioanalyysin kolmannella askelmalla, puolison toimintaa mittaavan muuttujan kohdalla. Myöskään sukupuolella ei ole mallissa tilastollista merkitystä, mutta koska se on tärkeä tekijä yleensä ikäsyrjintäkysymyksissä, jätin sen malliin mukaan. Tällöin sukupuoli-muuttuja tulee vakioiduksi tutkimusasetelmassa, eivätkä naisiin painottuvat ikäsyrjintäkokemukset vääristä logistisen regressioanalyysin tuloksia. Sukupuolen lisäksi mallissa on mukana kolmiluokkainen ikämuuttuja. Analyysin ensimmäisen askelman tulokset ovat taulukossa 5.

Ensimmäisen askelman tuloksena on, että itse koetun vanhenemiseen liittyvä ikäsyrjintä lisää huomattavasti voimakkaita eläkehalukkuusajatuksia (vetosuhde 2,7) verrattuna niihin, jotka eivät ole kokeneet ikäsyrjintää. Eri ikäluokista vanhemmilla ikäryhmillä on ennako odotusten mukaisesti voimakkaita eläkehalukkuusajatuksia paljon enemmän kuin nuoremmilla. 45–55-vuotiailla vetosuhde on 3,2 ja yli 55-vuotiaalla 5,3 hierarkkisenmallin ensimmäisellä askelmalla. Vanhimman ikäryhmän korkea eläkehalukkuus ei ole yllätys, mutta keskimmäisen ikäluokan melko korkea luku on yllättävä. Jo yli 45-vuotiaiden ryhmässä on paljon eläkehalukkuutta, vaikka varsinaiseen eläkeikään on vielä runsaasti

aikaa. Sukupuolella ei ole tulosten tai tilastollisen merkitsevyyden mukaan eroa eläkehalukkuudessa.

## Taulukko 5. Logistisen regressioanalyysin hierarkkisen mallin ensimmäinen askel

### Askel 1

| Taustatekijät ja koettu ikäsyryntä | Sig. | OR  | OR 95%        |
|------------------------------------|------|-----|---------------|
| Sukupuoli                          |      |     |               |
| Nainen                             |      | 1   |               |
| Mies                               | ,176 | 1,1 | ,932 - 1,289  |
| Ikä                                |      |     |               |
| Alle 45-vuotiaat                   | ,000 | 1   |               |
| 45–55-vuotiaat                     | ,000 | 3,2 | 2,632 - 3,827 |
| Yli 55-vuotiaat                    | ,000 | 5,3 | 4,330 - 6,594 |
| Koettu ikäsyryntä                  |      |     |               |
| Ei                                 |      | 1   |               |
| Kyllä                              | ,000 | 2,7 | 1,557 - 4,597 |

Khiin neliö 322,189p <0,001  
N 4092

Ensimmäisellä askelmalla mallin kokonaisselitysasteeksi muodostuu 12,1% Nagelkerke R Squaren mukaan. Todennäköisyys sille, että havainnot on luokiteltu oikein on 80,4 %.

Kouvosen (1999, 53) Työolotutkimus 1997 -aineistoon pohjautuvan tutkimuksen mukaan ikäsyryntäkokemuksia omaavilla on huomattavasti enemmän eläkkeellesiirtymishalukkuutta verrattuna ikäsyryntää kokemattomien ryhmään. Ikäsyryntää kokeneilla eläkkeellesiirtymisajatusta oli 38 %, kun vastaava luku muilla oli 12 %. Tämän tutkimukseni perusteella vastaavat prosenttiluvut ovat 52 % ikäsyryntää kokeneilla ja 19 % muilla palkansaajilla. Edellä mainitsemani Kouvosen tutkimuksen ja oman tutkimukseni prosenttiluvut eivät ole sellaisenaan vertailukelpoisia, koska Kouvosen luvut perustuvat kyselyn yli 44-vuotiaiden vastauksiin ja tämän tutkimuksen luvut ovat koko aineistosta. Lisäksi tässä tutkimuksessa eläkehalukkuuden mittarina on voimakas eläkehalukkuus ja Kouvosen tutkimuksesta vastaavaa tietoa ei ole saatavilla. Tutkimuksista on kuitenkin nähtävissä se, että Kouvosen havaitsema ikäsyryntän ja eläkehalukkuuden yhteys on olemassa myös tämän tutkimuksen mukaan. Käyttämäni logistisen regressioanalyysin pohjalta voi todeta, että muuttujien välinen yhteys on havaittavissa myös monimuuttujamenetelmää käyttäen.



Roscignon työryhmä (2007) on kirjoittanut artikkelin ikäsyrynnästä ja ageismista työelämässä. Heidän tutkimuksensa mukaan ikäsyryntäkokemukset ovat yleisimmillään noin 50-vuotiailla ja lähempänä eläkeikää, noin 60-vuotiailla, ja ikäsyryntä on usein työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtymisen taustalla. Vaikka amerikkalaiset työmarkkinat ovat erilaiset kuin suomalaiset, voi ikäsyryntäkokemuksilla todeta olevan samansuuntaisia yhteyksiä ikääntyvien työmarkkina-asemaan.

Toisella askelmalla lisäsin malliin eläkehalukkuuteen yhteydessä olevat työntötekijät, joita ovat terveydentila ja työorganisaation työttömyysputken käyttö. Niiden huomioiminen laskee koetun ikäsyrynnän ja vanhimpien ikäluokkien yhteyttä eläkehalukkuuteen hiukan, koska esimerkiksi ikäsyrynnän ja eläkehalukkuuden välinen vetosuhde laskee 2,5. Terveydentilaan liittyvä muuttaja on muodostettu vastaajien oman näkemyksen perusteella. Niillä palkansaajilla, joiden näkemys terveydentilastaan on kohtalainen tai huono on huomattavasti enemmän voimakkaita eläkehalukkuusajatuksia verrattuna terveytensä hyväksi kokeviin palkansaajiin (vetosuhde 2,9). Ikäsyryntää kokeneisiin verraten heikko koettu terveys lisää hiukan enemmän eläkehalukkuutta palkansaajien keskuudessa. Niiden vastaajien kohdalla, joiden työpaikalla on ollut käytössä työttömyysputki, voimistuu eläkehalukkuus jonkin verran suhteessa niihin, joiden työpaikalla työttömyysputkijärjestelmä ei ole ollut käytössä (vetosuhde 1,5). Työttömyysputken käytöllä on tämän tutkimuksen mukaan siis selkeä yhteys eläkehalukkuuden lisääntymiseen.

## Taulukko 6. Logistisen regressioanalyysin hierarkkisen mallin toinen askel

### Askel 2

| Taustatekijät, ikäsyrijntä ja yksilölliset tekijät | Sig.  | OR  | OR 95%        |
|--|-------|-----|---------------|
| Sukupuoli  |       | 1   |               |
| Nainen   |       | 1,1 |               |
| Mies   | ,743  |     | ,870 – 1,215  |
| Ikä  |       | 1   |               |
| Alle 45-vuotiaat                                   | ,000  |     |               |
| 45–55-vuotiaat                                     | ,000  | 2,7 | 2,327 – 3,409 |
| Yli 55-vuotiaat                                    | ,000  | 4,2 | 3,615 – 5,571 |
| Koettu ikäsyrijntä                                 |       | 1   |               |
| Ei   |       | 1   |               |
| Kyllä  | ,001  | 2,5 | 1,414 – 4,299 |
| Oma arvio terveydentilasta                         |       | 1   |               |
| Hyvä   |       | 2,9 |               |
| Kohtalainen tai huono                              | ,000  |     | 2,319 – 3,505 |
| Työttömyysputki                                    |       | 1   |               |
| Ei   |       | 1,5 |               |
| Kyllä  | 0,000 |     | 1,181 – 1,790 |

Khiin neliö toisella askeleella 431,414 ja  $p < 0,001$

N=4092

Toisella askelmalla mallin selitysaste on 15,9 % Nagelkerke R Squaren mukaan.

Todennäköisyys havaintojen oikeasta sijoittumisesta eläkehalukkuuden mukaan on 81,4 %.

Viimeisellä askelmalla lisäksi malliin eläkkeelle vetävät muuttajat, joita olivat hoivavastuuseen liittyvät tekijät ja perhetilanteeseen tai puolison toimintaan liittyvät asiat. Mikäli palkansaajalla on lähipiirissään hoivavastuita myös voimakkaat eläkehalukkuusajatukset lisääntyvät hiukan verrattuna tilanteeseen, jossa hoivavastuita ei ole (vetosuhte 1,3). Parisuhteessa eläminen tai puolison työelämässä tai kotona olo ei ole tilastollisesti tai tuloksellisesti tässä mallissa merkitsevä.

## Taulukko 7. Logistisen regressioanalyysin hierarkkisen mallin kolmas askel

### Askel 3

|                         | Sig. | OR  | OR 95%        |
|-------------------------|------|-----|---------------|
| Sukupuoli               |      |     |               |
| Nainen                  |      | 1   |               |
| Mies                    | ,460 | 1,1 | ,884 - 1,236  |
| Ikä                     |      |     |               |
| Alle 45 -vuotiaat       | ,000 | 1   |               |
| 45–55 -vuotiaat         | ,000 | 2,7 | 2,233 – 3,288 |
| Yli 55-vuotiaat         | ,000 | 4,2 | 3,329 – 5,231 |
| Koettu ikäsyrajintä     |      |     |               |
| Ei                      |      | 1   |               |
| Kyllä                   | ,002 | 2,4 | 1,375 – 4,188 |
| Koettu terveydentila    |      |     |               |
| Hyvä                    |      | 1   |               |
| Huono tai kohtalainen   | ,000 | 2,9 | 2,323 – 3,517 |
| Työttömyysputken käyttö |      |     |               |
| Ei                      |      | 1   |               |
| Kyllä                   | ,001 | 1,4 | 1,165 – 1,768 |
| Hoivavastuu             |      |     |               |
| Ei                      |      | 1   |               |
| Kyllä                   | ,004 | 1,3 | 1,085 -1,516  |
| Puolison toiminta       |      |     |               |
| Ei puolisoa             | ,497 | 1   |               |
| Puoliso kotona          | ,652 | <1  | ,785 -1,163   |
| Puoliso töissä          | ,469 | 1,1 | ,840 – 1,462  |

Khiin neliö mallissa 441,443 ja  $p < 0,02$   
 N=4092

Kolmannella askelmalla mallin kokonaisselitysaste on 16,3 % ja todennäköisyys havaintojen oikeasta sijoittumisesta on 81,4 %.

Walkerin tutkimusryhmän (2007) laadullisin menetelmin toteuttamassa tutkimuksessa haastateltavat mainitsivat varhaiseläkkeelle jäämisen syiksi lapsenlapsen hoivaan liittyvät tekijät ja puolison eläkkeelle jäämisen. Toisaalta Forma (2004a, 130–134) toteaa tutkimuksessaan, että hoivavastuu ei välttämättä ole eläkkeelle siirtymisen taustalla. Omassa tutkimuksessani hoivavastuu lisäsi jonkin verran eläkehalukkuutta. Sitä vastoin puolison eläkkeellä olo ei näyttänyt olevan yhteydessä eläkehalukkuuteen työolotutkimusaineistossa. Beehrin (1986, 46) mallissa mainittu perhe-elämä eläkehalukkuuden taustalla ei tässä tutkimuksessa yksiselitteisesti ollut yhteydessä eläkehalukkuuteen. Perhe-elämään liittyvät hoivavastuut lisäsivät eläkehalukkuutta, mutta puolison toiminnalla ei ollut merkitystä eläkehalukkuuden kannalta.

Edellä kuvaamani mallin lisäksi tein analyysin myös havaitun ikäsyrynnän muuttujalla. Toteutin analyysin siten, että sijoitin koetun ikäsyryntämuuttujan paikalle havaitun ikäsyrynnän. Niillä, jotka ovat havainneet ikäsyryntää työpaikallaan, on noin kaksinkertainen veto voimakkaisiin eläkkeelle siirtymisajatuksiin verrattuna niihin, jotka eivät ole havainneet ikäsyryntää. Ensimmäisellä askelmalla ikäsyrynnän vetosuhte on suurimmillaan ja laskee kolmannella askelmalla 1,8. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä,  $p < 0,001$ , kaikilla askelmilla. Muiden muuttujien arvot eivät poikkea merkittävästi edelliseen malliin verrattuna. Merkittävä tulos on kuitenkin se, että jo ikäsyrynnän havaitsemisella on selkeästi yhteyttä eläkehalukkuuden lisääntymiseen. Tämä tulos laajentaa työorganisaatiossa esiintyvän ikäsyrynnän merkitystä suhteessa varhaiseen eläkkeelle hakeutumiseen. Jo muutama ikäsyryntätapaus työpaikalla saattaa aiheuttaa kerrannaisilmiön ja lisätä ennen aikaista eläköitymistä.

Karisalmi, Tuominen ja Kaliva (2008) ovat tutkineet eläkkeelle siirtymiseen yhteydessä olevia tekijöitä *Joustava eläkeikä* -tutkimuksessa. Heidän mukaansa eläkkeelle siirtymistä myöhentää työnantajan tarjoama tuki ja kannustus ikääntyneille työntekijöille. Tämän voi suhteuttaa käänteisesti omaan tutkimukseeni, jossa eläkehalukkuutta lisäsi koettu tai havaittu ikäsyryntä. Työpaikat, joissa esiintyy ikäsyryntää, eivät ehkä ole työilmapiiiriltään kannustavia, millä on selkeästi yhteys eläkehalukkuuteen. Karisalmen työryhmän mukaan myös huonolla työkyvyllä oli yhteys eläkehalukkuuteen. Työkyky on käsitteenä lähellä koettua terveydentilaa, jolla oli omassa tutkimuksessani yhteys eläkehalukkuuteen. Tulokset ovat siis pääpiirteittäin samansuuntaisia, vaikka tutkimusten muuttujat eivät olekaan täysin vertailukelpoisia keskenään. Samassa tutkimuksessa aineiston avovastauksista tulee esille se, että työntekijät pitävät työnantajan ja työkavereiden asenteita tärkeinä työssä jatkamiseen liittyen. Ikääntyviä syrjivät käytännöt ja huono terveydentila tulevat toistuvasti esille eläkkeelle siirtymisen taustalla olevina tekijöinä. Lisäksi työpaikalla tapahtuvat irtisanomiset tai ”eläkeputken” käyttö mainitaan eläkehalukkuutta lisäävinä seikkoina. (Tuominen 2004, 20–22.)

Saaren (2008, 3, 32–33) kirjoittamasta raportista *Työssä jatkamisen eväät* löytyy useita tekijöitä, jotka olivat selittävinä tekijöinä omassa tutkimuksessani. Työssä jatkamisen eväät perustuu ikääntyvien työntekijöiden kirjoittamiin teksteihin työssä jatkamiseen liittyen, mistä on tehty narratiivinen analyysi. Raportin mukaan työssä jatkamiseen vaikuttavat muun muassa ikäsyryntä ja työssä jatkamismahdollisuuksien epäminen. Lisäksi työterveyshuollon

toimimattomuus ja erilaiset perhetekijät, kuten hoivavastuut, mainitaan työssä jatkamiseen vaikuttavina seikkoina. Saaren esille ottamat seikat tukevat oman analyysini tuloksia.

Tutkimusasetelman ja sen pohjalta tehdyn logistisen regressioanalyysin perusteella näyttää siltä, että ikäsyrynnällä ja voimakkaiden eläkehalukkuusajatusten välillä on selvästi yhteyttä. Ikäsyryntäkokemus lisää voimakkaita eläkehalukkuusajatuksia selvästi (vetosuhte 2,4), kun otetaan huomioon hierarkkisen mallin kaikki tasot. Vastaava luku ikäsyryntää havainneiden ryhmässä on 1,8. Koetun ikäsyrynnän yhteys on merkittävä myös terveydentilamuuttujan perusteella. Niillä palkansaajilla, joilla on huono terveys, eläkehalukkuuden vetosuhte on 2,9. Huonon terveyden ja ikäsyryntää kokeneiden erot yhteydessä eläkehalukkuuteen ovat melko pieniä. Tällä perusteella katson, että koetun ikäsyrynnän yhteyttä eläkehalukkuuteen voi pitää melko voimakkaana. Aikaisempien tutkimusten mukaan huono terveydentila on voimakkaasti yhteydessä varhaiseläkkeelle hakeutumiseen. (Ks. Beehr 1986, 46–47; Forma 2004 b, 220–222; Pensola ym. 2008 b, 124–125; Väänänen-Tomppo, Tuominen & Tuominen 2006, 196–197; Julkunen 2003, 192–194.) *Terveys 2000* -tutkimuksen perusteella terveyden tai toimintakyvyn ongelmat lisäsivät 50–54-vuotiaiden eläkkeellesiirtymisajatuksia voimakkaasti molemmilla sukupuolilla, verrattuna hyvän terveyden tai toimintakyvyn omaavaan ryhmään, koska vetosuhte oli 3,5. Vanhemmassa ikäryhmässä vastaava kerroin oli miehillä 2 ja naisilla 2,6. (Gould & Polvinen 2006, 278.) Omassa tutkimuksessani terveyteen liittyvä mittari tuotti lähes saman suuruusluokan yhteyden eläkehalukkuuteen.

Hierarkkisen mallinnuksen käyttö tutkimuksessa mahdollistaa eri askelmien välisen vertailun suhteessa selitettävään tekijään. Ensimmäisellä askelmalla näennäisselitysaste on 12,1 prosenttia. Toisella askelmalla näennäisselitysaste kasvaa 15,9:ään ja kolmannella 16,3 prosenttiin. Taustatekijät ja ikäsyryntä selittävät yhdessä mallista noin 12 prosenttia ja loput näennäiskokonaiselitysasteesta muodostuu toisella ja kolmannella askelmalla. Toisen askelman selitysvoiman muutos on siis huomattavasti suurempi kuin kolmannen askelman. Toisella askelmalla lisätyt eläkehalukkuuteen liittyvät työntekijät selittävät siis voimakkaammin eläkehalukkuutta kuin vetotekijät. Tutkimuksen tulos vahvistaa aiempaa näkemystä työntekijöiden voimakkaasta merkityksestä eläkehalukkuuteen liittyen (ks. Virjo & Aho 2002, 9–12).

## Tulosten luotettavuus

Tutkimusasetelman pohjalta muodostamani tutkimusmallin näennäiskokonaiselityksasteet Nagelkerken R-Squaren mukaan vaihtelivat 12,1 ja 16,3 prosentin välillä eri askelmilla. Ensimmäisellä askelmalla näennäiselityksaste oli matalimmillaan ja viimeisellä korkeimmillaan. Näennäiselityksaste kertoo siitä, miten suuri osuus eläkehalukkuudesta selittyy valitsemieni muuttujien avulla. Selityksastetta voi pitää kohtuullisena, koska tutkimani ilmiö on tyypillinen sosiaalitieteellinen ilmiö, jolloin mahdollisia selittäjiä on todella paljon. Pertti Jokivuori ja Risto Hietala (2007, 37–38, 46, 83) toteavat teoksessaan *Määrällisiä tarinoita*, että kahden ilmiön välinen yhteys ja selityksaste eivät useinkaan ole ihmistieteissä kovin suuria. Tämä johtuu sosiaalisen todellisuuden monimutkaisuudesta. Heidän mukaansa 17 % selityksaste ei ole vielä kovin hyvä, mutta 35 % selityksastetta voi pitää jo erittäin hyvänä sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa. Tällä perusteella tämän tutkimuksen 16 % selityksastetta voi pitää varsin kohtuullisena, vaikka melkoinen joukko eläkehalukkuuteen liittyvistä tekijöistä jääkin tutkimuksen tavoittamattomiin.

Todennäköisyys sille, että muuttujien vaihtoehdot kokonaisuutena ovat oikeissa luokissa, on mallissa hiukan yli 80 %. Selittäjät pysyvät mallissa melko hyvin tilastollisesti merkitsevinä, koska p-arvo on kaikilla keskeisillä muuttujilla  $<0,001$ . Lisäksi analyysissä on melko vähän puuttuvia havaintoja. Aineiston puuttuvien tietojen korvaaminen uudelleenluokittelun avulla parantaa analyysiin mukaan tulevien vastausten määrää. Tämä johtuu siitä, että logistisessa regressioanalyysissä vakioidaan muuttujat suhteessa toisiinsa. Jos jossain muuttujassa on runsaasti puuttuvia tietoja, niin nämä vastaukset rajautuvat pois koko mallista. Puuttuvilla tiedoilla on siis oleellinen merkitys koko tutkimusasetelmaa ajatellen. Puuttuvien tietojen ja ”en tiedä” -vastausten uudelleen luokittelussa on tarpeen käyttää aina muuttujakohtaista harkintaa ja olla erityisen huolellinen, jotta tutkimuksen luotettavuus ei vaarannu.(Fsd, b)

### **5.3. Yhteenveto tuloksista**

*Työolotutkimus 2003* -aineiston perusteella ikäsyryntäongelma ei ole kovin yleinen työpaikoilla keskimääräisesti arvioituna. Palkansaajista vain alle kaksi prosenttia on kokenut ikääntymiseen liittyvää syrjintää omakohtaisesti. Ikäsyryntäkokemukset kuitenkin jakautuvat sukupuolittain ja ikäryhmittäin eritavoin. Yli 55-vuotiaista palkansaajista nelisen prosenttia on itse kokenut ikäsyryntää työpaikallaan. Naisten keskimmaisessä ikäluokassa eli 45–55-vuotiailla oli 3 %:lla ikäsyryntäkokemuksia ja miehillä vastaavassa ikäluokassa 0,8 %:lla. Vanhimmassa ikäluokassa vastaavat luvut olivat noin 5 % ja 3,5 %. Keskeisin tulos ikäsyryntän yleisyyteen liittyen on se, että ikäsyryntästä kärsivät erityisesti ikääntyvät naiset. Lisäksi naiset kohtaavat ikäsyryntän työelämässä noin kymmenen vuotta aikaisemmin kuin miehet.

Ikäsyryntä havaintoja omalla työpaikallaan on tehnyt palkansaajista keskimäärin kahdeksan prosenttia. Naiset havaitsivat työpaikallaan miehiä useammin ikään liittyvää syrjintää. Ikääntyneet naispalkansaajat tekevät eniten työpaikallaan ikäsyryntähavaintoja samalla tavalla kuin on ikäsyryntäkokemustenkin kohdalla. Vanhimmassa ikäryhmässä ikäsyryntähavainnoista kertoi kaksitoista prosenttia.

Ikäsyryntän ja eläkkeelle siirtymisen väliltä löytyy selkeä yhteys. Asian tarkemman logistisen regressioanalyysin jälkeen yhteys jää edelleen voimaan, kun tärkeimpien eläkehalukkuuteen yhteydessä olevien muiden muuttujien merkitys on vakioitu. Ikäsyryntä lisää eläkehalukkuusajatuksia selvästi verrattuna ikäsyryntää kokemattomien ryhmään, koska vetosuhde on 2,4, näennäiskokonaisselityksasteen ollessa hiukan yli 16 %. Ikäsyryntän ja koetun terveydentilan yhteys eläkehalukkuusajatuksiin on lähes yhtä voimakas. Terveydentila on merkittävä tekijä eläkehalukkuuteen liittyen, mikä tulee esille useissa tutkimuksissa. Tällä perusteella ikäsyryntää voi pitää todella merkittävänä tekijänä eläkehalukkuuden lisääntymisen taustalla. Koetun ikäsyryntän lisäksi eläkehalukkuusajatuksia lisää havaittu ikäsyryntä työpaikalla. Ikäsyryntää havainneiden eläkehalukkuuden vetosuhde on 1,8, joten eläkehalukkuus on huomattavasti voimakkaampaa ikäsyryntää havainneilla verrattuna niihin, joilla ikäsyryntähavaintoa ei ole. Jo muutamalla ikäsyryntätapauksella työpaikkatasolla voi olla laajemminkin merkitystä eläkehalukkuutta lisäävästi, kun työntekijät tekevät havaintoja ikäsyryntään liittyen.

Sukupuolella ei ole merkitystä ikäyrjinnän ja eläkehalukkuuden välisessä yhteydessä. Tämä tarkoittaa sitä, että ikäyrjintäkokemus aiheuttaa eläkehalukkuuden voimistumista sekä naisilla että miehillä. Sukupuolen merkitys tulee esille ikäyrjintään liittyen siinä, että naiset kokevat ja havaitsevat sitä miehiä enemmän.

Tämän tutkimuksen perusteella eläkkeelle työntävät tekijät ovat vetotekijöitä voimakkaammin yhteydessä eläkehalukkuusajatuksen lisääntymiseen. Tutkimusasetelmassa ikäyrjintä, terveydentila ja työttömyysputken käyttö ovat selkeitä työntötekijöitä, joilla kaikilla on yhteys eläkehalukkuuteen. Kohtalaiseksi tai heikoksi koettu terveydentila lisää palkansaajien eläkehalukkuutta verrattuna terveytensä hyväksi kokeneiden ryhmään (vetosuhte 2,9). Mikäli työpaikalla on käytetty työttömyysputkea ikääntyneiden työntekijöiden työpaikalta poistumisen väylänä, on työpaikan muilla palkansaajilla jonkin verran enemmän eläkehalukkuusajatuksia verrattuna niihin, joiden työpaikalla työttömyysputkea ei ole ollut käytössä (vetosuhte 1,4). Vetotekijöitä tässä tutkimuksessa olivat hoivavastuu ja puolison toiminta. Näistä hoivavastuulla on jonkin verran merkitystä suhteessa eläkehalukkuuteen, mutta puolison toiminta ei ollut yhteydessä eläkehalukkuuteen. Haave puolisoitten yhteisestä eläköitymisestä ei siis näytä olevan kovin voimakas vetotekijä eläkkeelle siirtymisessä tämän tutkimuksen mukaan.



## 6. Pohdinta

Ikääntyvien työntekijöiden työpanosta tarvitaan tulevaisuudessa yhä enemmän. Ikäsyrrjintä on työyhteisöissä edelleen esiintyvä ongelma, josta kärsivät molemmat sukupuolet. Naiset kokevat ikäsyrrjintää kuitenkin enemmän kuin miehet ja naisten kokema ikäsyrrjintä tulee esille huomattavasti nuoremmalla iällä kuin miesten ikäsyrrjintäkokemukset. Naisten kohdalla ongelmaa lisää vielä ikäsyrrjintään mahdollisesti liittyvä sukupuolesta johtuva syrrjintä. Erityisesti naisiin kohdistuvan ikäsyrrjinnän runsaampi esiintyminen Suomen työmarkkinoilla verrattuna Euroopan muihin maihin on erikoinen ongelma, koska naiset ovat osallistuneet suhteellisen pitkään kokopäiväiseen palkkatyöhön. Naisten työllisyysasteet ovat olleet aivan viime vuosia lukuun ottamatta kansainvälisesti vertailtuna melko korkealla tasolla. Julkisessa ikäsyrrjintäkeskustelussa tuleekin huomioida sukupuolen merkitys sukupuolineutraaliuden sijasta. Walker, Grant, Meadows ja Cook (2007) ottavat myös artikkelissaan esille, että ikääntymiseen ja sukupuoleen liittyvä syrrjintä esiintyy usein yhtäaikaaisesti työpaikoilla. Useimmat heidän haastattelemistaan naisista toivat esille tämän kaksoisyrrjinnän muodon. Työpaikan sukupuoleen ja ikääntymiseen liittyvät negatiiviset asenteet vaikeuttavat ja estävät täysipainoista toimintaa työyhteisöissä.

Ikääntyneiden naisten asema työpaikoilla näyttää olevan heikompi verrattuna muihin ikäryhmiin. Pensolan, Rinteen, Kankaisen ja Roineen (2008 b) mukaan iäkkäiden naisten psyykinen hyvinvointi on huomattavasti heikommalla tasolla kuin työikäisillä keskimäärin. Oman tutkimukseni mukaan tuon saman ryhmän ikäsyrrjintäkokemukset ovat kaikista yleisimpiä. Psyykinen hyvinvointi koostuu useista tekijöistä, mutta ikäsyrrjintä saattaa olla yhtenä seikkana hyvinvoinnin heikkenemisen taustalla. Työyhteisöissä esiintyvä ikääntymiseen liittyvä syrrjintä on omiaan heikentämään työilmapiiriä ja yleensä hyvinvointia organisaatioissa.

### Menetelmäpohdintaa

Tämän tutkimuksen mukaan työpaikoilla esiintyvä ikäsyrrjintä lisää halukkuutta siirtyä eläkkeelle ennen varsinaista eläkeikää. Ikäsyrrjinnän ei tarvitse olla omakohtaisesti koettua, vaan ikäsyrrjinnän havaitsemisenkin lisää eläkehalukkuutta. Ikäsyrrjintähavainnot eläkehalukkuuden lisääjinä laajentavat ikäsyrrjintäilmiön merkitystä ikääntyvien pidempien

työurien tavoittelun kannalta, koska ikäsyrijintahavaintoja oli ikääntyneiden palkansaajien keskuudessa jopa 12 prosentilla.

Edellä esittämäni tulokset liittyen ikäsyrijinnan ja eläkehalukkuuden väliseen yhteyteen olen saanut esille aineistosta logistisen regressioanalyysin avulla. Olen käyttänyt tässä tutkimuksessa uuden tulkintatavan mukaisesti odds ratio -käsitteestä sanaa vetosuhte yhteiskuntatieteissä vakiintuneen todennäköisyyden käsitteen sijasta. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa ja melko uusissakin menetelmäoppaissa käytetään yleisesti todennäköisyyden ja riskin käsitteitä odds ration tulkinnassa. Ritan, Tötön ja Alastalon mukaan todennäköisyyden käyttö on virheellistä, mutta tieteellinen keskustelu asian tiimoilta puolesta ja vastaan on kesken. Vetosuhteen käyttäminen logistisen regressioanalyysin tulosten tulkinnassa on kuitenkin perusteltua, koska matemaattisesti esitettyä todennäköisyys ja odds ratio eivät ole sama asia. Vetosuhdetta käyttäen on mahdollista välttää matemaattisesti virheelliset tulkinnat. (Ks. Rita, Töttö & Alastalo 2008, 72–79; Erola & Räsänen 2008, 81–83. Jokivuori & Hietala 2007, 70–71; Nummenmaa 2004, 327; Metsämuuronen 2008, 132; Kivinen, Hedman & Kaipainen 2008, 185–190.)

Tulosten tulkinta yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta käsin on nähdäkseni riippumaton logistisen regressioanalyysin tulkintatapoihin liittyvästä kiistasta. Käytettiin odds ration käsitteestä sanaa veto, todennäköisyys tai riski, merkityksellisintä yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa lienee kuitenkin ilmiöiden välisten yhteyksien ja niiden suunnan löytyminen. Vetosuhteen tulkintatavasta riippumatta ikäsyrijinnan ja eläkehalukkuuden välillä on havaittavissa selkeästi yhteys, joten käytännössä ikäsyrijintä lisää voimakkaan eläkehalukkuuden todennäköisyyttä.

Ideoita jatkotutkimusten aiheista

Tutkimuksen aineisto on kerätty vuonna 2003, jolloin yhteiskunnassa vallitsi taloudellinen noususuhdanne. Siitä huolimatta ikäsyrijintä näytti olevan ongelma työpaikoilla. Palkansaajien kokeman ja havaitseman ikäsyrijinnan lisäksi työpaikoilla oli yleisesti käytössä työttömyysputkijärjestelmä, johon saattaa sisältyä ikäsyrijiviä käytäntöjä. Palkansaajista jopa 16 % kertoi, että työpaikalla oli käytössä työttömyysputki. Tämä on suhteellisen suuri luku ajankohtana, jolloin taloudellinen tilanne on hyvä. Tästä ristiriidasta herää tarve uudelle tutkimukselle. Olisi kiinnostavaa tutkia, miten ikäsyrijintäkokemukset ja työttömyysputken

käyttö muuttuvat nykyisessä taloudellisessa laskusuhdanteessa. Onko havaittavissa ikäsyrynnän merkittävää lisääntymistä? Millä tavalla yritys-, yksilö- tai yhteiskuntatasoilla ratkaistaan ristiriita yhteiskunnallisen pitkien urien tavoitteen ja yritysten irtisanomistarpeiden välillä?

Tutkimuksen erivaiheissa käyttämästäni aineistosta tuli esille monia mielenkiintoisia asioita, jotka voisivat olla aiheena uudessa tutkimuksessa. Kiinnitän vielä huomiota niistä yhteen. Käyttämässäni aineistossa oli mukana työorganisaation toimintaan ja ikääntyvien pidempiin uriin liittyvä muuttuja. Haastateltavilta tiedusteltiin edistetäänkö työpaikalla ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä. Tarkastelin kyseisen muuttujan ja eläkehalukkuuden välistä yhteyttä ristiintaulukoimalla analyysin alkuvaiheessa ja tulos oli hämmentävä. Työpaikan ikääntyvien työssä jatkamiseen liittyvillä edistämistoimilla ei juurikaan ollut yhteyttä eläkehalukkuuteen ja lievä yhteys oli ennakoajatusten vastainen.

Ristiintaulukoinnin perusteella edistämistoimenpiteet olivat hieman yhteydessä eläkehalukkuuteen, eikä työssä jatkamiseen, vaikka se lienee toimenpiteiden tavoitteena. Tämän muuttujan kohdalla herää kuitenkin kausaliiteettiin liittyvä kysymys, johon ei voi vastata tällä kyseisellä poikkileikkausaineistolla. Voi olla, että eläkehalukkuus on ollut erityisen korkealla sellaisissa organisaatioissa, joissa ongelmiin on yritetty vastata erilaisilla edistämistoimenpiteillä. Aloitettut toimenpiteet eivät ole vielä tuottaneet tulosta, eivätkä näy siten tutkimuksessa toivotulla tavalla. Ikääntyvien työssä pysymistä edistävät toimenpiteet voisivat olla mahdollinen jatkotutkimuksen aihe. Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan ikääntyvien työssä pysymistä edistetään todella vähän. Onko tilanne uusimmassa vuoden 2008 työolotutkimusaineistossa samanlainen ja onko toimenpiteillä jo enemmän positiivisia vaikutuksia? Vuoden 2008 Työolotutkimusaineisto on kerätty ennen taloudellisen tilanteen muuttumista, joten siinä esiintyviä asioita ei voi suhteuttaa nykyiseen taloudelliseen tilanteeseen.

Muita mahdollisia ikäsyryntään ja eläköitymiseen liittyviä jatkotutkimuksen aiheita olisivat palkansaajien syrjintäkokemusten muutokset, työelämän ulkopuolella olevien, mutta kuitenkin työmarkkinoille haluavien, ikäsyryntäkokemukset ja taloudellisten suhdanteiden vaikutukset ikääntyvien työmarkkina-asemaan. Millä tavalla muuttunut yhteiskunnallinen tilanne ja eläkejärjestelmien uudistaminen sekä asian tiimoilta käyty yhteiskunnallinen keskustelu, vaikuttavat ikääntyvien työmarkkina-asemaan? Osaan näistä kysymyksistä

saattaisi löytyä viitteitä uusimmasta vuoden 2008 Työolotutkimuksesta, joka on saatavissa tutkimuskäyttöön vuoden 2009 alkupuolella.

### Ikääntyvien syrjinnästä hyvinvoiviin työyhteisöihin

Ikääntyvien työmarkkina-asema ja siihen liittyvät ilmiöt, kuten ikäsyrjintä ja työttömyysputken käyttö, koskettavat yhä suurempaa osaa palkansaajista väestön ikääntymisen seurauksena. Ikäsyrjinnän esiintyvyyden tiedostaminen ja ongelman tunnettavuuden lisääminen ovat merkittäviä tekijöitä työyhteisöjen toimivuuden ja laajemmin yhteiskunnan taholta esitetyn pidempien työurien tavoitteen kannalta.

Ikäsyrjintäilmiön tunnistamisen jälkeen työpaikoilla on mahdollista ehkäistä ja vähentää ikäsyrjinnän esiintymistä. Työorganisaatioita tulisi kehittää tasa-arvoisesti siten, että ne olisivat mahdollisimman ikäystävällisiä. Ikäystävällisessä työpaikassa kiinnitetään huomiota koko henkilöstön tarpeisiin ja työhyvinvointiin riippumatta työntekijöiden kronologisesta iästä. Hyvinvoivaan työyhteisöön ei kuulu ikäsyrjinnän kaltaisia ilmiöitä. Ikäsyrjinnän ehkäisyyn ja laajemman työhyvinvoinnin lisäämisen avulla on mahdollisuus vaimentaa eläkkeelle työntävien tekijöiden merkitystä. Mikäli työpaikalla voidaan hyvin ja ilmapiiri on kunnossa, saattaa eläkkeelle vetävien tekijöidenkin merkitys olla vaimea, jolloin kolmannen iän houkutukset näyttäytyvät aiempaa himmeämpinä. Ilman työhyvinvoinnin edistämistä ja ikäsyrjinnän vähentämistä haave pidemmistä työurista voi jäädä vain haaveeksi.

## Lähdeluettelo:

Airila Auli, Kauppinen Kaisa & Eskola Kaisa (2007). Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä –tutkimus hoito-, opetus ja pelastusalalla. Monikko –hanke (2005-2007). Euroopan sosiaalirahasto. Helsinki.

Airila Auli, Kauppinen Kaisa & Eskola Kaisa (2007) Ikä työssä –tutkimus, tavoitteet ja aineisto. Teoksessa *Auli Airila, Kaisa Kauppinen & Kaisa Eskola. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä –tutkimus hoito-, opetus ja pelastusalalla*. Monikko –hanke (2005-2007). Euroopan sosiaalirahasto. Helsinki.s.5-12.

Alkula Tapani, Pöntinen Seppo & Ylöstalo Pekka (1995) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät, Juva. 1-2. painos.

Baron Reuben M. & Kenny David A.: The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 1986, Vol. 51. No. 6. 1173-1182.

Beehr Terry A. (1986) The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology* 1986, 39.s. 31-55.

Butler Robert N. (1969) Age-Isim: Another form of bigotry. *The gerontologist* 1969, 9 (4): 243-246.

Bytheway Bill (2005) Ageism and age categorization. *Journal of Social Issues*, Vol. 61, No. 2, 2005, pp. 361-374.

De Vroom Bert (2004) Age-arrangements, age-culture and social citizenship: A conceptual framework for an institutional and social analysis. Teoksessa *Tony Maltby, Bert de Vroom, Maria Luisa Mirabile and Einar Øverbye (toim.) Ageing and the transition to retirement, A comparative analysis of European welfare states*. Ashgate, Aldershot, Burlington VT. s.6-17.

Duncan Colin and Loretto Wendy(2004) Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work and Organization*. Vol 11, No 1, January 2004. s. 95-115.

Eläketurvakeskus 2008: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=42777&Item=61654> (luettu 4.3.08)

Erola Jani & Räsänen Pekka (2008) Termien uudelleen nimeäminen tieteellisenä innovaationa? Kommentti Ritan, Tötön ja Alastalon vastineeseen. *Janus* vol. 16 (1) 2008, 81–83.

Erätuuli Matti, Leino Jarkko & Yli-Luoma Pertti: Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä, 1994, Kirjayhtymä Oy, Helsinki.

Eurobarometer, Discrimination in the European Union (2007). [http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/uploaded\\_files/documents/Eurobarometer\\_report\\_en\\_2007.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf) (luettu 3.3.2008)

Feldt Taru, Mäkikangas Anne & Kokko Katja (2005): Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa *Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Ps-Kustannus, Jyväskylä. s.75–94.

Forma Pauli (2004a): Perhe, työ ja työssä jatkaminen. Teoksessa *Pauli Forma ja Janne Väänänen (Toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla*. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Jyväskylä.

Forma Pauli (2004b): Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa *Pauli Forma & Janne Väänänen (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla*. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Jyväskylä.

Forma Pauli, Väänänen Janne (toim.) (2004): Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Jyväskylä.

Forma Pauli, Tuominen Eila, Tuominen Kristiina, Väänänen-Tomppo Irma (2006) Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa *Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Tilastokeskus. Helsinki. s.203–220.

Forsman Tuula, Liukkunen Ulla (1999): Kansallinen ikäohjelma ja työministeriö –projektin väliraportti. Joulukuu 1999. Työministeriö, Helsinki.

Fsd, a: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. Vaatii salasanan. Viitattu 10.3.2009.

Fsd,b: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/puuttuvat/puuttuvat.html>. Vaatii salasanan. Viitattu 10.3.2009.

Giddens Anthony (2007) *Europe in the global age*. Polity Press, Cambridge.

Gould Raija, Ilmarinen Juhani, Jarvisalo Jorma & Koskinen Seppo (toim.) (2006) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos. Helsinki.

Gould Raija & Polvinen Anu (2006) Työkyky työuran loppupuolella. Teoksessa *Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Jarvisalo & Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia*. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos. Helsinki. s. 255–290.

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 and Einar Øverbye (toim.) Ageing and the transition to retirement, A comparative analysis of European welfare states*. Ashgate, Aldershot, Burlington VT. s. 67–92

Guillemard Anne-Marie & Argoud Dominique (2004) France: A country with a deep early exit culture. Teoksessa *Tony Maltby, Bert de Vroom, Marie Luisa Mirabile and Einar Øverbye (toim.) Ageing and the transition to retirement, A comparative analysis of European welfare states*. Ashgate, Aldershot, Burlington VT. s. 165–185.

Harjunen Hannele (2004) Lihavuus, stigma ja sukupuoli. Teoksessa *Eeva Jokinen, Marja Kaskisaari & Marita Husso (toim.) Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö*. Vastapaino. Tampere. s. 243–262.

Harkonmäki Karoliina, Lahelma Eero, Väänänen Janne & Rahkonen Ossi (2006) Eläkeaikomukset ja varhaiseläkkeelle siirtyminen Helsingin kaupungin henkilöstön keskuudessa. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuskatsauksia 4, Kuntien eläkevakuutus.

Hietaniemi Marjukka & Ritola Suvi (toim.)(2007) Suomen eläkejärjestelmä, Eläketurvakeskuksen käsikirjoja 2007:5, Gummerus kirjapaino Oy, Eläketurvakeskus.

Hytti Helka (2002) Early exit from the labour market through the unemployment pathway in Finland. Central Pension Security Institute, Working Papers 2. Central Pension Security Institute, Helsinki.

Hytti Helka & Nio Ilkka (2004) Monitoring the employment strategy and the duration of active working life. Helsinki, Kela, Ministry of Labour. Translated by: Monica Sonck and Nicholas Mayow.  
[www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/281204104950EK/\\$File/Sel\\_38\\_netti.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/281204104950EK/$File/Sel_38_netti.pdf?OpenElement). Viitattu 24.2.2009.

Ilmarinen Juhani (1999) Ageing workers in the European Union \_Status and promotion of work ability, employability and employment. Finnish institute of occupational health, Ministry of social affairs and health, Ministry of labour. Helsinki.

Ilmarinen Juhani (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Ilmarinen Juhani, Lähteenmäki Satu, Huuhtanen Pekka (2003) Kyvyistä kiinni, Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Talentum Media Oy, Helsinki.

Jokinen Eeva, Kaskisaari Marja & Husso Marita (toim.) (2004) Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Vastapaino, Tampere.

Jokivuori Pertti & Hietala Risto (2007) Määrällisiä tarinoita, Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. WSOY. Helsinki.

Julkunen Raija (2003) Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylän yliopisto. Sarja: Sophi. Jyväskylä.

Julkunen Raija, Pärnänen Anna (2005) Uusi ikäsopimus. Jyväskylän yliopisto. Minerva. Jyväskylä.

Jyrkämä Jyrki (2005) Vanheneminen ja vanhuus. Teoksessa *Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen iän sosiologiaa*. Vastapaino, Tampere. s. 267–323.

Jyrkämä Jyrki ja Nikander Pirjo (2007) Ikäsyrijintä, ageismi. Teoksessa *Outi Lepola ja Susan Villa (toim.) Syrjintä Suomessa 2006*. Ihmisoikeusliitto ry. Helsinki. s. 181–218.

Kangas Ilka & Nikander Pirjo (1999) Naiset ja ikääntyminen. Gaudeamus. Helsinki.

Kangas Olli (2006) Eläketurva. Teoksessa Tapani Paavonen & Olli Kangas Eduskunta hyvinvointivaltion rakentajana. Suomen eduskunta 100 vuotta. Edita. Helsinki. s. 251–289.

Kansaneläkelaitos (2009)

[www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/040304154119HN?openDocument](http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/040304154119HN?openDocument) Viitattu 6.2.2009.

Karisalmi Seppo, Tuominen Eila ja Kaliva Kasimir(2008) Eläkeaikomukset ja eläkkeellesiirtyminen, Seurantatutkimus Joustava eläkeikä –tutkimuksen aineistosta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:2. Helsinki.

Kauppinen Kaisa (2007) Ikä, ikääntyminen ja sukupolvien välinen vuoropuhelu. Teoksessa Auli Airila, Kaisa Kauppinen & Kaisa Eskola. *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus ja pelastusalalla*. Monikko –hanke (2005-2007). Euroopan sosiaalirahasto. Helsinki.s.13–19.

Kauppinen Kaisa & Evans Julia (toim.) (2007) Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Monikko –hanke (2005-2007). Euroopan Sosiaalirahasto. Helsinki.

Kauppinen Kaisa & Haavio-Mannila Elina (2007 a) Ikäystävällinen työpaikka ja sen vetovoima. Teoksessa *Kaisa Kauppinen & Julia Evans (toim.) Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä*. Monikko –hanke (2005-2007). Euroopan Sosiaalirahasto. Helsinki.s.34–44.

Kauppinen Kaisa & Haavio-Mannila Elina (2007 b) Ikäystävällinen työpaikka on ”hyvä” työpaikka. Teoksessa Auli Airila, Kaisa Kauppinen & Kaisa Eskola. *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä –tutkimus hoito-, opetus ja pelastusalalla*. Monikko –hanke (2005-2007). Euroopan sosiaalirahasto. Helsinki.s.61–75.

Kivinen Osmo, Hedman Juha & Kaipainen Päivi (2008) Miten koulutusmahdollisuuksien tasa-arvoa tutkitaan? Komentti Ritan, Tötön ja Alastalon vastineeseen Jani Erolalle ja Pekka Räsäselle. Janus vol. 16 (2) 2008, s.185–190.

Koistinen Pertti (1999) Työpolitiikan perusteet. Porvoo. WSOY.

Korvajärvi Päivi (1999) Ikäsyrrjinnän kokemukset ja käytännöt työelämässä. Teoksessa *Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) Naiset ja ikääntyminen*. Gaudeamus. Helsinki. s. 85–105.

Kouvonen Anne (1999) Ikäsyrrjintäkokemukset työssä ja työhönötossa. Työministeriö. Helsinki.

Laslett Peter (1989) A fresh map of life. The emergence of the third age. Weidenfeld and Nicolson, London.

Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia, Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus. Helsinki.

Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna (2005): Threats and Opportunities. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2003. Tilastokeskus. Helsinki.



- Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna & Miettinen Arto (2006)(toim.) Kaikilla mausteilla, Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus. Helsinki.
- Lepola Outi & Susan Villa (2007) (toim.) Syrjintä Suomessa 2006. Ihmisoikeusliitto ry. Helsinki.
- Macnicol John (2006) Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis. Cambridge: Cambridge University Press.
- Metsämuuronen Jari (2008) Monimuuttujamenetelmien perusteet. Metodologia-sarja 7. 2.korjattu painos. Gummerus. Jyväskylä.
- Mäkinen Anna-Kaisa (2001) Työttömyyseläkeputkessa - Ketkä, Miten, Miksi? Kyselytutkimus työttömyyseläkeputkeen suuntautumisesta Tampereella. Pro gradu - tutkielma. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityönlaitos, Tampereen Yliopisto, Tampere.
- Niemelä Heikki & Salminen Kari (2006) Suomalainen sosiaaliturva, Kansaneläkelaitos, Eläketurvakeskus, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työeläkevakuuttajat TELA, Helsinki. 2. korjattu ja uudistettu painos.
- Nieminen Liisa (2006) Lapsuudesta vanhuuteen: perus- ja ihmisoikeuksien merkitys eri ikävaiheissa. Sarja: Edilex. Edita. Helsinki.
- Nikander Pirjo (1999) Elämänkaaresta elämänkulkuun: Iän muuttuva merkitysmaailma. Teoksessa *Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) Naiset ja ikääntyminen*. s.27–45.
- Nummenmaa Lauri (2004) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Tammi. Helsinki.
- Nurminen Markku, Heathcote Christopher, Davis Brett, Puza Borek(2004) Työajanodotteet Suomessa 1980–2006. Teoksessa *Työ ja Ihminen* 2/2004, 18. vuosikerta. s. 209–225.
- Old –age Pension Systems in the Nordic Countries (2008) Nordic Social-Statistical Committee, Copenhagen. [http://nososco-eng.nomsos.dk/filer/publikationer/Pension\\_Systems.pdf](http://nososco-eng.nomsos.dk/filer/publikationer/Pension_Systems.pdf). Viitattu 6.2.2009.
- Paavonen Tapani & Kangas Olli (2006) Eduskunta hyvinvointivaltion rakentajana. Suomen eduskunta 100 vuotta. Edita. Helsinki.
- Pensola Tiina, Rinne Hanna, Kankainen Hanna & Roine Sanna (2008a) Työikäiset ikääntyvät. 55–69-vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 78/2008. Helsinki.
- Pensola Tiina, Roine Sanna & Vuorento Mirkka (2008b) Iällä ei väliä: Hyvinvoivana töissä ja eläkkeellä. Loppuraportti Ikkuna-hankkeessa toteutetun 55–69 –vuotiaiden avo-muotoisen varhaiskuntoutusmallin toteuttamisesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 36 /2008. Helsinki.
- Piekkola Hannu (2004) Active ageing and the European labour market: synthesis report. Helsinki, Elinkeinoelämäntutkimuslaitos. s.58.

Pärnänen Anna (2004) Näkökulmia ikäsyryntään. Hyvinvointikatsaus 2004, 4, Tilastokeskus. s. 33–36.

Rantala Juha (2008) Varhainen eläkkeelle siirtyminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:1, Eläketurvakeskus, Helsinki.

Rantamaa Paula (2001) Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa *Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Tampere. Vastapaino. s. 49–95.

Rita Hannu, Töttö Pertti & Alastalo Marja (2008) Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100 % olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio ) ja vedon (odds) tulkintaa. *Janus* vol. 16 (1) 2008, s. 72–80.

Romppanen Antti: Ikääntymisen vaikutuksista työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2000:12. ISBN 952-00-0825-X. s.41. Helsinki, 2000.

Roscigno Vincent J., Mong Sherry, Byron Reginald, Tester Griff (2007) Age Discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces*, Volume 86, Number 1, September 2007. pp. 313–334.

Saari Pirjo (2008) Työssä jatkamisen eväät, Kirjoituskilpailun satoa työssä jatkamiseen liittyvistä tekijöistä. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2008, Helsinki.

Sankari Anne & Jyrkämä Jyrki (toim.)(2001) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Vastapaino. Tampere.

Saurama Laura (2004) Experience of early exit, A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999-2000. Finnish centre for pensions, *Studies* 2004:2. Helsinki.

Savioja Hannele (2005) Suuret ikäluokat keski-ikässä –työssä vai eläkkeelle? Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 80. Kela. Helsinki.

Solem Per Erik & Øverbye Einar (2004) Norway: Still high employment among older workers. Teoksessa *Tony Maltby, Bert de Vroom, Marie Luisa Mirabile and Einar Øverbye (toim.) Ageing and the transition to retirement, A comparative analysis of European welfare states*. Ashgate, Aldershot, Burlington VT. s. 18–40.

Sontag Susan (1979) The Double standard of aging. Teoksessa *S. Williams (toim.) Psychology of women*. Academic Press, San Diego, CA, s. 462–478.

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) esitys sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista (2009)  
[www.stm.fi/Resource.phx/vastt/sostu/sosiaaliturvauudistus/sataesitys.htx.i1119.pdf](http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/sostu/sosiaaliturvauudistus/sataesitys.htx.i1119.pdf). Viitattu 24.2.2009.

Suomen perustuslaki (1999) No:731. Luku 2, 6 §.

Syrjinnän seuranta Suomessa 2007. Työhallinnon julkaisu 374.  
[www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/07\\_julkaisu/thj374.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj374.pdf). Viitattu 23.2.2009.

Tikka Marja (1994) Kalenteri-ikästä omaelämäkerralliseen ikään. Teoksessa *Antti Uutela & Jan-Erik Ruth (toim.) Muuttuva vanhuus*. Tampere. Gaudeamus. s. 81–101.

Tilastokeskus (2009a) Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Taulukot tilastossa: Työvoimatutkimus, Väestön työmarkkina-asema ikäryhmittäin (5-v.) vuosina 1989–2008.  
[http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/Tym/tyti/tyti\\_fi.asp](http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/Tym/tyti/tyti_fi.asp).  
Taulukko luotu 9.2.2009.

Tuominen Eila & Takala Mervi (2006) Ageing workforce and employer's attitudes to employment of older persons, The case of Finland, Finnish Centre of Pensions, Working papers 2006:5. Eläketurvakeskus. Helsinki.

Tuominen Kristiina: Mikä askarruttaa ikääntyviä eläketurvassa? Joustava eläkeikä – tutkimuksen avovastauksiin perustuva selvitys. Eläketurvakeskuksen monisteita 49. 2004.

Työolotutkimuksen lauselu. Tilastokeskus.  
[http://www.tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2003/tyoolot\\_2003\\_2008-01-15\\_laa\\_001.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2003/tyoolot_2003_2008-01-15_laa_001.html)  
Viitattu 10.3.2009.

Työsopimuslaki (2001) No:55. Luku 2, 1 § ja 2 §.

Töttö Pertti (2004) Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Vastapaino. Tampere.

Uutela Antti & Ruth Jan-Erik (toim.) (1994) *Muuttuva vanhuus*. Gaudeamus. Tampere.

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

Vahtio Eeva-Leena (2003) Työmarkkinaikä ei lasketa kalenterista. Tutkimus rekrytoinnista, iästä ja ageismista. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2003. s. 42–56.

Virjo Ilkka (2004) The ageing and the labour market in the Nordic Countries: A literature review. Working papers 71/2004, University of Tampere, Research Institute for Social Sciences, Work Research Centre.

Virjo Ilkka & Aho Simo (2002) Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla, Työpoliittinen tutkimus nro. 242. Rekisteritutkimus yli 50-vuotiaiden erityisongelmista työmarkkinoilla. Työministeriö. Helsinki.

Väänänen-Tomppo Irma, Tuominen Eila, Tuominen Kristiina (2006) Ikääntyvien palkansaajien työolot ja työhön sitoutumisen edellytykset. Teoksessa *Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela, Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla, Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tutkimuksia 244, Työmarkkinat 2006. Tilastokeskus, Helsinki. s. 179-202.

Walker Helen, Grant Diane, Meadows Mark and Cook Ian (2007) Women`s Experiences and Perceptions of Age Discrimination in Employment: Implications for Research and Policy. *Social Policy & Society* 6:1, 37–48.

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*. Volume 21 (3): 417–437.

Yhdenvertaisuuslaki (2004) No: 21, 1§, 2§ ja 6§.

Yhdenvertaisuuslaki (2008) Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet. No: 690, 7§.

Aamulehti. 22.2.2009. Liian nuoria eläkkeelle, liian vanhoja töihin. Sunnuntai asiat. Pekka Aalto.s.16–17.

Aamulehti 24.2.2009. Pitäkää ikääntyvät töissä, Vanhanen vetoaa työnantajiin. Uutinen. Kirsti Pohjonen. s.1.

Aamulehti 25.2.2009. Hallitus nosti eläkeikää, ay-liike tyrmäsi esityksen. Uutinen. s.1.

Aamulehti 26.2.2009. ”Eläkkeelle 2024, ei harmita yhtään”. Uutinen. s.1.

Helsingin Sanomat 6.3.2009. Eläkeikää nostetaan harhaanjohtavin perustein. Pääkirjoitus, Vieraskynä. Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela.

## Liitteet:

### Liite 1.

Varsinaisessa analyysissä käytettyjen muuttujien korrelaatiomatriisi

|                                  | 1.        | 2.        | 3.        | 4.        | 5.        | 6.       | 7.        | 8.       | 9.        | 10. |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----|
| 1.Voimakas eläkehalukkuus        | 1         |           |           |           |           |          |           |          |           |     |
| 2.Koettu ikäsyrintä              | ,097(**)  | 1         |           |           |           |          |           |          |           |     |
| 3.Havaittu ikäsyrintä            | -,100(**) | -,409(**) | 1         |           |           |          |           |          |           |     |
| 4.sukupuoli                      | -,001     | ,051(**)  | -,069(**) | 1         |           |          |           |          |           |     |
| 5.Ikä                            | ,277(**)  | ,121(**)  | -,065(**) | ,044(**)  | 1         |          |           |          |           |     |
| 6.Puolison toiminta              | ,017      | ,021      | -,010     | ,014      | ,007      | 1        |           |          |           |     |
| 7.Koettu terveydentila           | ,224(**)  | ,054(**)  | -,069(**) | -,007     | ,204(**)  | ,048(**) | 1         |          |           |     |
| 8.Huolenpitovastuu               | -,091(**) | -,063(**) | ,067(**)  | -,042(**) | -,162(**) | ,010     | -,021     | 1        |           |     |
| 9.Työttömyysputki                | -,074(**) | -,019     | ,093(**)  | ,128(**)  | -,039(*)  | ,016     | -,045(**) | ,056(**) | 1         |     |
| 10.Muutokset työntekijä määrässä | ,059(**)  | ,010      | -,036(*)  | -,016     | ,072(**)  | -,002    | ,081(**)  | -,027    | -,250(**) | 1   |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Liite 2.

Analyysin ulkopuolelle jäävien työpaikkatason muuttujien sekä ikäsyrijintämuuttujien ja eläkehalukkuuden korrelaatiomatriisi

|  | 1.        | 2.        | 3.        | 4.        | 5.       | 6.       | 7. |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----|
| 1.Voimakas eläkehalukkuus                                  | 1         |           |           |           |          |          |    |
| 2.Koettu ikäsyrijintä                                      | ,097(**)  | 1         |           |           |          |          |    |
| 3.Havaittu ikäsyrijintä                                    | -,100(**) | -,409(**) | 1         |           |          |          |    |
| 4.Työpaikka kiusaamisen kohde                              | -,047(**) | -,119(**) | ,104(**)  | 1         |          |          |    |
| 5.Työpaikalla käytetään eri-ikäisten kykyjä tasapuolisesti | ,068(**)  | ,168(**)  | -,233(**) | -,100(**) | 1        |          |    |
| 6.Työpaikalla arvostetaan eri-ikäisten työkokemusta        | ,087(**)  | ,194(**)  | -,270(**) | -,078(**) | ,432(**) | 1        |    |
| 7.Esimies kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti              | ,070(**)  | ,189(**)  | -,332(**) | -,110(**) | ,353(**) | ,321(**) | 1  |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Pearson Correlation

Matriisissa on mukana tutkimusasetelman selitettävämuuttuja ja keskeisimmät selittävät muuttujat.

Nämä ovat voimakas eläkehalukkuus ja ikäsyrijintämuuttujat.

Liite 3. Havaitun ja koetun ikäsyrynnän havaintojen jakautuminen eri taustamuuttujille

|                     | Muuttujien jakaumat kokoaineistossa | Havaittu ikäsyryntä havaintojen lukumäärä | Havaitun ikäsyrynnän jakautuminen eri muuttuja luokissa (%) N 324 | Koettu ikäsyryntä havaintojen lukumäärä | Koetun ikäsyrynnän jakautuminen eri muuttuja luokissa (%) N 58 |
|---------------------|-------------------------------------|---|---|---|--|
|                     | % N 4104                            |   |   |   |  |
| Kokoaineisto N 4104 |                                     | 324                                       | 8   | 58                                      | 1,4  |
| Sukupuoli           |                                     |   |   |   |  |
| Nainen              | 53                                  | 209                                       | 65  | 43                                      | 74   |
| Mies                | 47                                  | 115                                       | 35  | 15                                      | 26   |
|                     |                                     |   | 100   |   | 100  |
| Ikäluokka           |                                     |   |   |   |  |
| alle 45             | 56                                  | 155                                       | 48  | 7                                       | 12   |
| 45-55               | 29                                  | 92  | 28  | 24                                      | 41   |
| yli 55              | 15                                  | 77  | 24  | 27                                      | 47   |
|                     |                                     |   | 100   |   | 100  |
| Parisuhde           |                                     |   |   |   |  |
| kyllä               | 74                                  | 232                                       | 72  | 38                                      | 66   |
| ei                  | 26                                  | 92  | 28  | 20                                      | 34   |
|                     |                                     |   | 100   |   | 100  |
| Koulutusaste        |                                     |   |   |   |  |
| perusaste           | 18                                  | 61  | 19  | 10                                      | 17   |
| keskiaste           | 44                                  | 135                                       | 42  | 20                                      | 35   |
| korkea-aste         | 38                                  | 128                                       | 39  | 28                                      | 48   |
|                     |                                     |   | 100   |   | 100  |