Tampereen yliopisto

Eira Mertala

IÄKKÄIDEN NAISTEN IKÄSYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro Gradu -tutkielma
Syyskuu 2023

TIIVISTELMÄ

Eira Mertala: Iäkkäiden naisten ikäsyrjintä työelämässä
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Sosiaalityön tutkinto-ohjelma
Ohjaaja: Leena Autonen-Vaaraniemi
Syyskuu 2023

Tämä pro gradu -tutkielma käsittelee iäkkäiden naisten ikäsyrjintää ja sen vaikutusta työelämään. Tutkimustehtävänä on selvittää iäkkäiden naisten kokemaa ikäsyrjintää ja sen seurauksia. Tutkimusmetodina on kirjallisuuskatsaus. Tutkimuksen tavoitteena on luoda yleiskatsaus, yhteenveto ja tiivistelmä siitä, miten ikäsyrjintä vaikuttaa iäkkäiden naisten työn tekemiseen ja toimintakykyyn. Teoreettinen viitekehys tarkastelee ikäsyrjintään sekä seurauksiin ja ennaltaehkäisyyn liittyviä tutkimuksia.

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Käytetty aineisto sisältää kaksikymmentä (20) vertaisarvioitua kotimaista ja kansainvälistä artikkelia ikäsyrjinnästä. Artikkeleista on tehty laadullinen sisällönanalyysi. Analyysin tuloksena pääteemoiksi nousivat iäkkäiden naisten ikäsyrjinnän ilmeneminen, selityksiä naisten ikäsyrjinnälle, ikäsyrjinnän vaikutuksia koulutukseen pääsyssä, ammattitaidon arvostuksessa ja uralla etenemisessä, sekä iäkkäät naiset tulevaisuuden työelämässä.

Tutkimuksen perusteella naisiin kohdistuva ikäsyrjintä ei noudata tiettyä kaavaa. Naiset kokevat iän, ikääntymisen ja ikäsyrjinnän eri tavoin kuin miehet. Kokemus on henkilökohtainen ja myös seuraukset ovat moninaisia. Ennaltaehkäisevänä tekijänä ikäsyrjinnälle ovat työyhteisön ja esihenkilön tuki. Esihenkilön tuki voi vähentää myös moniperustaista syrjintää eli useamman syrjintäperusteen samanaikaista esiintyvyyttä. Positiivinen asenneilmapiiri sekä tasa-arvo palkkauksessa, työvuoroissa ja tiedonsaannissa ehkäisevät syrjintää. Työntekijä ja työnantaja voivat yhdessä ratkaista, miten ikääntyminen työpaikalla otetaan vastaan. Käytänteitä muuttamalla voidaan tukea työntekijöiden ikääntymistä. Väistämättä voidaan todeta, että muutokset työntekijöiden toimintakyvyssä ja terveydessä alkavat ilmetä 40–50 vuoden iässä.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää iäkkäiden naistyöntekijöiden työurien tukemisessa. Tulosten perusteella voidaan työpaikoilla lisääntyvästi kiinnittää huomiota niihin tekijöihin, jotka ehkäisevät syrjintää ja tukevat iäkkäiden naisten työhyvinvointia sekä työssä jatkamista vielä eläkeiän jälkeen.

Avainsanat: Ikäsyrjintä, moniperustainen syrjintä, ageismi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Eira Mertala: Age discrimination of elderly women in working life
Master’s thesis
Tampere University
Master’s programme in Social Work
Supervisor: Leena Autonen-Vaaraniemi
September 2023

This PhD thesis deals with age discrimination against older women and its impact on working life. The aim of the research is to investigate age discrimination experienced by older women and its consequences. The aim of the study is to provide an overview, summary and synthesis of how age discrimination affects older women's ability to work and to function. The theoretical framework reviews research on age discrimination and its consequences and prevention.

The research is qualitative. The data used includes twenty (20) peer-reviewed national and international articles on age discrimination. A qualitative content analysis of the articles has been conducted. The main themes emerging from the analysis were the occurrence of age discrimination among older women, explanations for age discrimination against women, the impact of age discrimination on access to education, skills recognition and career advancement, and older women in the future workplace.

This master's thesis deals with age discrimination of elderly women and its impact on working life. The research task is the age discrimination experienced by elderly women and its consequences through the literature review process. The purpose of the research is to create an overview and summary of how age discrimination affects older women's work performance and ability to function. The theoretical framework examines studies on age discrimination and its consequences and prevention.

The research is qualitative. The data used includes twenty (20) peer-reviewed national and international articles on age discrimination. The articles have been subjected to qualitative content analysis. The main themes emerging from the analysis were the occurrence of age discrimination among older women, explanations for age discrimination against women, the impact of age discrimination on access to education, skills recognition and career advancement, and older women in the future workplace.

Keywords: Age discrimination, multi-based discrimination, ageism

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 1
2 IÄKKÄÄT NAISET TYÖELÄMÄSSÄ 3
3 IKÄSYRJINTÄ TYÖSSÄ 6
3.1. Ikäsyrjintä 6
3.2. Naiset ikäsyrjinnän kohteena 11
4 IKÄSYRJINNÄN EHKÄISY 14
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN 18
5.1. Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävä 18
5.2. Aineiston keruu ja valintakriteerit 18
5.3. Tutkimusaineiston kuvaus 21
5.4. Tutkimusmenetelmä 27
5.5. Tutkimuksen eettisyys 30
6 MITEN AIKAISEMMISSA TUTKIMUKSISSA KUVATAAN IÄKKÄIDEN NAISTEN IKÄSYRJINTÄÄ TYÖELÄMÄSSÄ 32
6.1. Iäkkäiden naisten ikäsyrjinnän ilmeneminen 32
6.2. Selityksiä naisten ikäsyrjinnälle 34
6.3. Ikäsyrjinnän vaikutuksia koulutukseen pääsyssä, ammattitaidon arvostuksessa ja uralla etenemisessä 38
6.4. Iäkkäät naiset tulevaisuuden työelämässä 42
7 JOHTOPÄÄTÖKSET 47
LÄHTEET 53

TAULUKOT

Taulukko 1 24
Taulukko 2 29

1 JOHDANTO

Ikäsyrjintä eli ageismi on tullut terminä esiin toistuvasti työhistoriani aikana. Pro gradu -tutkimus perustuu henkilökohtaiseen kiinnostukseeni ikäsyrjinnästä ja miten se näyttäytyy työelämässä erityisesti naisten kokemana. Ikäsyrjintä ja sen kokeminen on hyvin henkilökohtainen kokemus, joka vaikuttaa sekä työn tekemiseen että työssä jaksamiseen. Syrjinnällä voi myös olla vaikutusta työuran pituuteen. Ikäsyrjintää voi kokea niin työnsä alkutaipaleella olijat kuin vastaavasti työuransa lopputaipaleella kulkijat. Nuoruuden ihannointiin liittyy länsimaissa vanheneviin ihmisiin kohdistuvaa ikäsyrjintää. Ihmisiä luokitellaan vanhoiksi, vaikka sopivampi nimitys olisi aikuinen. (Kattelus ym. 2019, 33–34.) Suomessa ja länsimaissa ikääntyminen koetaan toisinaan ei toivottuna ja sen yllä on stigma. Ikääntymistä voidaan pitää jopa pelottavana, koska länsimaisissa kulttuureissa käsitys hyvästä elämästä ja elämänhallinnasta liitetään autonomiaan, riippumattomuuteen, tuottavuuteen ja aktiivisuuteen. (Yliharjula 2011, 76–77; Kiljunen 2015, 285–286.) Syrjintää esiintyy, eikä sitä yhdistävää tekijää löydy koulutustasosta tai ammattiryhmistä. Korkea koulutus ei välttämättä ole tae hyvälle asemalle ja arvostukselle työpaikalla. (Pääkkönen 2020, 30.)

Suomen perustuslaissa (Suomen perustuslaki 731/1999) todetaan:

> ”ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.”

Pylkäsen (2020) mukaan lainsäädännöllä olisi mahdollista vaikuttaa myös työuran loppupäässä työurien pituuteen. Hänen mukaansa tulevaisuudessa yhtenä tärkeänä kysymyksenä hyvinvointiyhteiskunnan säilymisen näkökulmasta on työuran mitta, koska väestön syntyvyys vähenee ja väestö vanhenee. Lainsäädäntöä muuttamalla

voidaan tukea yli 65-vuotiaiden työhön osallistumisen astetta. Lisäksi Pylkänen (2020) toteaa vanhempien ikäryhmien kohonneen koulutustason, toimintakyvyn ja terveyden mahdollistavan työssä jatkamista eläkeikään ja sen ylikin. Vanhusväestön kasvua pidetään taloustieteilijöiden mukaan taloudellisena ja yhteiskunnallisena ongelmana. Suomessa vähenevä työtä tekevien joukko ei jaksa kannatella koko ajan kasvavaa tuottavan työelämän ulkopuolelle jäävää kansalaisten joukkoa mukaan lukien syrjäytyneet, työhön kykenemättömät, työhaluttomat, työttömät, maahanmuuttajat, pakolaiset, eläkeläiset, vanhukset, lapset ja nuoret. (Kattelus 2019, 39.) Pääkkösen (2020) mukaan eläkeläisten määrä työmarkkinoilla on nousussa. Osa perustaa oman yrityksen eläkkeelle jäämisen jälkeen. Työn tekeminen eläkkeellä on yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa.

Parhaillaan moni eläkeiän jo saavuttanut työntekijä jatkaa työuraansa. Työyhteisöissä heidät koetaan tärkeänä voimavarana ja heidän työpanostaan arvostetaan. Heidän työnsä on yhteiskunnallisesti merkittävää. Pitkä työhistoria antaa työntekijälle vankkaa ammattitaitoa ja kokemusta erilaisista asiakkaista ja työstä ylipäätään. Eliniän ennuste ja eläkeikä kasvavat. Eläkeikäiset ovat aikaisempaa parempikuntoisia ja siitäkin syystä kykenevät antamaan oman työpanoksensa myös eläkeiän jo täytyttyä. Vanhuuteen ja ikääntymiseen liittyvät ennakkoajatukset ovat pitkälti osoittautuneet myyteiksi. Iäkkäät henkilöt tulisi nähdä aktiivisina kansalaisina, joilla on yhteiskunnalle annettavana paljon osaamista, kokemusta ja tietoa. (Yliharjula 2011, 25.) Onko ikäsyrjintä uhka vanhemman väestön työssä jatkamiselle?

Toteutan tutkimuksen aineistolähtöisenä kirjallisuuskatsauksena. Esittelen aiheeseen liittyvää teoriataustaa johdannon jälkeen luvuissa kaksi, kolme ja neljä. Luvussa viisi on kuvattu tutkimustehtävä, aineiston keruun menetelmät, kerätty aineisto ja siitä tehty analyysi. Luvussa kuusi on tutkimustulokset ja lopuksi luvussa seitsemän aineistosta tehdyt johtopäätökset.

2 IÄKKÄÄT NAISET TYÖELÄMÄSSÄ

Suomalaisen naisen elämä on muuttunut kokonaisuutena 1900-luvulla enemmän kuin aikaisemman historian aikana yhteensä. Ihmisten terveydentila on parantunut ja sitä kautta myös elinikä on pidentynyt. Naiset ovat aikojen kuluessa vaurastuneet ja kouluttautuneet paremmin kuin aikaisemmat sukupolvet. Naisten elämänhallinta ja itsenäinen päätöksenteko ovat lisääntyneet. Naisten tekemä työ on vuosikymmenten aikana muuttunut ruumiillisen työn tekemisestä hoito-, sosiaali- ja virastotyöksi. (Utrio 2006, 12.) Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tulos kolmenkymmenen vuoden ajalta vahvistaa, että naispalkansaajien ehdottomat kasvualat ovat terveydenhoitolan työ, sosiaalialan työ sekä opetustyö (Lehto & Sutela 2008, 10). Köyhyys ja osaltaan myös sota ovat olleet niitä tekijöitä, jotka ovat alun perin edesauttaneet naisten siirtymistä työhön kodin ulkopuolelle. Suomessa naisilla ei ole ollut varaa jäädä kotiin tekemään kotitöitä, vaan on pitänyt lähteä hakemaan palkkatöitä kodin ulkopuolelta. Tämä eroaa esimerkiksi Ruotsin historiasta, jossa naisten osallistuminen työelämään ja politiikkaan on perustunut tietoiseen tasa-arvopolitiikkaan. (Kaarnenoja & Rämö 2020, 96–97.) Suomessa jako naisten ja miesten aloihin on poikkeuksellisen voimakasta. Tässä näkyy pitkä perinne sukupuolten välisessä työnjaossa ja erityisesti hoivatyö nähdään naisten alana. Sukupuolinen eriytyminen näkyy myös koulutusvalinnoissa. (Pääkkönen 2020, 28.)

Vanheneminen ja ikääntyminen ovat osittain eri asioita. Arkikielessä sanoja kuitenkin käytetäänkin toistensa synonyymeinä. Vanhenemisella tarkoitetaan vanhenemisen prosessia, johon vaikuttavat sekä ympäristö, jossa elämme, että perimä. Jokaisen vanheneminen on yksilöllinen prosessi. Gerontologia on tieteenala, joka tutkii vanhenemista ja vanhuutta, yleensä eläkeikäisiä ja yli 75-vuotiaita. Ikääntymisellä taas tarkoitetaan kronologista, kalenterin mukaan tapahtuvaa ikääntymistä. Jokainen vanhenee päivän kerrallaan. (Ilmarinen 2006, 60–62.) Portin (2013) mukaan vanhenemisen teorioita on esitetty noin 300. Biologisessa mielessä vanhenemisen taustalla on muutokset yksittäisissä soluissa. Solujen kemialliset reaktiot hidastuvat ja jakautuminen muuttuu harvinaisemmaksi. Iän kasvaessa lisääntyy fysiologisten toimintojen huononeminen, jota seuraa stressinsietokyvyn vähentyminen ja

sairastumisalttiuden lisääntyminen. Kaikkialla maailmassa naiset ovat pitkäikäisempiä kuin miehet.

Iäkkään tai ikääntyneen määrittäminen ei ole yksiselitteistä. Kansalaiset elävät terveellisemmin, mistä seuraa terveitä elinvuosia ja vanhuuden siirtyminen myöhemmäksi. Nuorena eläkkeelle siirtyneet ovat aiempaa terveempiä ja parempikuntoisia. Suomessa laki määrittelee ikääntyneen vanhuuseläkkeeseen oikeuttavassa iässä olevaksi eli yli 65-vuotiaaksi (Ylikarjula 2011, 19; Kiljunen 2015, 287; Kattelus ym. 2019, 39). Lain perusteella iäkkään henkilön toimintakyky on heikentynyt korkean iän mukanaan tuomien, lisääntyneiden tai pahentuneiden sairauksien tai vammojen vuoksi, sekä ikään liittyvän rappeutumisen takia. (Terveyskylä 2019.) Psykologi Lahden (2019) mukaan WHO, maailman terveysjärjestö, on nostanut ikääntyneen ikärajan 85-vuotiaaseen. Tällöin alkaa sairauskulut nousta. Yleisesti ajatellaan, että ihminen on ikääntynyt suurin piirtein eläkeikäisenä 60–65-vuotiaana. 65–85-vuotias on vanhahko. Ihmisen toimintakyky ja miten hän pärjää arjessa muodostavat vanhuuden määritelmän. Katteluksen ym. (2019) mukaan vanhenemiseen voi liittyä toimintakyvyn muutoksia ja se on pohjimmiltaan biologinen prosessi, joka sisältää ikääntymistä, kypsymistä ja kasvua. Ihmisten vanheneminen tapahtuu eri tahtisesti ja jokaisella omaan tahtiin. (Yliharjula 2011, 21.) Hyvä toimintakyky ja terveys ovat lisänneet eläkeiän saavuttaneiden työssä jatkamista. Työssä halutaan jatkaa erityisesti silloin, kun se koetaan merkitykselliseksi ja mielekkääksi. (Pääkkönen 2020, 24.)

Pääkkösen (2020) mukaan Suomen väestöstä hieman yli puolet on naisia. Keski-ikä naisilla on 44 vuotta. Naisten osuus yrittäjistä on noin kolmasosa. Naiset tekevät lähes 80-prosenttisesti kokoaikatyötä ja naisten työllisyysaste on 71,6 prosenttia. Miesten on hieman korkeampi. Vuonna 2018 TE-toimistoissa oli yli 55-vuotiaita naisia työttömänä työnhakijana runsaat 30 000. Heistä yli puolet oli pitkäaikaistyöttömiä eli yli vuoden työttömänä olleita. Työterveyslaitos on tutkinut sosiaali- ja terveysalan työoloja Suomessa kahden vuosikymmenen ajalta vuodesta 1992 vuoteen 2010. Tutkimuksen mukaan alan työntekijöistä on valtaosa naisia (91,6 %). (Laine ym. 2011, 20.) Sosiaalipalveluissa työskentelevien keski-ikä on 43,7 vuotta (Laine ym. 2011, 125). Suomessa naisvaltaisin toimiala on sosiaali- ja terveyspalvelut. Sen jälkeen suosituin on koulutus- ja ravitsemistoiminta. Vähiten naisia on rakentamisen

toimialalla, missä naisia on vain noin kymmenen prosenttia. Työelämässä naisten yleisin ammattiala on terveydenhuolto tai hoivapalvelu, joissa naisia työskentelee 158 000. Ammattien mukaan eniten työttömiä naisia on toimisto- ja asiakaspalvelutyössä ja palvelu- ja myyntialalla. (Pääkkönen 2022, 12.)

Ilmarinen (2006) on tutkinut työn vetovoimaa ja johtamista. Yhtenä hänen mielenkiintonsa kohteena on ikääntyvän työväestön työssä jatkamisen tukeminen. Ilmarisen (2006) mukaan työnantaja ja työntekijä yhdessä voivat ratkaista, miten ikääntyminen työpaikalla otetaan vastaan ja kuinka käytäntöjen muuttamisessa onnistutaan. Ikääntyvä työntekijä on tutkimusasiantuntijoiden käyttämä termi kuvaamaan yleensä yli 45-vuotiaita henkilöitä. Ikä tai ikääntyminen ei ole yksiselitteistä, mutta konkreettisia muutoksia toimintakyvyssä ja terveydessä alkaa ilmetä usein 40–50 vuoden iässä. Nämä muutokset näkyvät yleensä henkilön voimavaroissa ja työkyvyssä. (Ilmarinen 2006, 60.) Eri ikäisille ihmisille sallitaan eri aikoina ja eri paikoissa erilaisia asioita. Sukupuoli ja ikä määrittävät henkilön aseman yhteiskunnan sosiaalisessa rakenteessa. Tällä hetkellä Suomalaiset nuoret naiset ovat koulutetumpia kuin miehet. Yli 65-vuotiaiden naisten kohdalla työssäkäynti on miehiä vähäisempää, samoin koulutustaso. (Kattelus ym. 2019, 43.) Naiset työskentelevät miehiä useammin osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työtehtävissä sekä nollasopimuksella. Yhtenä selittävänä tekijänä pidetään äitiyttä ja naisten hoitovastuuta lapsista. Äidit ovat isiä pidempään pois työelämästä perhevapaiden takia. Tällä on vaikutusta naisen asemaan työmarkkinoilla. (Pääkkönen 2020, 13).

3 IKÄSYRJINTÄ TYÖSSÄ

3.1. Ikäsyrjintä

Tutustuessani ikäsyrjinnän teoriaan olen huomannut ageismia käytettävän yleisesti synonyyminä ikäsyrjinnälle. Maailman terveysjärjestön (World Health Organisation, WHO) on vuonna 2016 määritellyt sanan seuraavasti:

> ”Ageismilla tarkoitetaan stereotypioita, ennakkoluuloja tai syrjintää, jotka liittyvät yksilöihin tai ryhmiin heidän ikänsä perusteella. Vaikka ageismi voi kohdistua myös nuoriin ihmisiin, useimmat tältä alalta tehdyt tutkimukset keskittyvät ikääntyneiden epäoikeudenmukaiseen kohteluun.
> Ageismi on syvästi rakenteellista, ”ja se näkyy institutionaalisissa järjestelmissä, yksilöllisissä asenteissa ja sukupolvien välisissä suhteissa” Kaikki ageismin muodot – niin yksilöllisellä kuin ryhmien ja sosiaalisellakin tasolla – heikentävät ikääntyneiden oikeutta ihmisarvoon ja vähentävät heidän mahdollisuuksiaan osallistua aktiivisesti yhteiskuntaan.” (Ihmisoikeuskeskuksen julkaisuja 1/2020.)

Ikäsyrjintä, ageismi, on käsitteenä tuotu julkisuuteen vuonna 1969 Yhdysvaltain kansallisen ikäinstituutin johtajan Robert N. Butlerin toimesta. Ikäsyrjinnässä ennakkoluuloa ja syrjintää kohdistuu iäkkäiden ryhmää kohtaan. Sen kohteeksi voi joutua kuka tahansa, kun elää riittävän pitkään. Butlerin mukaan ikäsyrjintä on verrattavissa rasismiin ja seksismiin. (Achenbaum 2013, 84; Yliharjula 2011, 76–78.) Suomessa ikäsyrjinnästä on alettu puhua vasta 1990-luvun puolivälissä. Silloin julkaistuissa tutkimuksissa naiset kertoivat kokeneensa ikään ja sukupuoleen liittyvää syrjintää työtä hakiessaan ja työpaikalla. (Kosonen 2011, 34.) Syrjintä on toimintaa, jossa ihmistä kohdellaan huonommin kuin toista ilman hyväksyttävää syytä henkilöön liittyvän tekijän perusteella. Eriarvoistamisen liittyessä henkilön ikään puhutaan ikäsyrjinnästä, jota voi esiintyä työpaikalla, mediassa, nuorekkuutta ihannoivissa arvoissa, valtion meno- ja tuloarvion painotuksissa, ikääntyville kohdennetuissa palveluissa ja tavassa, jolla puhutaan ikääntymisestä. (Kattelus ym. 2019, 34.)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna 55–64-vuotiaita suomalaisnaisia on merkittävästi vähemmän työelämässä kuin muissa Pohjoismaissa. Lainsäädännöllä on pyritty tasa-arvon kehittämiseen ja syrjinnän kieltämiseen työelämässä. Vuonna 1970 työsopimuslaki kielsi syrjinnän. 1980 hallitus laati ensimmäisen ohjelman. 1987 tuli voimaan laki naisten ja miesten tasa-arvosta. Vuonna 1995 uudistettu perustuslaki kielsi sukupuoleen perustuvan syrjinnän. 2015 astui voimaan yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). (Pääkkönen 2020, 12.) Tämän lain tavoitteina ovat yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjinnän ehkäisy ja syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan tehostaminen. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää myös ikään perustuvan syrjinnän ja häirinnän. (Pääkkönen 2020, 36.) Naisten ja miesten tasa-arvolaissa (609/1986) säädetään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä. Syrjinnän erilaisia muotoja ovat välitön eli suora syrjintä, välillinen eli epäsuora syrjintä, oletukseen perustuva syrjintä ja rakenteellinen eli institutionaalinen syrjintä. (THL 2020.) Työpaikalla tapahtuva syrjintä ei aina täytä laissa määritettyjä syrjinnän tunnusmerkkejä. Se voi olla asenteellista, tiedostamatonta ja syvästi loukkaavaa. (Pääkkönen 2020, 33.)

Syrjintä nuoria ja iäkkäitä kohtaan eroaa siinä, että iäkkäisiin kohdistuvat syrjivät asenteet ovat loppuelämän kestäviä, kun nuorten kohdalla koettu ikäsyrjintä on ohimenevää. Ikäsyrjintää ja ageismia käytetään usein synonyymeinä. Laajemmin määriteltynä ageismi sisältää muutakin kuin ikäsyrjintää. Siihen liittyy myös negatiivisuutta ikääntyneitä ja ikääntymisen prosessia kohtaan. Tästä on seurauksena syrjivää toimintaa. Uskomuksia luovat ja ylläpitävät jokapäiväisen elämän sosiaaliset toiminnot, instituutiot ja säännöt. Ikäsyrjintää esiintyy työelämässä, jos ageismilla on institutionaalisia piirteitä ja se on tullut yleisesti hyväksytyksi. (Airio 2016, 2–3.) Ikäsyrjintää koetaan kaikissa ikäryhmissä, naiset selvästi miehiä useammin. Ihmisiä luokitellaan monien ominaisuuksien, kuten iän, sukupuolen tai ihonvärin mukaan. Asennetutkimusten lähtökohdaksi tarkentuu syrjinnän taustalla olevat stereotypiat, ennakkoluuloiset asenteet ja erilaiset ryhmittelyt, joilla on vaikutusta päätöksentekoon, ajatteluun ja erilaisissa tilanteissa toimimiseen. Ageismi määritellään ennakkoluuloksi tai syrjinnäksi mitä tahansa ikäryhmää kohtaan tai sen hyväksi. Sitä käytetään kuvattaessa negatiivista asennetta vanhempia aikuisia henkilöitä kohtaan. (Chonody & Wang 2014, 248–249.)

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen haastattelututkimuksen (1977–2008) mukaan mielenkiintoista on, että vanhaan ikään perustuva syrjintä työpaikoilla on tasaisesti laskenut sitten 1990-luvun lopun. Nuoriin kohdistunut ikäsyrjintä on saman tutkimuksen perusteella yleistynyt. Tutkimus on suunnattu koko palkansaajakuntaan. Se sisältää kysymyksiä kattavasti työympäristön fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä. Tutkimuksen mukaan ikäryhmässä 55–64-vuotiaat palkansaajat keskimäärin viisi prosenttia (naiset 7 %, miehet 4 %) kertoo kokeneensa vanhaan ikään perustuvaa syrjintää. Pääkkösen (2022) mukaan ikäsyrjintää on kokenut 55–64- vuotiaista lähes kymmenen prosenttia ja naisten kokema ikäsyrjintä on miehiin verrattuna kaksinkertainen. Yli 55-vuotiaat naiset kokevat ikäsyrjintää eniten (Lehto & Sutela 2008, 117). Syrjintä tai eriarvoinen kohtelu on yleisintä työtovereiden ja esihenkilöiden asenteissa, tiedon saannissa, työvuorojen jaossa sekä palkkauksessa. Naiset kokevat syrjintää kaikissa tilanteissa yleisemmin kuin miehet. (Lehto & Sutela 2004, 61; Pääkkönen 2022, 32–33.) Ikäsyrjintää ei voida pitää irrallisena ilmiönä työmarkkinoilla. Se johtuu kulttuurissa vallitsevasta ageistisesta ajattelutavasta. Ihmisiä erotellaan ja luokitellaan ikäperusteisesti. Länsimaisessa kulttuurissa suositaan väestöryhmiä, jotka pystyvät tarjoamaan tuotantoelämälle suurinta hyötyä. (Kosonen 2003, 113.)

Iäkkäiden syrjinnästä työssä on tehty eurobarometritutkimus, jonka mukaan omakohtaisesti koettu ikään perustuva syrjintä on Euroopan unionin alueella melko harvinaista. Toisaalta ikäsyrjinnän tutkimisessa on vaikeaa selvittää iän osuutta tai syrjinnän pääasiallista syytä. Johtoportaassa tiedetään ikäsyrjinnän lainsäädäntö ja se suljetaan pois keskustelusta, ja ainoastaan normien velvoittamaa korrektia ikäpuhetta käytetään. (Ruoholinna 2009, 119–120; Pääkkönen 2020, 63.) Myös tilastokeskuksen työoloselvityksen (2013) mukaan omakohtaisesti koetun syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun tutkiminen on haasteellista, koska aihe on monelle vastaajalle arkaluonteinen. Kokemus ja tulkinta eriarvoisesta kohtelusta ja epäoikeudenmukaisuudesta voivat vaihdella myös vastaajien kesken ja eri aikoina. Kokemansa syrjinnän syytä voi olla vaikea arvioida. Pienissä, alle 10 hengen työpaikoissa on tavallisesti syrjintää isoja työpaikkoja vähemmän. Tilastokeskuksen työoloselvitys (2013) on tilastoinut, että työpaikan koko vaikuttaa syrjinnän havaitsemiseen. Tämä näkyy niin naisiin kohdistuvassa syrjinnässä kuin vanhaan

ikään kohdistuvassa ikäsyrjinnässä. Syrjintää esiintyy yleisemmin isommissa työpaikoissa.

Ruoholinna (2009) on väitöskirjassaan omistanut yhden luvun aiheelle ageistisista stereotypioista ikäsyrjintään. Väitöskirjassa selvitetään ikäsyrjinnän erilaisia muotoja sekä miten ikäsyrjintä vaikuttaa miehiin ja naisiin eri tavoin. Iäkkäiden syrjintää esiintyy työhönotossa, jossa työttömäksi jääneiden iäkkäiden työhön paluu estyy. Ikääntyneet työttömät jäävät myös neuvonta- ja koulutustoimien ulkopuolelle. Yhtenä ikäsyrjinnän muotona väitöskirjassa on mainittu ikääntyvien sulkeminen pois työpaikan koulutus- ja ylenemismahdollisuuksista. Lisäksi ikäihmiset voivat kokea työpaikalla asiatonta ja epäkunnioittavaa asennetta, jossa voidaan tuoda esiin iäkkäiden heikkouksia. Heidät voidaan nähdä pikemminkin uhkana kuin mahdollisuutena. Ikäihminenkin pystyy kuitenkin oppimaan uutta, jos se tehdään hänen ehdoillaan. Nuoremman ihmisen muisti on tarkka ja nopea sekä ulkoa oppiminen helppoa. Iän karttuessa henkilö voi kuitenkin hallita elämäänsä kokonaisuuksien hahmottamisella ja loogisella päättelyllä. Oppiminen saattaa olla hitaampaa ja toistoa vaativaa sekä edellyttää rutinoitumista. (Kiljunen 2015, 291.) Pääkkönen (2022) toteaa, että nuorten ja ikääntyvien ihmisten oppimisessa on laadullisia eroja. Aivotutkimus ei tue ajatusta siitä, ettei ikääntyvä työntekijä oppisi uusia asioita nuorten tavoin. Oppimista tapahtuu läpi elämän. Oppimisen tiedetään hidastavan aivojen vanhenemista. Pitkä kokemus tuo iäkkäälle työntekijälle paljon sellaisia etuja, joita nuori ei ole vielä pystynyt hankkimaan. Ihanteellista olisi, jos eri-ikäiset työskentelevät yhdessä. Nuori ja ikääntyvä voivat oppia toisiltaan. Myös työtehtävät voidaan jakaa optimaalisesti.

Viitasalo (2015) käsittelee väitöskirjassaan vanhaan ikään kohdistuvaa koettua ikäsyrjintää työpaikoilla. Väitöskirjassa käsitellään ikäsyrjinnän yleisyyttä, syrjintätilanteiden ja naispalkansaajien ikäsyrjintäkokemusten ennustajia, ikäsyrjinnän käytänteitä, ikäsyrjinnän muovaamaa toimijuutta ja ikäsyrjintäkokemusten sairauspoissaoloja lisäävää riskiä. Viitasalo (2015) selvittää rakenteellisia näkökulmia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja, jotka liittyvät ikääntyneiden kokemaan ikäsyrjintään työssä. Pääkkönen (2020) kirjoittaa ikäsyrjinnän lisäävän riskiä sairauspoissaloille. Ruoholinnan (2009), Jaben (2015) ja Kososen (2003) mukaan ikärasismia on sekä työhönotossa että työpaikoilla, vaikka ikäsyrjintä on laissa kielletty. Ikää ei yleensä ääneen todeta syyksi, mutta toisinaan työhönottotilanteessa

todetaan nuoremman työntekijän tulleen valituksi. Vanhempien mielestä nuorempia työntekijöitä suositaan työpaikoilla. Nuoret taas kokevat keski-ikäisten olevan esihenkilöasemassaan heidän uransa esteenä. Käytännössä mitä tahansa ikäryhmää voidaan syrjiä työelämässä joko liian nuorena tai liian iäkkäänä. Tyypillistä on ajatella nuoria energisinä mutta vastuuttomina. Iäkkäät taas nähdään uupuneina, mutta positiivisessa mielessä kokeneina. (Yliharju 2011, 79.)

Iäkkäät työntekijät ovat tottuneet siirtämään vastuuta työstä johdolle, poliitikoille ja työmarkkinajärjestöille. Iäkkäiden työntekijöiden esihenkilöt eivät aina edes tiedä, mitä heidän työntekijänsä osaavat. Osa iäkkäistä työntekijöistä voisi hyvinkin työskennellä pidempään. Yritykset uudistuvat ja työntekijät ikääntyvät. Ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä tulisi välttää, koska se ei ole kansantaloudellisesti kannattavaa. Vaikka ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyminen talouden taantumisaikana on helppo keino, se on kansantaloudellisesti kallista. Jabe (2015) kommentoi, ettei iäkkäämpiä työntekijöitä tulisi saneerata ulos, kun talousvaikeudet alkavat. Esihenkilöiden tulisi arvostaa kokemusta ja sen mukanaan tuomaa hiljaista tietoa ja antaa iäkkäille työntekijöille tukea ja turvaa. (Jabe 2015, 115–117.)

Viitasalon (2015) tutkimuksessa todetaan, että täysivaltainen työntekijä voi kokea aseman menetyksen sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitten takia. Tämä voi näyttäytyä iäkkään työntekijän painostamisena eläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle siirtymisenä sekä iäkkään ulossulkemisena rekrytoinnissa. Sosiaalisesti syrjäytetty joutuu marginaaliin työpaikan sisällä, häntä vähätellään tai eristetään sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa työhön liittyvissä tilanteissa tai vapaamuotoisemmissa kohtaamisissa. Subjektiivisesti koetut syrjäyttämiset voivat olla yhtä haavoittavia tai epäoikeudenmukaisia riippumatta siitä, menettääkö työntekijän asemansa osittain vai kokonaan. Myös Pääkkösen (2022) mukaan asenteellista naisiin kohdistuvaa ikäsyrjintää esiintyy erityisesti työpaikkojen kriisitilanteissa, kuten töiden vähentyessä. Työntekijän ikää voidaan kommentoida hienovaraisesti, hänelle annetaan vähemmän työtehtäviä tai tehtävät voivat olla koulutustasoon nähden liian vaikeita tai kuormittavia.

Jyrkämän ja Nikanderin (2007) mukaan Suomessa esiintyy ikäsyrjintää, mutta sitä on varsin vähän tutkittu. Ikäsyrjintää esiintyy erityisesti työelämässä, jossa sen kohteena ovat myös nuoret, mutta erityisesti ikääntyvät työntekijät. Työelämässä

syrjintälainsäädäntö kieltää ehdottomasti syrjinnän. Syrjinnän osalta lainsäädäntö on kunnossa, mutta sen valvonta ja eri toimielinten toimintatapojen yhteiset linjaukset ovat vielä puutteellisia. Ikäsyrjintä on monitahoinen ilmiö, jonka tutkiminen edellyttää monenlaisia tiedonkeruumenetelmiä. Ilmiön tunnistaminen ja ehkäiseminen edellyttää toimia yhteiskunnan kaikilla osa-alueilla. Myönteistä on, että ikäsyrjintään liittyvistä käytännöistä ja ilmiöstä sinänsä keskustellaan yhä vilkkaammin julkisuudessa. Henkilö voi olla yhteydessä tasa-arvovaltuutettuun, kun hän kokee tai epäilee joutuneensa syrjityksi. Tällaiset yhteydenotot ovat lisääntyneet viime vuosien aikana, vaikka syrjintätapaukset päätyvät vain harvoin oikeuteen asti. (Pääkkönen 2020, 27–28.)

3.2. Naiset ikäsyrjinnän kohteena

Työpaikoilla ikäsyrjinnän kohteena ovat erityisesti nuoret ja ikääntyneet naiset (Pääkkönen 2020, 63). Länsimaisessa kulttuurissa ihannoidaan nuoruutta ja tehokkuutta. Tällainen asenne on syrjäyttänyt viisauden ja vanhuuden arvostamisen. Ikäerottelu näyttäytyy miehillä ja naisilla eri asioissa. Negatiivisuus iäkkäitä naisia kohtaan on voimakkaampaa kuin iäkkäitä miehiä kohtaan. Tämä voi kohdistua arvon laskemiseen, kun ei ole enää tuottava suvunjatkamistarkoituksessa. Ulkonäöllä ja seksikkyydellä nähdään olevan keskeisempi osuus naisilla kuin miehillä. Naisia arvioidaan ulkonäön perusteella. Naiset voidaan nähdä ikääntyessään sukupuolineutraaleina. Yleisesti ja perusteettomasti ajatellaan, että iäkkään on vaikeaa tai mahdotonta oppia enää uusia asioita. Useat arvostuksen perusteet ovat vailla todellista pohjaa. (Kosonen 2003, 113.) Kosonen (2003) on haastatellut 18 työelämän ulkopuolelle ja reunoille joutunutta 50–59-vuotiasta naista. Yksi aihe tutkimuksessa on haasteltujen naisten kokemus ikäsyrjinnästä. Aihe on julkisuudessa puhuttanut suomalaisia 1990-luvulta lähtien. Ilmiön laajuudesta ei ole kokonaiskuvaa, vaikka sen olemassaolo eri muodoissa tunnustetaan melko yleisesti. Arkipuheessa ikäsyrjinnän oletetaan kuuluvan nykyaikaiseen työelämään lähes samaan tapaan kuin pätkätyö tai kiristyvä työtahti. Ikäsyrjintä koetaan epätoivottavaksi, mutta sille on vaikea tehdä mitään.

Viitasalon (2015) tutkimuksessa naisten ikäsyrjintäkokemukset näyttäytyivät hyvin monin eri tavoin ja erilaisista näkökulmista. Eniten ikäsyrjintää kokeneet nostivat esiin syrjintätilanteet, jotka liittyivät rekrytointiin ja ikään liitettyihin kielteisiin olettamuksiin. Näiden lisäksi toistuvasti mainittiin irtisanominen, eläkkeelle siirtyminen tai työttömyys sekä epäoikeudenmukainen kohtelu ja koulutukseen, rahaan ja palkkaukseen liittyvä syrjintä. Pääkkönen (2020) listaa samoin eriarvoisuuden ja ikäsyrjinnän liittyvän palkkaukseen, työhönottoon ja koulutukseen pääsemiseen, mutta lisäksi uralla etenemiseen. Naiset kokevat miehiä useammin syrjintää koulutus- ja etenemismahdollisuuksissa, palkkauksessa, työhönotossa ja arvostuksen saamisessa. Pääkkösen (2020) mukaan ikäsyrjintään vaikuttavia tekijöitä ovat työpaikkojen nais- ja miesvaltaisuus, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet työn suunnittelussa, huono johtaminen ja muutokset työssä. Erityisesti hän pitää työpaikalla toteutettuja irtisanomisia otollisena ikäsyrjinnälle. Naiset kokevat ikään liittyvää syrjintää erityisesti miesvaltaisissa työyhteisöissä, mutta myös sukupuolijakaumaltaan naisenemmistöisissä yhteisöissä. Naisten syrjintäkokemukset ovat yleisempiä, kun työyhteisö on miesvoittoinen. Naiset kokevat, ettei heidän työpanostaan arvosteta yhtä paljon kuin miesten. (Pääkkönen 2020, 30.)

Naisia syrjitään iän lisäksi myös sukupuolen perusteella. Nämä kaksi saattavat tapahtua myös samanaikaisesti. Ikääntyviä naisia kohtaan tunnetaan voimakkaampaa negatiivista asennetta kuin ikääntyviä miehiä kohtaan. Tämän ajatellaan lähtevän ruumiillisuuden sukupuolisista kytkennöistä. Naisen suvunjatkamistehtävään ja lasten synnyttämiseen liittyy merkittävä osuus naisen arvon määritystä. Naisen merkitys tästä näkökulmasta pienenee aikaisemmin kuin miesten. Tähän liittyy myös naisten arvioiminen ulkonäön perusteella ja nuoruuden ihannointi. (Kosonen 2003, 113.)

Viitasalo (2015) erottelee tutkimuksessaan ikäsyrjinnän neljänä eri ilmenemismuotona: torjuntana, painostamisena, vähättelynä ja eristämisenä. Pääkkönen (2020) käyttää samoja määritteitä. Torjunta ilmeni palkkauksessa, rekrytoinnissa tai koulutusmahdollisuuksissa. Tyypillisessä syrjintätilanteessa työtilaisuuksia ei tarjottu varttuneelle työnhakijalle tai työntekijälle. Painostaminen tuli esille työntekijän ja työnantajan välillä eläkkeelle, työttömäksi tai työttömyyseläkeputkeen siirtymiseen liittyvinä ristiriitoina. Olettamukset ilmenivät esihenkilöiden tai kollegojen toiminnassa tapahtuvana varttuneiden väheksyntänä tai

eristämisenä. Eniten Viitasalon (2015) aineistossa oli torjuntaan liittyviä kuvauksia ikäsyrjinnästä. Painostukseen liittyvää ikäsyrjintää mainittiin yhdeksässä, vähättelyä seitsemässä ja eristämistä kuudessa kirjoituksessa. Naiset kuvasivat niin työpaikoilla kuin sen ulkopuolella näkyviä syrjintätilanteita. Moniperusteisesta ikäsyrjinnästä puhutaan silloin, kun sama työntekijä kokee monenlaista syrjintää. Tällaiset syrjintäkokemukset ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä. Naiset voivat kokea ikäsyrjinnän lisäksi työssä seksuaalista häirintää, vähättelyä, tietojen panttaamista, kiusaamista ja eristämistä. He voivat kärsiä myös työpaikan suosikkijärjestelmästä sekä esihenkilöiden ja työtovereitten vähäisestä tuesta. Aina syrjintä ei ole tahallista. (Pääkkönen 2022, 35–36.)

Ruoholinna (2009) on tutkinut naisvaltaisten terveydenhuolto- ja kaupanalan 45 vuotta täyttäneitä työntekijöitä ja heidän kokemuksiaan työssä ja työorganisaatioissa tapahtuneista muutoksista. Tutkimuksen mukaan työntekijöistä valtaosa on säilyttänyt aikaisemman itseluottamuksen oman osaamisen, ammattitaidon ja arvon suhteen, mutta ei työnhaun suhteen. Ikäsyrjintä kulminoituu rekrytointiin. Työntekijät epäilivät mahdollisuuttaan saada uutta, vastaavaa työpaikkaa. Esihenkilötasolla arvioitiin, että nuorten kollegoiden koulutus on parempi kuin oma. Lisäksi arvoitiin, että miehet syyllistyvät ikäsyrjintään naisia useammin. Tutkimuksen mukaan miesten uskottiin palkkaavan mieluummin nuoria ja kauniita naisia. Tätä ilmiötä kutsutaan myös kaksoisstandardin käsitteellä feministisessä tutkimuksessa. Ikääntyessään nainen asettuu alisteiseen asemaan niin iän kuin sukupuolen kautta. He perustelevat varhaisempia eläketoiveitaan sillä, etteivät halua vanhoina jäädä nuorten joukkoon. Yleisesti ajatellaan, että vanhempi työntekijä on mahdollisesti uutta työpaikkaa hakiessaan nuoria kollegojaan huonommassa asemassa. Työpaikan sisällä oma asema koettiin turvatuksi. Vakituinen virka tuo monille turvallisuuden tunnetta.

4 IKÄSYRJINNÄN EHKÄISY

Ikäsyrjintää ehkäistään lainsäädännöllä, mutta tärkeä keino sen estämiseen on tunnistaa ikäsyrjinnän syyt. Levosen (2005) mukaan ikäsyrjintä on syvällä yhteiskunnan instituutioissa, kuten lainsäädännössä. Syrjiviä ikänormeja ja ikään perustuvaa lyhytnäköistä lokerointia on kuitenkin vaikea huomata, koska ne ovat yleisesti hyväksyttyjä. Ruoholinnan (2009) väitöskirjassa käydään keskustelua myös siitä, että ikäsyrjintään voidaan vedota virheellisesti tilanteissa, joissa iäkäs työnhakija ei tule valituksi työhön, vaikka syy olisi jokin muu kuin ikä. Iäkkäiden työuria halutaan Suomessa pidentää. Syntyvyys laskee, työikäisten määrä pienenee ja eläkeläisiä on yhä enemmän. Veronmaksajia tarvitaan hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaa, että iäkkäiden tulisi jatkaa työelämässä aiempaa kauemmin ja eläköityä myöhemmin. Mikäli työssä koetaan syrjintää voi innokaskin ikäihminen joutua keskeyttämään pitkän työuran. (Pääkkönen 2020, 71.)

Eri-ikäiset ihmiset työpaikolla on hyvä asia, vaikka usealla alalla jopa 45-vuotiaita pidetään vanhana. Rekrytoinnissa karsitaan yli-ikäiset jo pelkkien hakemusten perusteella. Yksi vaihtoehto iäkkäille työntekijöille on työllistää itsensä alkamalla yrittäjäksi. Tämä edellyttää luovaa ajattelua ja riskinottoa, jota yhteiskunnan pitää helpottaa. Työpaikkojen muuttuminen ikäystävällisiksi edellyttää, että johto arvostaa kaikkia työntekijöitä iästä huolimatta. Myös asiantuntemusta ja kokemusta sekä osaamista tulee oppia arvostamaan. Kokeneita ja osaavia iäkkäämpiä työntekijöitä tarvitaan erityisesti kasvavalla hoiva-alalla. Monelle seniorille on työhistorian aikana kertynyt arvokasta kokemusta, jota on hyvä jakaa myös nuoremmille kollegoille tietoa ja osaamista panttaamatta. Toiveena on, että johto arvostaisi kaikenikäisiä työntekijöitä ja osaajia ja olisi valmis rekrytoimaan asiantuntemusta ja kokemusta. (Jabe 2015, 118–119.) Pelkkä kovan työn tekeminen ei ole enää itsestäänselvyys. Työntekijällä edellytetään olevan myös sosiaalista ja henkistä pääomaa. Nämä yhdessä muodostavat elämäntaitoja. Pelkkä ahkeruus ja tunnollisuus työelämässä eivät riitä. Niiden lisäksi pitää olla muutoshaluinen ja -kykyinen, vuorovaikutustaitoinen, joustava ja nopea oppimaan uutta. On eduksi, jos tuntee omat vahvuutensa ja on esiintymistaitoinen. Nämä ja monet muut taidot tulisi opetella varsinaisen ammatin lisäksi. (Kosonen 2003, 139–140.)

Työntekijöiden kanssa tulee työmarkkinajärjestöjen solmiman työurasopimuksen mukaan käydä kehityskeskustelu mahdollisista työuraa pidentävistä toimista viimeistään työtekijän täytettyä 58–60 vuotta. Motivaatiotekijät ovat tutkimuksen mukaan eniten yhteydessä siihen, miten todennäköisesti yli 45-vuotiaat ajattelevat työnteon jatkamista 63 ikävuoden jälkeen. Työn motivaatiotekijöinä nähdään mahdollisuus osallistua oman työn suunnitteluun, esihenkilöiden tuki ja arvostuksen saaminen. Hyvä ikäjohtaminen nähdään vahvasti vuorovaikutteisena johtamisena. (Jabe 2015, 119.) Viitasalon (2015) mukaan tasa-arvoisuuden toteutuminen niin sukupuolten kuin eri-ikäisten välillä vaatii ongelmaan puuttumista työpaikoilla. Tasa-arvoisuuden lisääminen ja ikäsyrjintäongelman vähentäminen edistävät iäkkäiden työhyvinvointia. Organisaatioissa tulee toimia aktiivisesti kaikkien ikäryhmien kanssa sen sijaan, että tiettyä ongelmallista ikäryhmää korostetaan. Tällaisella toiminnalla tuetaan työkyvyn säilyttämistä läpi työiän. Ikäjohtamisessa keskeistä ovat suotuisien työolosuhteiden takaaminen kaikille työntekijöille ja stereotypioiden uusintamisen ehkäiseminen.

Ikäsyrjintä uhkaa inhimillisesti ja sosiaalisesti kestävän työnteon toteuttamista työpaikoilla. Ikäsyrjintä lisää työn henkistä kuormittavuutta ja alentaa sen mielekkyyttä. Ikäsyrjintä vaikeuttaa työn ja muun elämän tasapainottamista sekä työkyvyn säilymistä ja uhkaa työympäristön terveenä pysymistä. Ikäsyrjinnän ilmeneminen työyhteisössä merkitsee puutteita sen toiminnassa. Siellä ei toimita sosiaalisesti hyväksyttävästi, vaan epäoikeudenmukaisesti. Ikäsyrjintä ei kuulu työyhteisöihin, joissa arvostetaan erilaisuutta ja moninaisuutta, eikä sitä nähdä liitettynä inhimillisesti ja sosiaalisesti kestävän työelämän malliin. (Viitasalo 2015, 62–63.)

Erilaisuuden ymmärtäminen ja sen hyödyntäminen auttavat johtajia viemään organisaatiota eteenpäin ja voimaan hyvin. Johtajien tulee hyväksyä eri-ikäiset työntekijät ja kääntää se voimavaraksi. Iäkkäillä työntekijöillä on asioihin perspektiiviä ja nuorilla taas pohjattomasti uusia ideoita. Ikäjohtamisella annetaan mahdollisuus erilaisille ihmisille. Esihenkilön tulee huomioida, että eri ikäiset työntekijät odottavat erilaisia asioita esihenkilöltään. Työpaikan hyvä henki sisältää luottamusta, avoimuutta ja arvostusta. Työntekijöiden kuuleminen, kuunteleminen ja ymmärtäminen lisäävät avoimuutta. Jokainen työntekijä ansaitsee tunteen siitä, että on hyväksytty työyhteisössä. (Jabe 2015, 122.) Esihenkilön asenne ja toimintatapa

voivat olla syrjiviä. Hän voi myös olla heikko, eikä puutu ristiriitoihin työpaikalla, vaikka niistä tietäisikin. Työnantajan velvollisuus on kuitenkin edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa ja puuttua kaikkeen syrjintään. (Pääkkönen 2022, 119.)

Pääkkösen (2020) kirjassa Pätkiä ja potkuja käsitellään syrjinnän vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin. Syrjintä on aina traumaattinen kokemus. Se vaikuttaa ihmisen minäkuvaan ja mielenterveyteen. Syrjinnästä voi seurata masennusta ja toivottomuutta, joka osaltaan heikentää elämänlaatua ja vähentää ihmisen aloitekykyä. Naiset kokevat ikäsyrjintää miehiä enemmän. Syrjintää voi tapahtua missä ikävaiheessa tahansa. Ikäsyrjintää voidaan harjoittaa yt-neuvottelujen irtisanomisina, jonka jälkeen uudelleen työllistyminen voi olla haasteellista. Nuoret naiset kokevat ikäsyrjintää työhönottotilanteissa, jossa heiltä voidaan tiedustella perheenperustamissuunnitelmista ja jättää palkkaamatta mahdollisen raskauden takia. (Pääkkönen 2020, 44.)

Työelämän tutkimuskeskuksen ja Tampereen yliopiston (2018) Työssä koetun syrjinnän ja myöhemmän työuran loppuraportissa todetaan, että riittävä tuki esihenkilöltä ja työtovereilta voi auttaa merkittävästi syrjintää kokeneen henkilön voimaantumisessa ja kokemuksesta selviytymisessä. Tutkimuksen mukaan esihenkilötyön merkitys ja lähipiirin sekä työkavereiden tuki näyttävät korostuvan syrjintäkokemuksesta selviytymisessä. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta esihenkilön ja työyhteisön tuen merkitys voi olla dramaattinen. Sosiaalisesti ja inhimillisesti kannatteleva työyhteisö voi jopa ehkäistä sairastumista ja työkyvyn ennenaikaista menettämistä. Syrjintään voidaan vaikuttaa pyrkimällä asennemuutokseen ja rakenteiden muuttamiseen. Myös poliittisilla päätöksillä voidaan auttaa ennalta ehkäisemään syrjintää. Koska asenteiden muuttaminen on yleensä hidasta, on hyvä pitää syrjinnän ehkäisemistä esillä jatkossakin keskusteluissa. Syrjintään työpaikoilla voidaan puuttua oikeudenmukaisella johtamisella. Erityisesti aloilla, joissa on työvoimapulaa, on erityinen huoli ikäsyrjinnän vaikutuksesta työvoimaan. (Pääkkönen 2022, 118–119.)

Ikäasenteet opitaan varhain. Ikäkäsitys muodostuu lapsuudessa opituista asenteista. Jokainen voi omalla käytöksellään ja asenteellaan vaikuttaa vallitseviin ikäkäsityksiin sekä siihen, miten omaan ikään suhtaudutaan. Joka tapauksessa meitä arvioidaan ja

luokitellaan syntymävuoden perusteella niin työnhaussa kuin uralla etenemisessäkin. Jokainen meistä arvioi myös muita tapaamiaan ihmisiä iän perusteella. (Levonen 2005, 39–40.) Ilmiöinä ikä ja ikääntyminen liittyvät jokaiseen. Tietyssä mielessä voidaan olla oikeassa tai sopivassa iässä, kun taas toisessa yhteydessä liian vanhoja tai nuoria. (Jyrkämä & Nikander 2007, 184.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1. Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävä

Tutkimukseni tarkoituksena on työssäkäyviin iäkkäisiin naisiin kohdistuvaan ikäsyrjintään liittyvän uuden tiedon etsiminen ja sen hyödyntäminen erityisesti sosiaalityössä. Tavoitteenani on lisätä tietoa liittyen naisten ikäsyrjintään analysoimalla kansainvälistä ja kotimaista tutkimustietoa keräämällä niistä aineistoa naisiin liittyen. Valitusta aineistosta teen kirjallisuuskatsauksen. Olen kiinnostunut siitä, millaista iäkkäisiin naisiin kohdistuva ikäsyrjintä on ja miten sitä voidaan ennaltaehkäistä.

Hyvä aihe on aina hyvän tutkimuksen alku. Tutkijan vastuulla on valita, mitä tutkimuksessa tutkii ja kirjoittaa. Lopullinen aihe ei yleensä ole ensimmäinen mieleen tullut, vaan aihe muotoutuu ja tarkentuu prosessin edetessä. Tutkimuksen aiheen valintaa ei voi kuitenkaan pitkittää loputtomasti tai vaihtaa aina uuden paremman idean tullessa mieleen. Tutkimusta ei tehdä elinikäisenä projektina. Se on yksi näkökulma aiheeseen. (Hirsjärvi 2003, 56.) Hirsjärven (2003) pelkistetty ohje tutkimuksen kulusta on valita aihe, kerätä tietoa, arvioida materiaali, järjestää ideat, tulokset ja muistiinpanot sekä kirjoittaa tutkielma.

Tutkimuskysymykseni on: *Miten aikaisemmissa tutkimuksissa kuvataan iäkkäiden naisten ikäsyrjintää työelämässä?*

5.2. Aineiston keruu ja valintakriteerit

Aloitin kirjallisuuskatsauksen tiedonhaun tekemällä koehakuja elektronisista tietokannoista syksyllä 2022. Aluksi selvitin, millaisia tutkimuksia ikäsyrjintään liittyen on aikaisemmin tehty ja mistä tietokannoista niitä löytyisi parhaiten. Tutkimuksen aineistohakuja pro gradu -tutkielmaa varten tein keskeisistä tietokannoista, kuten Tamcat, Finna, ARTO, Andor, Ebsco ja Proquest. Näiden lisäksi kartoitin alustavasti aikaisemmin aiheesta löytämieni artikkeleiden lähdeluetteloita tavoitteena hyödyntää niissä käytettyjä hakusanoja omassa tiedonhaussani sekä mahdollisesti arvioida

lähteinä käytettyjen artikkelien sopivuutta omaan tutkimukseeni. Näiden artikkelien kohdalla tein yksittäisiä manuaalisia hakuja kaikkien hakukriteerien varmistamiseksi. Nopeasti huomasin, että ikäsyrjinnästä ja ageismista on muutamia kotimaisia vertaisarvioituja julkaisuja, mutta selkeästi enemmän kansainvälistä aineistoa.

Varsinaisessa haussa käytin erilaisia aiheeseen liittyviä rajauksia, hakusanoja ja -lauseita. Käytin sanoja *ageism/ageismi, ikäsorto, ikäsyrjintä, age discrimination, stigma, workplace, gender, elderly women, perceived age discrimination, older workers* ja *senior employee*. Andorista sanalla ikäsyrjintä haun tulos oli 55 osumaa. Kun rajasin haun vuodesta 2012 vuoteen 2022, tulos väheni 45:een. Käytän vain alle kymmenen vuoden sisällä julkaistua materiaalia varsinaisessa kirjallisuuskatsauksessa. Aineistona on ainoastaan vertaisarvioituja ja verkosta ilmaiseksi saatuja kirjoituksia. Mikäli se on hakukoneessa mahdollista, niin tieteenalaksi olen valinnut sosiaalityön. AND-, NOT- ja OR-operaattoreiden käyttö hakulausekkeissa antoi tarkoitukseeni rajatumman hakutuloksen. Englanninkielisessä haussa pyrin löytämään mahdollisimman hyvin suomalaista sanaa vastaavan sanan tai sanayhdistelmän.

Ennen lopullista aineistohakua päätin sisäänotto- ja poissulkukriteerit (Taulukko 1). Kriteereitä valitessani uskoin saavani maltillisen määrän aineistoa, joka on luotettavaa ja vastaa tutkimuskysymykseeni. Tutkimuksessa käytetty aineisto on vertaisarvioitu eli se on referee -menetelmällä arvioitua tieteellistä tekstiä. Tässä menetelmässä artikkelin on lukenut ja arvioinut kaksi riippumatonta alan asiantuntijaa ennen tekstin julkaisemista. (Metsämuuronen 2006, 27.) Lisäksi tavoitteenani oli pitää aineisto pro gradun kirjoittamisen näkökulmasta riittävänä ja vastaavan tutkimuksen tekemiseen suunniteltua aikataulua. Mukaan otetut artikkelit ovat maksuttomia, eikä tutkimuksesta näin ollen tullut kustannuksia. Julkaisuvuosi rajasi aineiston määrää kohtuulliseen suuntaan. Hakuja tehdessäni huomasin kyllä, että ennen vuotta 2012 oli muutamia mielenkiintoisia tutkimusaiheeseen vastaavia julkaisuja, joita pystyin käyttämään teoriaosuudessa.

Taulukko 1. Tutkimuksen sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	**Poissulkukriteerit**
+ vertaisarvioitu tutkimusartikkeli	- ei vertaisarvioitu tutkimusartikkeli
+ saatavana verkossa	- ei saatavana verkossa
+ julkaistu vuonna 2012 tai myöhemmin	- julkaistu ennen vuotta 2012
+ kielenä suomi, englanti tai ruotsi	- muu kieli kuin suomi, englanti tai ruotsi
+ artikkeli vastaa tutkimuskysymykseen	- artikkeli ei vastaa asetettuihin tutkimuskysymyksiin
+ artikkeli on saatavana ilmaiseksi	- artikkeli on maksullinen

Käsitteiden määrittely tulee olla tutkimuksessa selkeää kaikkien käytettävien käsitteiden osalta. Mikäli määrittäminen ei onnistu, tulee kyseisen käsitteen tai termin käyttöä välttää. Kirjoitetun tekstin tulee tutkimuksessa olla ymmärrettävää. (Hirsjärvi 2003, 141.) Omassa tutkimuksessani pääkäsitteenä on iäkkäiden työikäisten naisten kokema ikäsyrjintä ja sen määrittäminen. Käyttämieni sanojen ja termien selittäminen ja tarkentaminen kuuluu osana prosessiin. Selvitän esimerkiksi sanojen vanha, ikäihminen tai iäkäs käyttöä tutkimuksessa. Haluan myös tutkimuksessa tietoa siitä, mitä ylipäätään tarkoitetaan iäkkäällä työelämässä.

Kiviniemen (2018) mukaan laadullisessa tutkimusprosessissa aineistoa voidaan kerätä pitkän aikaa, mikä mahdollistaa samanaikaisesti tutkijan tietoisuuden kehittymisen valittua aihetta kohtaan. Aineistoa voidaan analysoida, vaikkei koko aineistoa ole vielä kerätty. Aineistoa analysoidaan analyyttisesti ja synteettisesti. Tutkijan tehtävä on löytää keräämästään aineistosta teemoja muodostamaan tutkimuksen kokonaisrakenteen. Teemojen käsittelyn ja raportoinnin pitää olla yhtenevää. Lisäksi tutkijan tulee löytää keskeiset käsitteet niin, että hän erottelee olennaisen epäolennaisesta. (Kiviniemi 2018, 81–83.) Vaikka haun tulokset eivät olisi täysin omaan tutkimuskysymykseeni vastaavia, niin niiden lähdeluettelosta saattaa löytää lähdemateriaaliksi käyttökelpoisia tutkimuksia.

Lopullinen kirjallisuuskatsauksen aineisto sisältää 20 vertaisarvioitua kotimaista ja kansainvälistä artikkelia aiheesta. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja teorian kehittäminen vuorovaikutuksessa keskenään on tavallista. Tutkimusaineisto ja sen käytännön analysointi selkeyttää tutkijalle sen, mitkä teoreettiset näkemykset

ovat tutkimuksen kannalta syventymisen arvoisia. (Kiviniemi 2018, 79–80.) Tutkimuksen suunnittelemisessa ja aloittamisessa huomioidaan tutkimuksen tekemiseen liittyvät eettiset kysymykset ja tutkija pitää ne mielessä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkimuksen tekemiseen tarvitaan oman tieteenalan erityistä tietoa, metodologisia keinoja ja tutkimustapoja. Tutkija on kriittinen omille valinnoilleen ja niiden vaihtoehdoille. Omaa työtä ja sen laatua tarkkaillaan koko prosessin ajan ja tarvittaessa korjataan menettelytapoja ja johtopäätöksiä. Työssä suunnitelmallisuus ja järjestelmällisyys ovat tärkeitä. Tutkija perehtyy asiaansa ja etenee perustellen saamiaan tuloksia. Tutkimustulos on julkinen, ymmärrettävä ja se pyrkii aina yksinkertaisuuteen ja selvyyteen. (Hirsjärvi ym. 2003, 24–25.)

Lopullisessa aineiston etsinnässä rajauksena on, että artikkelit löytyvät verkosta ja julkaisuajankohta on kymmenen vuoden sisällä. Hakusanoina ovat *ikäsyrjintä* ja *sosiaalityö* tai *sosiaaliala* sekä *nainen.* Löytyneet artikkelit ARTO:ssa ja Finnassa ovat jonkin verran samoja, mutta myös eroavaisuutta löytyy. Andorista sanalla *ikäsyrjintä* löytyi kolme vertaisarvioitua artikkelia, joista yksi oli englanninkielinen. Sanalla *ageismi* tuli seitsemän tulosta, joista kuusi oli englanninkielisiä. *Ageism and social work* sanayhdistelmä antoi vertaisarvioituja tuloksia verkossa välille 2012–2022 yli 7000 kappaletta. Kun lisää sanan *social service* putoaa hakutulos noin 1500:aan. Käytettäessä lainausmerkkejä pitämään ”*social work*” ja ”*social service*” yhdessä hakutulos kaventuu ja lopulta alkaa esiin tulla samoja artikkeleja eri rajauksia käyttäen. Rajausten ja lainausmerkkien kanssa päädyin lopulta hakemaan sanoilla ageism AND workplace AND female. Valittuina rajauksina oli saatavuus verkosta, ilmainen, Social Sciences, aikaväli 2012–2022ja vertaisarvioitu lehtiartikkeli. Tuloksia tällä haulla tuli viisitoista, jotka sisällöltään vastaavat alkuperäistä tutkimussuunnitelmaa. Lisäksi selaamalla kyseisten artikkelien lähdeaineistoa olen löytänyt aiheeseen sopivia artikkeleja, joiden olen tarkastanut olevan vertaisarvioituja ja tutkimuksen kriteerit täyttäviä.

5.3. Tutkimusaineiston kuvaus

Tutkimusaineiston systemaattinen kerääminen ja tiedon dokumentointi ovat hyvän tutkimuksen perusta. Kaikissa pro graduissa tietoa kerätään ja aineisto esitellään ja

kuvataan yksityiskohtaisesti. Tutkimuksen eri vaiheissa on hyvä pitää mielessä varsinainen tutkimuskysymys. (Hakala 2008, 148–149.) Tutkimukseen valituissa artikkeleissa on sekä määrällisiä että laadullisia tutkimuksia. Tutkimuksia on tehty seitsemässä eri maassa (Alankomaat, Australia, Iso-Britannia, Ruotsi, Suomi, Uusi-Seelanti ja Yhdysvallat). Usea tutkimus sisältää vertailevaa tutkimusta eri maiden välillä. Tutkimuksissa on käytetty aineistona haastatteluja, kyselytutkimuksia, Survey-tutkimuksia (kysely- tai haastattelumenetelmällä toteutettu ei-kokeellinen tutkimus, joka kohdistuu suurehkoon määrään satunnaisotannalla valittuja tutkimuskohteita), pitkittäistutkimusta, verkkokyselyä, kenttätutkimusta ja empiiristä kertomusta.

Artikkelit on julkaistu tieteellisissä aikakauslehdissä:

- Janus (Airio 2016)
- Gerontolology & Geriatrics education (Chonody & Wang 2014),
- Sage, Work, Employment and Society (Atkinson ym 2015; Jyrkinen & McKie 2012; Meliou ym. 2019)
- Aging & Society (Lössbroek & Radl 2018)
- Experimental Aging Research (Malinen & Johnston 2013)
- The Gerontological Society of America (Marchiondo ym. 2017; Shippee ym. 2017)
- Journal of Managerial Psychology (Ruggs ym. 2013)
- Australian Journal of Aging (McLoughlin & Earl 2018)
- Työelämän tutkimus (Viitasalo 2019)
- Journal of Personality and Social Psychology (Martin & North 2022)
- European Journal of Aging (Wenqian & Previtali 2022)
- The International Journal of Aging and Human Development (McNamara ym. 2016)
- The Annals of the American Academy (Fiske 2012)
- American College of Occupational and Environmental Medicine (Viitasalo & Nätti 2015)
- Uppsalan työmarkkinaministeriön alaisen tutkimuslaitoksen IFAU:n raportti (Carlsson & Eriksson 2017)
- Tilastokeskuksen julkaisu (Pietiläinen 2014)
- Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto raportti (Pietiläinen ym. 2018).

Teoreettisista lähtökohdista tutkimuksissa on muun muassa stereotyyppinen sisältömalli (Airio 2016), terrorin hallintateoria ja kontaktiteoria (Chonody & Wang 2014), intersectionality-teoria (Jyrkinen & McKie 2012), inhimillisen pääoman teoria (Lössbroek & Radl 2019), sosiaalisen roolin teoria ja kaksoisvaaran hypoteesi (Ruggs ym. 2013). Tutkimusaineisto sisältää pääasiassa tutkimuksia liittyen yhteiskuntatieteisiin (sosiaalityö, gerontologia, työllisyys, työelämä, sosiologia, sosiaalipsykologia), mutta aineistossa on myös taloustieteisiin ja psykologiaan liittyvää aineistoa, joka vastaa tutkimuskysymykseen. Samassa tutkimuksessa voi olla edustettuna useampi tieteenala. Laajoissa julkaisuissa ja artikkeleissa olen käyttänyt hyväkseni tekstien niitä osioita, joissa on tutkittu iäkkäiden ja naisten ikäsyrjintää.

Seuraavassa esittelen kerätyn aineiston tutkimuskysymyksiä. Niissä tutkimuksissa, joissa on monia kysymyksiä tai kysymys ei ole selkeä, olen kertonut tutkimuksen pääaiheen tai sen osan, joka tutkimuksesta on vastannut tutkimuskysymykseeni. Airio (2016) tutkii muun muassa, onko viidessä Euroopan maassa (Suomi, Ruotsi, Saksa, Iso-Britannia, Espanja) havaittavissa ikään liitettäviä stereotypioita. Chonody ja Wang (2014) esittivät tutkimuskysymykset: Missä määrin ikääntymisasenteet ovat ilmeisiä sosiaalityön opettajien keskuudessa ja kuinka koulutukselliset tekijät voivat vaikuttaa ikääntymiseen? Kuinka risteävät ennakkoluulot (asenteet naisia tai seksuaalivähemmistöjä kohtaan) voivat liittyä asenteisiin? Maline ja Johnston (2013) mittasivat tutkimuksessaan asenteita iäkkäitä ja nuorempia työntekijöitä kohtaan. McNamaran ym. (2016) ovat tutkimuksessaan esittäneet useita tutkimuskysymyksiä liittyen työpaikan kulttuureihin ja stereotypioihin. Martin ja North (2022) ovat yhtenä osana tutkimustaan selvittäneet iäkkäisiin ja muihin vähemmistöihin (naiset, etniset vähemmistöt) liittyviä ennakkoasenteita ja tasa-arvokysymyksiä.

Carlssonin ja Eriksonin (2017) tutkimuskysymys oli, missä määrin työnhakijan ikä ja sukupuoli vaikuttavat työnantajan rekrytointipäätökseen sekä vaihteleeko iän vaikutus naisten ja miesten välillä ja mitkä mekanismit voivat selittää syrjinnän. Jyrkinen ja McKie (2012) tutkivat artikkelissaan sukupuolen ja iän risteävyyttä naisjohtajien työssä ja uralla Suomessa ja Skotlannissa. Lössbroek ja Radl (2018) esittivät tutkimuskysymyksen, miten ikääntyneiden naisten ja miesten osallistuminen koulutukseen voidaan selittää sukupuolen ja työpaikan käytäntöjen välisellä vuorovaikutuksella? Marchiando ym. (2017) selvittävät tutkimuksessaan ikäsyrjinnän

vaikutusta iäkkäiden terveyteen ja kiinnostukseen työskennellä eläkeiän jälkeen. Ruggs (2013) kysyy tutkimuksessaan: Miten vanhempiin mies- ja naispuolisiin työntekijöihin suhtaudutaan erityisesti haettaessa perustehtävään? Shippee ym. (2017) kysyvät tutkimuksessaan työssä koetun ikäsyrjinnän vaikutusta elinajan mielenterveyteen ja miten taloustilanne vaikuttaa tähän. Taylorin ym. (2018) tutkimuskysymys on: Mitkä tekijät määräävät jokapäiväisen syrjinnän tasot? Viitasalo (2019) tutkii ikäsyrjintää sen kokijan näkökulmasta. Hänen tutkimuksensa pääkysymys on: Millaisia rakenteellisia näkökulmia ja arjessa koettuja tapahtumakulkuja liittyy varttuneiden ikäsyrjintään työssä? Viitasalo ja Jäntti (2015) ovat tutkineet, miten koettu ikäsyrjintä työssä on yhteydessä sairauspoissaolopäivien määrään seuraavan kolmen vuoden aikana.

Xu ja Previtali (2022) ovat tutkineet, miten ikä ja sukupuoli esitetään maailmanlaajuisten henkilöstötoimistojen LinkedIn-sivustoilla ja miten ikä- ja sukupuolijärjestelmä toimivat sosiaalisen eriarvoisuuden luomisessa työpaikoille? Atkinson ym. (2015) esittelevät empiirisen kertomuksen myöhään ammattiuraa aloittavan naisen kokemuksista työstä. Meliou ym. (2019) kertovat ikäluokkien ja sukupuolten välisen epätasa-arvon vaikutuksista iäkkään naisyrittäjän arjessa. Pietiläinen ym. (2018) ovat kirjoittaneet loppuraportin Työsuojelurahaston tutkimushankkeesta 2015–2017. Tutkimushankkeella on etsitty uutta tietoa työssä koetusta syrjinnästä ja sen yhteydestä myöhempään työuraan Suomessa 1990–2013. Tutkimuskysymyksinä ovat: Kuinka yleistä syrjinnän kokeminen on työssä (syrjintäperusteet ja syrjintätilanteet), millaisia ajallisia muutoksia on havaittavissa sekä mitkä tekijät ennustavat syrjinnän kokemista? Minkälaisia seurauksia koetulla syrjinnällä on työntekijöiden myöhempien työurien pituuden ja katkonaisuuden kannalta? Mitkä tekijät puskuroivat syrjintäkokemusten kielteisiä yhteyksiä työntekijöiden työuriin? Pietiläinen ja Keski-Petäjä (2014) ovat laajassa työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa muodostaneet kokonaiskuvan syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta työelämässä.

Tutkimukseen valitut artikkelit löytyvät taulukosta 2. Tutkimusaineisto on merkitty lähdeluettelossa asteriskilla *.

Taulukko 2. Tutkimusaineisto

Kirjoittaja, julkaisuvuosi	**Maa**	**Tutkimuksen aihe**	**Aineisto ja menetelmä**
Airio 2016	Suomi	Artikkelissa tutkitaan asenteita ikääntyneitä kohtaan viidessä Euroopan maassa	Aineistona on ESS-kysely vuodelta 2008.
Atkinson ym., 2015	Iso-Britannia	Artikkelissa esitellään myöhään uraa luoneen naisen kokemuksia työelämästä ja asenteista	Läpileikkaus naisen työhistoriasta.
Carlsson ja Eriksson, 2017	Ruotsi	Tässä tutkimuksessa selvitetään, voiko syrjintä selittää työmarkkinoilla systemaattisia ikä- ja sukupuolieroja.	Kenttäkokeilu, jossa ilmoitetun työpaikan työnantajille lähetettiin yli 6 000 fiktiivistä työhakemusta, joissa oli satunnaiset tiedot iästä (35–70 vuotta) ja sukupuolesta.
Honody ja Wang, 2014	Yhdysvallat	Tämä artikkeli selvittää, missä määrin ikääntymisen asenteet ovat ilmeisiä sosiaalityön opettajien keskuudessa ja kuinka koulutukselliset tekijät voivat vaikuttaa ikääntymiseen.	Verkkokysely
Fiske, 2012	Iso-Britannia	Tutkimus selvittää ambivalenttien ennakkoluulojen hallintaa	Tapaustutkimus
Jyrkinen ja McKie, 2012	Suomi	Tämä artikkeli tutkii sukupuolen ja iän risteävyyttä naisjohtajien työssä ja uralla.	Haastattelututkimus
Lössbroek ja Radl, 2019	Alankomaat	Tämä tutkimus analysoi sukupuolten välisiä eroja ikääntyneiden työntekijöiden koulutukseen osallistumisessa.	Tutkimus perustuu uuteen tietoaineistoon, Euroopan kestävän kehityksen työvoimatutkimukseen yhdeksässä Euroopan maassa vuosina 2015 ja 2016 analysoimalla 2 517 ikääntyvää työntekijää ja johtajat 228 organisaatiossa.

Malinen ja Johnston, 2013	Uusi-Seelanti	Tutkimus asenteista iäkkäitä ja nuorempia työntekijöitä kohtaan sekä implisiittinen assosiaatiomittaus. Toisena tutkittiin osallistujien asenteita ja niiden muutosta.	Tutkimus 1: implisiittinen assosiaatiotesti tietokoneella ja mielikuvainterventio tehtiin 50 yliopisto-opiskelijalle. Tutkimus 2: implisiittinen asennemittari ja eksplisiittinen asennemittari (77 henkilöä) sekä mentaalinen mielikuvainterventio,
Marchiondo ym., 2019	Yhdysvallat	Tämä tutkimus tutkii koetun ja havaitun ikäsyrjinnän vaikutusta terveyteen, työtyytyväisyyteen ja halukkuuteen jatkaa työn tekemistä eläkeiän jälkeen.	Terveys- ja eläketutkimuksesta (N = 3 957) otettiin kolme tietoaaltoa työllisiltä osallistujilta soveltamalla latenttikasvun mallintamista (LGM) pitkittäiseen ikääntyneiden aikuisten tutkimukseen.
Martin ja North, 2022	Yhdysvallat	Tutkitaan ikäsyrjintää ja tasa-arvon toteutumista.	Tutkimus sisältää yhdeksän erillistä tutkimusta tasa-arvosta ja ikäsyrjinnästä.
McNamara ym., 2016	Yhdysvallat	Tutkimuksessa esitellään kaksi teoreettista viitekehystä, jotka selittävät, miksi ihmisillä saattaa olla ennakkoluuloja tietyn ikäryhmän puolesta tai sitä vastaan.	Verkkokyselytutkimus. Pohjautuu 2009–2010 tehtyyn tutkimukseen, johon on osallistunut 24 työpaikkaaseitsemässä monikansallisessa organisaatiossa, 11:ssä eri maassa.
Meliou ym., 2019	Iso-Britannia	Artikkeli esittelee omaelämäkerrallisen kertomuksen vanhemman naisen kokemasta itsenäisestä ammatinharjoittamisesta.	Empiirinen kertomus.
Pietiläinen ja Keski-Petäjä, 2014	Suomi	Tutkimuksessa muodostetaan kokonaiskuva syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta työelämässä.	Syrjinnän ja eriarvoisen kohtelun seuraamiseksi rakennettu malli, joka sisältää aineistoa viranomaisilta, kyselytutkimuksen koetusta syrjinnästä ja syrjintähavainnoista sekä rekisteriaineiston eri väestöryhmien asemasta työmarkkinoilla.

Pietiläinen ym., 2018	Suomi	Tutkimuksen tavoitteena on uuden tiedon tuottaminen työssä koetusta syrjinnästä ja syrjinnän yhteydestä myöhempään työuraan.	Työsuojelurahaston tutkimushankkeen 2015–2017 loppuraportti. Tilastokeskuksen työolotutkimukset ja rekisteriseuranta-aineisto 1970–2011, Web-kysely (187 vastaajaa) ja teemahaastattelu (23 henkilöä).
Ruggs ym., 2013	Yhdysvallat	Artikkelissa tarkastellaan sukupuolen ja iän interaktiivista vaikutusta työnhakijoiden arvioinneissa.	Online-arviointitutkimus (320 henkilöä).
Shippee ym., 2019	Yhdysvallat	Työhön liittyvän koetun ikäsyrjinnän vaikutus naisten mielenterveyteen ja talouteen.	Tässä tutkimuksessa käytettiin National Longitudinal Survey of Mature Women -tutkimuksen (NLSMW) tietoja.
Taylor ym., 2018	Australia	Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä syrjivien kokemusten luonteesta ja yleisyydestä työpaikalla keskittyen ikään ja sukupuoleen liittyviin kysymyksiin.	Survey-tutkimus.
Viitasalo ja Nätti, 2015	Suomi	Tutkimus suomalaisten työntekijöiden työssä havaitun ikäsyrjinnän ja sitä seuranneen pitkäaikaisen sairauspoissaolojen yhteydestä.	Edustava otos suomalaisista työntekijöistä (n=6322) yhdistettiin rekisteripohjaisiin seurantatietoihin.
Viitasalo, 2016	Suomi	Artikkelissa kerrotaan ikäsyrjinnästä kokijan näkökulmasta.	Työolotutkimus 1997, 2003 ja 2008, Rekisteriseuranta-aineisto.
Xu ja Previtali, 2022	Ruotsi	Tutkimus tutkii tapoja, joilla ikä ja sukupuoli esiintyvät globaalien henkilöstötoimistojen LinkedIn-sivuilla intersectionality-linssin kautta.	Diskurssianalyysi 437 LinkedIn-viestistä.

5.4. Tutkimusmenetelmä

Toteutin tutkimuksen käyttäen kirjallisuuskatsauksen review-prosessia. Menetelmänä review käännetään sekä yleiskatsaukseksi, jälkikatsaukseksi että historiikiksi, mutta myös kritiikiksi, arvosteluksi tai kirjallisuusarvosteluksi. Kirjallisuuskatsaus aloitetaan

tutkimusongelman määrittelyllä. Tämän jälkeen kootaan ja analysoidaan aineisto. Synteesin jälkeen seuraa aineiston argumentointi. Review-tutkimusta voidaan kuvailla spiraalimaiseksi. Prosessin eri vaiheissa voidaan palata takaisin aikaisempiin vaiheisiin. Tutkimuksen päämääränä on tarjota yleiskatsaus, yhteenveto ja tiivistelmä valitusta aihepiiristä. Review-tutkimus voidaan määritellä yleisellä tasolla tapahtuvaksi kriittiseksi arvioksi ja kartoitukseksi tietyn aiheen tutkimuksessa. (Kallio 2006, 19–23.) Tutkija analysoi aineistoa työn edetessä. Analysointia voi tehdä koko aineiston keräämisen ajan. Aineiston analysointi on sekä analyyttista että synteettistä. Keskeisintä on löytää tutkimukseen kerätystä aineistosta temaattisesti yhteneväinen kokonaisrakenne kuvaamaan ja kannattelemaan koko aineistoa. Kirjoitettava raportti on yhtenevä ja löytyneet teemat käsitellään aiheen mukaisesti ja kokonaisvaltaisesti. Tutkijan tehtävä on löytää keskeiset käsitteet keräämästään aineistosta karsien epäolennaista aineistoa pois runsaastakin kokonaisuudesta. (Kiviniemi 2018, 81–83.)

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen perusta on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimuksessa pyritään tutkimaan aihetta kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa asioita pikemmin kuin todentaa jo olemassa olevaa väittämää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Tutkimus on kokonaisvaltaista. Suosittu tiedon hankintamuoto on esimerkiksi haastattelu. Analyysissa tutkija pyrkii paljastamaan odottamattomia seikkoja tutkimusmateriaalista. Tutkija ei testaa teoriaa tai hypoteesia, vaan tarkastelee aineistoa yksityiskohtaisesti ja monitahoisesti. Tutkija ei siis määritä, mikä on tärkeää, vaan aineisto. (Hirsjärvi 2003, 151–155.)

Kirjallisuuskatsauksen laatijan on luettava ja ajateltava kriittisesti. Hän suhteuttaa toisiinsa erilaisia näkökulmia, tutkimustuloksia ja -asetelmia. Myös tutkimuksissa havaitut näkemyserot, ristiriitaisuudet ja puutteet pitää pystyä osoittamaan. Tuntiessaan aiheen riittävän hyvin pystyy tutkija laatimaan kirjallisuuskatsauksen niin, että siinä referoidaan yleisluonteisesti aiheeseen löyhästi liittyvää materiaalia, kun taas yksityiskohtaisempaa selostusta tehdään tutkimusongelman kannalta tärkeämmästä materiaalista. (Hirsjärvi 2003, 109–110.) Tutkimusaineistoa analysoitaessa on pidettävä mielessä tavoite saada jo tehdystä tutkimuksesta esiin uutta tietoa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston keruu ja käsittely ovat osa kokonaisprosessia. Analyysia tehdään koko prosessin ajan heti aineiston

keräämisestä alkaen. Tämä tietynlainen tutkimuksen epämääräisyys ja jatkuva muutos vaikeuttavat prosessia. Kvalitatiivinen tutkimus on aina kyseenalaistettavissa, koska tutkija tekee aineistoa analysoidessaan omia valintojaan. (Hakala 2008, 164–170.) Tästä suorana johtopäätöksenä omassa tutkimuksessani näkyy oletettavasti se, että kuulun itse iäkkäisiin tytöntekijöihin ja olen nainen. Uskon tiettyjen valintojen tutkimuksessa liittyvän oman elämän- ja työkokemuksen sekä työhistorian näkökulmaan.

Aineistosta tehdään laadullinen sisällönanalyysi, joka on tutkimuksen perusmenetelmä. Sen avulla voidaan aineistosta tehdä monenlaista tutkimusta. (Sarajärvi ym. 2018, 234.) Aineistoa voidaan analysoida ja esittää monilla tavoilla. Pääperiaatteena on löytää analyysitapa, joka parhaiten vastaa tutkimusongelmaan ja tutkimustehtävää. Karkeasti jäsentäen analyysitavat ovat selittäviä tai ymmärtäviä ja ne voivat kulkea käytännön tutkimustyössä rinnakkain. (Hirsjärvi 2003, 210.) Menetelmällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kirjoitetun aineiston analyysia. Sisällönanalyysillä tutkittava ilmiö pyritään kuvaamaan yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. Menetelmää kritisoidaan. Huonoimmassa tilanteessa tutkija saattaa kuvata analyysin hyvinkin tarkasti, mutta ei kykene tekemään siitä mielekkäitä johtopäätöksiä, vaan esittelee aineistoa järjestettyinä tuloksina. Sisällönanalyysi on tekstinanalyysi. (Sarajärvi ym. 2018, 266–268.)

Kirjallisuuskatsaus itsessään voi olla tutkimus, jota kutsutaan usein systeemiseksi kirjallisuuskatsaukseksi. Se on tehokas tapa syventää jo olemassa olevaa tietoa asiasta, josta on aikaisempaa tutkimustietoa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on luonteeltaan teoreettinen tutkimus, jonka toteuttamisen apuna voi olla aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Tämä toimii aineiston järjestämisen apuvälineenä, jolla aineisto järjestetään alaluokkiin ja tarvittaessa yläluokkiin. Sisällönanalyysin käyttäminen aineiston järjestämisen apuvälineenä on hyvä mainita tutkimuksessa. (Sarajärvi ym. 2018, 317–322.) Tavoitteen asettaminen on itsessään melko haastavaa, koska valittaessa tietty lähestymistapa tai menetelmä suljetaan samalla muita pois. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että tutkimus olisi lähestymistavan mukaan parempi tai huonompi. (Hirsjärvi 2003, 111.)

Tutkimusaineiston sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa alkuperäinen teksti pelkistetään ja siitä poistetaan juuri tehtävälle tutkimukselle epäolennainen sisältö

(Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Tämän laadullisen tutkimuksen kerätty aineisto on kokonaisuudessaan kirjoitettua materiaalia. Tekstiin tutustuessa on oltava tarkkana, etteivät omat ennakkokäsitykset muuta tutkittavan aineiston analyysia (Metsämuuronen 2006, 121). Aineistolähtöisessä teemoittelussa kerätään keskeisiä aiheita kokonaisaineistosta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Näiden keskeisten, usein toistuvien teemojen alle olen kerännyt aineistosta tuloksia, jotka esittelen luvussa kuusi. Tutustuin aineistoon aluksi ilman ennakkokäsityksiä tai -oletuksia. Pyrkimyksenä oli saada kokonaiskuva siitä, millaisesta aineistosta on kyse. Luetun perusteella aloin jäsentää aineistosta eri teemoja teksteistä löytyvien yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien perusteella pitäen mielessä tutkimuskysymyksen. Teemat muodostuivat luettuun tekstiin pohjautuen, ja niiden kautta etsin vastausta tutkimuskysymykseen prosessinomaisesti edeten. Teemojen kautta vastaus tutkimuskysymykseen nivoutui pala kerrallaan. Valitsemani teemat antavat lukijalle selkeän kuvan aineistosta. Tutkimuksen teoriakokonaisuus ja aineisto nivotaan lopullisesti yhteen johtopäätöksissä (Kallio 2006; Ronkainen ym. 2013, 124–125).

5.5. Tutkimuksen eettisyys

Keskustelua tieteen etiikasta on käyty hyvin pitkään, jo antiikin ajoista asti. Hippokrateen vala on vanhin ammattieettinen koodi, jonka jälkeen keskustelu tutkijoiden vastuusta on jatkunut ja jatkuu edelleen. (Haaparanta & Niiniluoto 2016, 149.) Tieteen eettissyyttä on tutkijana miettiä, millaista hyvä tutkimus on. Tutkijoita velvoittaa normi argumentoida tieteellisen päättelyn sääntöjen mukaisesti sekä käyttää tieteellistä menetelmää tutkimuksessaan. (Haaparanta & Niiniluoto 2016, 154.)

Suomessa käytetään tutkimusetiikkaa yläkäsitteenä ja laajasti, kun tarkoitetaan kaikkea tieteeseen ja tutkimukseen liittyvää eettistä arviointia tai näkökulmaa. Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on suomalaisen tiedeyhteisön kanssa yhteistyössä uudistanut ja julkaissut tutkimuseettisen ohjeen, jossa on tarkempi kuvaus hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausepäilyjen käsittelemisestä (HTK-ohje). Ohjeen tavoitteena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä sekä varmistaa, että epäilyt mahdollisista eettisistä

loukkauksista käsitellään nopeasti, oikeudenmukaisesti ja asiantuntevasti. HTK-ohjeessa tutkimusetiikalla tarkoitetaan, että tutkija toimii omaa työtään tehdessään eettisesti vastuullisesti. Hän noudattaa oikeaa toimintatapaa ja edistää tutkimustoiminnassaan kaikkien tieteenalojen tieteeseen kohdistuvien loukkausten ja epärehellisyyden tunnistamista ja torjumista. Tutkijana tulee korostetusti noudattaa tieteellisessä työssä edellytettyä rehtiyttä ja rehellisyyttä. (TENK 2012, 4.)

Tätä tutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt omalta osaltani parhaan taitoni ja osaamiseni mukaan olemaan tulkitsematta ja pitäytynyt pelkästään faktatiedossa. Suhtaudun omalta osaltani tunnollisesti tiedon hankkimiseen, dokumentointiin ja argumentointiin, kuitenkin tiedostaen ihmistieteiden ja laadullisen tutkimuksen perustuvan erilaisiin valintoihin.

6 MITEN AIKAISEMMISSA TUTKIMUKSISSA KUVATAAN IÄKKÄIDEN NAISTEN IKÄSYRJINTÄÄ TYÖELÄMÄSSÄ

6.1. Iäkkäiden naisten ikäsyrjinnän ilmeneminen

Viitasalon (2016) mukaan eniten ikäsyrjintää työssä kokevat yli 55-vuotiaat naiset. Iäkkäät naispalkansaajat havaitsevat eniten vanhaan ikään kohdistuvaa syrjintää työpaikalla. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa 55–64-vuotiaista palkansaajista 5 % on kokenut ikäsyrjintää itse. Tässä ikäryhmässä 7 % naisista on kokenut ikäsyrjintää. Suomessa ikäsyrjinnän yleisyys on pysynyt samalla tasolla vuosia huolimatta ikäsyrjinnän vähentämiseksi tehdystä työstä. (Viitasalo & Nätti 2015, 801.) Naiset ovat miehiä alttiimpia ikäsyrjinnälle (Carlsson & Eriksson 2017, 4). Pietiläisen ym. (2018) tutkiman vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan naisten ikään liittyvä syrjintä on tavanomaisempaa kuin miehiin kohdistuva. Marchiondon ym. (2019) tutkimuksessa todetaan miesten raportoivan naisia useammin ikäsyrjinnästä, kun taas Ruggsin ym. (2013) tutkimuksessa on päinvastainen tulos. Pietiläisen ja Keski-Petäjän (2014) tutkiman survey-tutkimuksen perusteella omalla työpaikallaan naisiin kohdistuvaa syrjintää oli vuonna 2013 havainnut 6–7 % palkansaajista. Naiset havaitsevat ikään kohdistuvaa syrjintää miehiä enemmän. Naisiin kohdistunut syrjintä ja eriarvoinen kohtelu on kuitenkin vähentynyt viimeisten 15 vuoden aikana. Airion (2016) mukaan Iso-Britanniassa iäkkäät naiset kokevat miehiä enemmän ikään liittyvää huonoa kohtelua, mikä osittain selittää naisten myös havaitsevan ikäsyrjinnän miehiä yleisemmin.

Pietiläisen ym. (2018) tutkimuksessa yleisin syrjintäkokemuksen ja -tilanteen syy Suomessa on suosikkijärjestelmät. Tämän jälkeen tulevat työsuhteen tyyppiin, naissukupuoleen ja vanhaan ikään kohdistuva syrjintä. Vanha ikä ja naissukupuoli ovat syrjintäperusteina yhdistettynä erityisesti tiedon saannin ja koulutukseen pääsyn kohdalla. Työpaikoilla ikäsyrjintää esiintyy esimerkiksi kielteisenä asenteena ja muiden työntekijöiden tai esihenkilön arvostuksen puutteena. Yleisiä ikäsyrjintätilanteita ovat työpaikan muutostilanteet, rekrytointi, tiedottaminen, koulutukseen pääsy ja eläkkeelle siirtyminen. (Viitasalo 2016, 205.) Shippeen ym. (2017) tutkimuksen mukaan naiset kokevat juuri ikään perustuvan syrjinnän

voimakkaimpana liittyen syrjinnän kokonaismäärään ja intensiteettiin koko työuran aikana. Pietiläisen ym. (2018) mukaan naiset voivat kokea omiin piirteisiin, kuten ikään ja sukupuoleen, liittyvän syrjinnän rankempana sukupuolijakaumaltaan homogeenisissa yhteisöissä. Arjen työtilanteisiin (uralla eteneminen, arvostuksen saaminen) liittyvää syrjintää naiset kokevat enemmän miesvaltaisissa työyhteisöissä. Naisenemmistöinen työpaikka voi toimia naiselle suojaavana tekijänä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kokemuksilta. Tällaisessa työyhteisössä ei ole sukupuoleen liittyvää vertailumahdollisuutta. Naisten ja iäkkäiden syrjintään yhdistyy vähäinen sosiaalinen tuki ja tieto muutostilanteista työssä (Viitasalo & Nätti 2015, 801).

Iäkkäiden naisten ikäsyrjintä voi johtua ajatuksesta niin sanotusta ihanteellisen työntekijän muodosta, johon liitetään hyvän ulkonäön lisäksi energisyys ja joustavuus. Iän myötä ulkonäkö muuttuu vähemmän ihanteelliseen suuntaan ja sitä kautta iäkäs nainen voi kokea ennakkoluuloja ja syrjintää. (Atkinson ym. 2015, 1021.) Sukupuoliperustainen syrjintä on usein sidoksissa naisten fyysiseen ulkonäköön ja sitä kautta naisten itsetuntoon. Ikäsyrjinnän vaikutusta itsetuntoon perustellaan riittämättömällä valmistautumisella iän mukanaan tuomiin muutoksiin. Itsetunto-ongelmat ja pettymykselliset sekä sosiaaliset vertailut voivat luoda tai pahentaa naisten mielenterveysongelmia. (Shippee 2017, 665.)

Jyrkinen ja McKie (2012), Ruggs ym. (2013), Meliou ym. (2019) sekä Xu ja Previtali (2022) toteavat, että naiset kokevat iän, ikääntymisen ja ikäsyrjinnän eri tavoin kuin miehet. Korkeakoulutetut naiset kokevat ikään, sukupuoleen ja ulkonäköön liittyvää syrjintää ja ennakkoluuloisuutta. Naisten hyvää ja positiivista ulkonäköä voidaan käyttää yrityskuvan luomiseen tarkoituksena kilpailuedun lisääminen. Iäkkäiden naisten ajatellaan olevan miehiä terveempiä, koska he elävät kauemmin. Heidän ajatellaan sopivan fyysistä aktiivisuutta vaativaan työhön, mutta ei teknologiaa vaativaan. (Ruggs ym. 2013, 1037.) Carlsson ja Eriksson (2017) selvittivät, että iän negatiivinen vaikutus on naisilla miehiä vahvempi. Lössbroekin ja Radlin (2019) tutkimuksessa arvioidaan iäkkäiden naisten kokevan miehiä negatiivisempaa arvostelua fyysiseen vetovoimaan tai houkuttelevuuteen liittyen. Naisten katsotaan ikääntyvän saman ikäisiä miehiä aikaisemmin. Heidän koetaan olevan liian vanhoja työskentelemään aikaisemmin, vaikka elinajanodote on naisilla miehiä pidempi. Myös

iäkkäät naiset uskovat tämän ja heidänkin mielestään miesten tulisi jatkaa työelämässä heitä pidempään.

Fisken (2012) mukaan älykkäät, uraa tekevät naiset voidaan kokea työssä uhkaavina ja luonteeltaan kovina. Uranaiset kokevat työssään vihamielisyyttä ja seksismiä. Näihin ennakkoluuloihin yritysten organisaatioiden pitäisi kiinnittää huomiota. Työpaikalla ajatellaan, etteivät iäkkäät pysty oppimaan uutta. Heillä uskotaan olevan vähemmän samoja ammatillisia taitoja kuin nuorilla. Lisäksi heitä pidetään joustamattomina ja heidän ajatellaan mukautuvan huonosti työpaikan muutoksiin. Iäkkäiden työntekijöiden kunnianhimoa kyseenalaistetaan. Heidän ei nähdä olevan halukkaita tekemään työtä yhtä kovasti kuin nuorten. Iäkkäitä suositaan kuitenkin heidän työkokemuksensa takia. (Marchiondo 2019, 655; Ruggs ym. 2013, 1032.) Vaikka Suomessa tutkimuksen perusteella asennoidutaan iäkkäisiin positiivisesti, niin iäkkäiltä kysyttäessä he kokevat melko usein ikään perustuvaa syrjintää. Ikäsyrjintä on vaikeasti havaittavaa ja mitattavaa. (Airio 2016, 20.)

6.2. Selityksiä naisten ikäsyrjinnälle

Jyrkisen ja McKien (2012) mukaan naisten emotionaalisuutta, seksuaalisuutta ja lisääntymiskykyä pidetään edelleen stereotyyppisesti poissulkemisen perusteena rekrytoinnissa, uralla etenemisessä ja johtamistehtäviin valitsemisessa. Naiseutta voidaan pitää esteenä johtotehtävissä toimimiseen. Hyvin nuorten naisten uraa uhkaa raskaaksi tuleminen, kun taas yli 40-vuotiaat naiset koetaan liian vanhoina, epämiellyttävinä ja vaihdevuosista kärsivinä. Atkinsonin ym. (2015) mukaan naiset kohtaavat koko uransa ajan ammatillista kyseenalaistamista, koska naiseuteen liitetään emotionaalisuus ja lisääntymiskyky. Iäkkäillä naisilla tähän liitetään vielä vaihdevuosien myyttejä. Todellisuudessa on vähän tietoa, miten naiset käsittelevät vaihdevuosiin liittyviä asioita työpaikalla. Naisilla ei ehkä ole tapaa puhua aiheesta ja se on vaiennettu pelolla, tietämättömyydellä ja vastenmielisyydellä.

Fiske (2012) liittää tutkimuksessaan paternalistisen säälin ennakkoluulona naisista ja vanhemmista ihmisistä puhuttaessa. Perinteisistä naisista pidetään, mutta heitä ei kunnioiteta. He ovat mukavia ja lämpimiä, mutteivat varsinaisesti johtaja-ainesta, vaan epäpäteviä ja muutosvastaisia. Naiset nähdään alisteisessa asemassa ja edelleen

vahvasti vanhojen sukupuolistereotypioiden mukaisina. Kuitenkin epätavalliset naiset määritellään kadehdittaviksi ja heidät koetaan pätevinä, mutta kylminä. Airion (2016) mukaan iäkkäisiin yhdistetään ihailua ja sääliä. Kuitenkin erityisesti nuorten mielestä iäkkäisiin liitettävä asenne on sääli. Nuoret eivät varsinaisesti ole asenteiltaan syrjiviä, mutta heillä ei ole kykyä havaita ikäsyrjintään liittyvää ajatusmallia. Chonodyn ja Wangin (2014) tutkimuksessa iäkkäät nähdään pääasiassa masentavina, masentuneina, muutokseen kykenemättöminä, yksinäisinä ja huonon hygienian omaavina. Ikääntyminen on kuitenkin asia, jonka jokainen kohtaa. Iäkäs on vanhempi versio nuoresta henkilöstä.

Shippee ym. (2019) ovat tutkineet naisten työhön liittyvän ikäsyrjinnän vaikutusta mielenterveyteen ja elämänkulkuun. Tutkimus osoittaa, että ikäsyrjintää kokeneilla naisilla on enemmän mielenterveysongelmia. Ikäsyrjintä lisää naisten taloudellisia vaikeuksia ja sitä kautta mielenterveyden haasteita. Lainsäädännöstä huolimatta ikäsyrjintä on yleistä työssä ja sillä on pitkäaikaisia ja merkittäviä elinikäisiä vaikutuksia naisten mielenterveyteen. Xu ja Previtali (2022) toteavat, että yhdessä ikä- ja sukupuolijärjestelmät voivat muokata elämäntilanteita ja aiheuttaa naisille riskejä ja haittoja, jotka johtavat sukupuolittuneeseen ikäsyrjintään.

Pietiläinen ym. (2018) mukaan moniperusteinen syrjintä (useamman syrjintäperusteen samanaikainen esiintyminen) on naisilla selvästi yleisempää kuin miehillä. Syrjintää voi työssä ennustaa muun muassa esihenkilön vähäinen tuki. Ruggs ym. (2013) toteavat, että moniperusteista syrjintää kokevat iäkkäät naistyöntekijät useammin verrattuna nuorempiin naisiin tai iäkkäisiin miehiin, koska ovat sekä naisia että vanhoja. Jyrkisen ja McKien (2012) tutkimuksessa todetaan, että ikääntyessään naisella voi olla kolminkertainen vaara joutua syrjityksi liittyen sukupuoleen, ikään ja ulkonäköön, kun taas miesten sosiaalinen asema voi parantua iän karttuessa.

Pietiläisen ja Keski-Petäjän (2014) tutkiman työolobarometrin mukaan ikään perustuva syrjintä kohdistuu yleisemmin vanhaan kuin nuoreen ikään. Syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka ei liity pelkästään sukupuoleen, koetaan tiedon saannissa, esihenkilön ja työkaverien asenteissa sekä arvostuksen puutteena. Kaikissa näissä syrjintätilanteissa naiset kokevat miehiä enemmän eriarvoista kohtelua ja syrjintää, vaikka tulos on edellisestä mittauksesta hieman vähentynyt. Pietiläisen ja Keski-Petäjän (2014) tutkimuksen tasa-arvobarometrin mukaan naiset kokevat miehiä

yleisemmin haittaa sukupuolestaan niin palkkauksessa, uralla etenemisessä, ammattitaidon arvostamisessa kuin työpaineiden jakautumisessakin. Työolotutkimus antaa samansuuntaisen tuloksen, jonka mukaan naisten yleisimmät syrjintätilanteet ovat palkka, uralla eteneminen ja arvostuksen saaminen.

Xun ja Previtalin (2022) tutkimuksessa naisten kohdalla ikään ja sukupuoleen liittyvät tekijät nähdään etenemis- ja koulutusmahdollisuuksia heikentävinä tekijöinä. Naisten oletetaan ottavan työn tekemisen sijaan hoitovastuuta perheessä ja heidän työhönsä palaamista kotona vietetyn ajan jälkeen vaikeutetaan. Tästä seuraa taloudellisia vaikeuksia, sosiaalisia ja emotionaalisia haasteita sekä kokonaisuutena hyvinvoinnin laskua. Atkinsonin ym. (2015) mukaan naisilla on luontaisesti suhteeton vastuu sekä lasten että vanhusten hoitamisessa ja tämä hoitovelvollisuus voi jatkua työuran loppuun asti. Työelämän rakenteet eivät vielä ole sopeutuneet niin, että työn ja henkilökohtaisten vastuiden yhteensovittaminen olisi vaivatonta. Fiske (2012) mainitsee naisten hoitovastuun yleisenä oletusarvona ja sitä kautta työn tekemisen esteenä. Naiset nähdään hoitovastuussa olevina edelleen perinteisten sukupuoliroolien mukaisesti. Työpaikalla naistyöntekijät, joilla on lapsia, koetaan lämpimämpinä, mutta vähemmän pätevinä, kuin muut työntekijät.

Atkinsonin ym. (2015) mukaan yritysten ylimmässä johdossa uskotaan, että miehet voivat helposti työskennellä eläkevuosiensa jälkeen, kun taas iäkkäillä naisilla on enemmän terveysongelmia ja käsiteltäviä asioita, myös perheeseen liittyviä velvoitteita. Naisilla on perhesyistä aukkoja työhistoriassa ja sitä kautta osaamisessa ja kokemuksessa. Jyrkinen ja McKie (2012) ovat tutkimuksessaan huomanneet, että naisten ja miesten toimiminen johtajana eroaa niin urapoluissa kuin perhesuhteissa. Miesjohtajien puolisot ovat usein kotiäitejä, joiden vastuulla on perheestä ja lapsista huolehtiminen. Naisjohtajat taas jakavat vanhemmuuden yleensä työssä käyvän puolison kanssa. Lössbroekin ja Radlin (2019) mukaan monet naiset keskeyttävät työskentelyn uransa alkuvaiheessa jäädessään hoitamaan lapsia kotiin. Nämä naiset ovat avainasemassa palatessaan takaisin työelämään ja ottaessaan kiinni väliin jääneet työ- ja koulutusmahdollisuudet. Näillä töihin myöhäisemmällä iällä palaavilla naisilla on tahtotila jatkaa työn tekemistä eläkeiän jälkeen. Yhä useammat naiset työskentelevät eläkeikään asti ja joskus myös raskauden ajan. Osa naisista jättäytyy kokonaan työelämän ulkopuolelle tai siirtyy osa-aikatyöhön lasten saamisen jälkeen.

Naiset, jotka lopettavat työskentelyn kokonaan raskautensa aikana, palaavat nyt enemmän kuin koskaan työelämään lastensa kasvettua. He palaavat usein lähtötason työhön. (Ruggs ym. 2013, 1029 ja 1031.)

Suomessa 82 % naisista työskentelee kokopäiväisesti. Skotlannissa vastaava prosentti on 59. Suomen tilannetta selittää yleinen päivähoitojärjestelmä ja vanhempainvapaan mahdollisuus. Naisten työssäkäyntiä selittää historia ja talouden sekä hyvinvointijärjestelmän kehitys. Naisten osallistuminen työelämään ja kouluttautuminen ovat tukeneet hyvinvointiyhteiskunnan kehitystä Suomessa. Naisten työssä käymistä tukee myös sukupuolten välinen tasa-arvo. Suomessa yli 30 työntekijää työllistävällä yrityksellä pitää lain mukaan olla tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvon oletuksesta huolimatta naiset ovat sekä Skotlannissa että Suomessa enemmistönä julkisen sektorin töissä matalapalkkaisilla hoito- ja palvelualoilla. (Jyrkinen & McKie 2012, 64.)

Ruggsin ym. (2013) mukaan naisten osuus työvoimasta on lisääntynyt merkittävästi viimeisen 30 vuoden aikana. Naisten työllisyyden kasvu ammattilaisina ja johtotehtävissä on ollut huomattavaa ja naiset jatkavat nyt rutiininomaisesti urallaan 50-vuotiaiksi ja sen jälkeenkin. Atkinsonin ym. (2015) mukaan naisten myöhäiseen työuraan liittyy ymmärrystä ja tasapainoa haasteiden sekä niihin liittyvien asioiden, kuten syyllisyyden, käsittelyssä. Iän myötä naisten valmius kohdata haasteita ja tasapainotella työn ja kotielämän välillä kasvaa. Ura on linjassa sosiaalisten ja henkilökohtaisten arvojen kanssa. Naisten myöhäisellä työuralla huolta herättävät hoitovastuut, ikäsyrjintä ja seksismi sekä terveys ja keho. Iäkkäitä naisia voidaan suosia tietyissä ammateissa miehiä pidemmän elinajanodotteen perusteella. Iäkkäät naiset ovat jo ohittaneet työmarkkinoilla nuorempiin naisiin yhdistetyt pitkät poissaolot esimerkiksi vanhempainvapaiden takia. (Carlsson & Eriksson 2017, 4.) Kun työnhaussa perustason työpaikasta on vastakkain iäkäs mies ja nainen, voi nainen tulla valituksi. Tätä perustellaan stereotyyppisellä ajattelulla ja sosiaalisella roolilla, jossa mies nähdään perheen elättäjänä. Naisen ei oleteta saavuttavan työelämässä yhtä paljon kuin miehen, koska nainen on vastuussa lasten kasvatuksesta. (Ruggs ym. 2013, 1032.)

Jyrkisen ja McKien (2012) tutkimuksessa keski-ikäiset ja iäkkäät naisjohtajat olisivat valmiita tarjoamaan potentiaalista henkistä pääomaa yrityksille ja organisaatioille.

Naisten kokemus kuitenkin on, että organisaatiot eivät ole tästä tietoisia tai eivät ole valmiita hyödyntämään iäkkäiden naisjohtajien ammattitaitoa. Ruggsin ym. (2013) mukaan taloudellinen epävarmuus ajaa iäkkäitä naisia takaisin työelämään. Naisten ja miesten palkkaero kasvaa iän lisääntyessä. Naisvaltaisilla aloilla on lähtökohtaisesti matalampi palkkataso. (Ruggs ym. 2013, 1032.) Ikääntyneiden ja naisten palkkaus ja työllisyysaste ovat alhaisemmat useimmissa maissa. Lisäksi naisten työttömyyden kesto lisääntyy iän myötä. Pitkäaikaistyöttömyys iäkkään henkilön kohdalla antaa voimakkaan negatiivisen signaalin ja vähentää työnantajan kiinnostusta. (Carlsson & Eriksson 2017, 3 ja 15.)

6.3. Ikäsyrjinnän vaikutuksia koulutukseen pääsyssä, ammattitaidon arvostuksessa ja uralla etenemisessä

Melioun ym. (2019) mukaan iäkkään naisen osaamista voidaan väheksyä erityisesti miesvaltaisilla aloilla. Yrittäjinä iäkkäät naiset kohtaavat rakenteellista eriarvoisuutta ja yrittäjyys nähdään edelleen enemmän maskuliinisena toimintana, johon liitetään nuorekkuus, energisyys ja optimismi. Iäkkäiden naisten ammattitaitoa pidetään vähemmän arvokkaana kuin iäkkäiden miesten. Tästä syystä yritykset ovat haluttomia hyödyntämään iäkkäiden naisten asiantuntemusta ja tietoa. (Atkinson 2015, 1021.) Melioun ym. (2019) mukaan ennakkoluulojen takia myös yrityksen rahoituksen kanssa iäkäs nainen voi törmätä haasteisiin. Ennakkoasenteet työssä selviämisestä saattavat liittyä myös naisyrittäjän lähisuhteisiin.

Skotlannissa ja Suomessa on naisjohtajuuteen liittyen samantyyppisiä ongelmia. Molemmissa maissa naiset kokevat sekä sukupuoleen että ikään liittyvää syrjintää, joka muodostaa esteitä uralla etenemisessä erityisesti johtotehtävissä. Naisia aletaan pitää vanhoina jo hieman yli 40-vuotiaina. Naisten kokemusta ja tietoa ei arvosteta samalla tavalla kuin miesten. Sekä Skotlannissa että Suomessa iäkkäät naisjohtajat kokevat, ettei heidän asiantuntemustaan arvosteta. Tämä näkyy epäsuorana tai suorana syrjintänä. (Jyrkinen & McKie 2012, 73–74.) Ruggsin ym. (2013) mukaan naisia väheksytään ja halvennetaan, eikä heitä suositella johtotehtäviin yhtä usein kuin miehiä. Naiset saavat myös mentoreiltaan vähemmän ohjausta ja tukea. Naiset kokevat yrittäjinä ikään ja sukupuoleen liittyvää rakenteellista eriarvoisuutta. Englannissa naisten osuus itsenäisinä elinkeinonharjoittajina on vain 25 %.

Pietiläisen ja Keski-Petäjän (2014) tutkimuksessa on selvitetty vuoden 2013 työolotutkimuksesta, että viimeisen 15 vuoden aikana tehdyt palkansaajien havainnot omassa työorganisaatiossa tapahtuvasta naisiin kohdistuvasta sukupuolisyrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta ovat vähentyneet reilusti. Tuloksen mukaan kuitenkin kahden yhtä pätevän hakijan kohdalla toinen voi olla sukupuolen perusteella huonommassa asemassa. Carlssonin ja Erikssonin (2017) mukaan naishakijoita suositaan naisvaltaisissa ammateissa ja yrityksissä, joissa on paljon naispuolisia työntekijöitä ennestään. Naisrekrytoijat suosivat naisia, mutta miesrekrytoijat ovat sukupuolten välillä tasapuolisempia. Carlsson ja Eriksson (2017) ovat tutkimuksessaan etsineet mahdollisia syitä ikäsyrjintään. Johtopäätöksenä naisten ikäsyrjintään ja iäkkään naisen rekrytointiin voidaan todeta, että iällä on voimakas negatiivinen vaikutus työntekijän valintatilanteessa. Syynä ei silti ole ikääntyminen, vaan pikemminkin se, ettei hakija ole nuori, alle 45-vuotias.

Pietiläisen ja Keski-Petäjän (2014) tutkimuksen perusteella vuonna 2012 tehdyn eurobarometrin mukaan 57 % suomalaisista arvioi, että ikä (yli 55 vuotta) vaikuttaa työnhakutilanteessa työnantajan valintaan niin, että nuorempi samalla pätevyydellä ja taidoilla tulee valituksi. Samassa eurobarometrissa (2012) suomalaisista vastaajista 27 % kokee, että sukupuoli voi vaikuttaa, kun samat taidot ja pätevyyden omaavat hakijat hakevat samaa työpaikkaa. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 63; Carlsson & Eriksson 2017, 20). Ruggsin ym. (2013) mukaan naiset jäävät melko todennäköisesti valitsematta ylennyksen saajaksi, kun samaan paikkaan hakee yhtä pätevä mies. Iäkäs työnhakija kokee, ettei työkokemus, riittävä koulutus tai motivaatio kompensoi iän kanssa (Airio 2016, 20). Vanhempia työntekijöitä pidetään myös nuorempiin verrattuna kalliimpina. Heidän palkassaan näkyy ikään perustuvat palkkiot sekä eläkemaksut. (Carlsson & Eriksson 2017, 24.)

Shippeen ym. (2017) mukaan ikäsyrjintä on yleistä haettaessa työtä tai ylennystä sekä uran loppupuolella. Näissä tilanteissa naisten kokemus ikään perustuvasta syrjinnästä voi itsessään aiheuttaa välitöntä haittaa, erityisesti jos epäoikeudenmukainen kohtelu on jatkuva stressin aiheuttaja työssä. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että korkeasti koulutettujen keskuudessa on vähemmän sairauspoissaoloja kuin alemmilla koulutustasoilla. Naisilla sairauspoissaoloja on miehiä enemmän. (Viitasalo & Nätti 2015, 802.)

Pietiläisen ym. (2018) mukaan naisten kokemuksia syrjinnästä vähentää toimiminen julkisissa ja yksityisissä palveluissa. Viitasalon (2016) mukaan niillä naisilla, jotka työskentelevät ylempinä toimihenkilöinä, valtiolla ja työtehtävissä, joissa on vähäinen sukupuolittainen eriytyminen, on todennäköisesti ikäsyrjintäkokemuksia. Carlssonin ja Erikssonin (2017) mukaan naisten työhön pääsyä voidaan sukupuoliperusteisesti vaikeuttaa tietyissä ammateissa. Lössbroekin ja Radlin (2019) tutkimuksessa todetaan, että naiset osallistuvat koulutukseen miehiä enemmän. Tätä perustellaan sillä, että koulutus on julkisella sektorilla työskenneltäessä todennäköisempää kuin yksityisellä, ja naiset työskentelevät miehiä useammin julkisella sektorilla. Carlsson ja Eriksson (2017) ovat tutkineet iän ja sukupuolen eroja työmarkkinoilla sekä sitä, selvittääkö syrjintä eroa näiden välillä. Tutkimus osoitti, että eri ammattien ja työnantajatyyppien välillä on eroavaisuuksia. Ammatteja jaotellaan edelleen sukupuolen perusteella naisten ja miesten työksi. Tutkimus selvittää työnhakijoiden iän ja sukupuolen vaikutusta työnantajan rekrytointipäätökseen ja mitkä mekanismit selittävät päätöksiä. Työnantajat voivat tietoisesti antaa niin sanotusti poliittisesti korrekteja vastauksia. Työnantajat määrittelevät vanhemmaksi työntekijäksi yli 54-vuotiaat (Carlsson & Eriksson 2017, 22.)

Keski-ikäiset ja naiset kokevat eniten syrjintää liittyen erilaisiin työtilanteisiin. Jopa viidesosa kolme–neljäkymmentä vuotiaista naisista on kokenut arvostuksen puutetta työssä. (Pietiläinen ym. 2018, 8.) Syrjintää esiintyy asenteissa, kuten naisten ammattitaidon vähättelynä, sosiaalisena eristämisenä, häirintänä ja kyttäämisenä työpaikalla. Naisten syrjintään liittyy koulutukseen pääsy, lomat ja työvuorot. Puhuttaessa kertaluonteisesta syrjinnästä koetaan sen liittyvän esimerkiksi palkkaukseen tai rekrytointiin. (Pietiläinen ym. 2018, 38.) Jyrkisen ja McKien (2021) mukaan työpaikan patriarkaalinen arvojärjestelmä pyrkii sulkemaan iäkkäät ihmiset ulkopuolelle, kun he ovat naisia. Melioun ym. (2019) tutkimuksessa vanhalla iällä aloittava naisyrittäjä kokee yritysmaailmassa ulkopuolisuutta ja tarvetta todistaa oikeuttaan toimia yrittäjänä ja samalla alan ammattilaisena sukupuolestaan ja iästään huolimatta. Syrjivät käytänteet luovat esteitä ammattilaisena toimimisessa. Syrjintäkokemukset työssä vaikuttavat myöhempään työuraan ja työttömyyskokemuksiin kielteisesti. Naisten kohdalla syrjintää kokeneilla on tulevaisuudessa vähemmän työkuukausia kuin syrjintää kokemattomilla. Tämä korostuu seuranta-ajan pidentyessä. (Pietiläinen ym. 2018, 9.) Shippeen ym. (2017)

tutkimuksessa tulee esiin, että naisten koettu ikäsyrjintä on yleistä ja se vaikuttaa naisten ammatilliseen etenemiseen, hyvinvointiin ja mielenterveyteen negatiivisesti. Näistä tuloksista huolimatta ikäsyrjinnän vaikutukset naisten keskuudessa jää suurelta osin käsittelemättä.

Pietiläisen ym. (2018) mukaan pitkään jatkuvien työsyrjintäkokemusten seuraukset ovat vakavia. Naisten kohdalla ikäsyrjintäkokemuksia voidaan ennustaa myös terveydentilasta ja siviilisäädystä. Heikko tai kohtalainen terveydentila ja ilman parisuhdetta eläminen ennustaa enemmän ikäsyrjintäkokemuksia kuin hyvä terveydentila ja parisuhde. Yksilötasolla ikäsyrjinnällä on kielteinen vaikutus työntekijään ja hänen hyvinvointiinsa, vaikka tällä hetkellä monilla työntekijöillä on huomattavasti parempi terveys verrattuna aikaisempiin sukupolviin. Ikääntyvälle työntekijälle tulisi kuitenkin antaa mahdollisuus muuttaa työn tekemisen olosuhteita eläkeikää lähestyttäessä. Mikäli työpaikalla on ikäsyrjintää, tällainen työssä jatkamisen ilmapiiri voi olla vaikea saavuttaa. Työntekijä voi joutua jatkamaan aikaisemman kaltaisessa työssä tai voi joutua poistumaan työmarkkinoilta ennenaikaisesti. (Carlsson & Eriksson 2017, 3.)

Iän karttuminen lisää ikäsyrjintäkokemuksia sekä naisilla että miehillä. Iäkkäiden naisten kohdalla korkeakoulutus ei tarjoa suojaa syrjintää vastaan siinä määrin kuin iäkkäillä miehillä. (Atkinson ym. 2015, 1021; Pietiläinen ym. 2018, 17.) Carlssonin ja Erikssonin (2017) mukaan naiset ovat länsimaissa paremmin koulutettuja, heillä on paremmat arvosanat ja tätä kautta he ovat myös miehiä tuottavampia. Lössbroekin ja Radlin (2019) mukaan yli 50-vuotiaat miehet ovat lähes kaikissa Euroopan maissa korkeammin koulutettuja kuin naiset. Samassa tutkimuksessa on kerätty tuloksia myös siitä, että naiset ovat alikoulutettuja verrattuna miespuolisiin kollegoihin. Toisaalta ristiriitaisia havaintoja on naisten ylikoulutuksesta tai ettei koulutuseroja naisten ja miesten välillä ole. Lisäksi tiedetään, että iäkkäitä naisia koulutetaan useammin kuin iäkkäitä miehiä.

Lössbroekin ja Radlin (2019) tutkimuksen mukaan naisjohtajat suosivat iäkkäiden naisten sijaan iäkkäiden miesten kouluttamista, mikä taas saattaa selittyä sillä, että he haluavat välttyä mahdollisilta syytteiltä naisten suosimisesta. Lössbroekin ja Radlin (2019) tutkimuksen mukaan iäkkäitä naisia ei kannata kouluttaa, koska he jäävät ennenaikaisesti eläkkeelle tai osa-aikatyöhön. Kouluttaminen ei ole työnantajan

näkökulmasta kannattavaa. Työnantajat pitävät korkeasti koulutettuja työntekijöitä parempina oppijoina ja sitä kautta heidän kouluttamisensa on hyödyllistä. Jos iäkkäät miehet ovat naisia korkeammin koulutettuja, niin työnantaja tarjoaa heille lisäkoulutuksia. Jatkuva sukupuoleen perustuva syrjintä työmarkkinaprosesseissa heijastuu seksistisenä syrjintänä naisiin myös jatkokoulutuksessa ilman sen ihmeempää tuottavuusnäkökulmaa. Iäkkäät naiset maksavat usein itse koulutuksiaan. Toisaalta tämä voi selittyä sukupuolten välisillä koulutuseroilla ja työpaikan käytänteillä. Erilaisilla uskomuksilla on syrjintää edistäviä vaikutuksia (Malinen & Johnston 2013, 446). Carlssonin ja Erikssonin (2017) mukaan koulutuksia valittaessa voidaan ajatella, että iäkkäiden työntekijöiden kouluttaminen on kannattamattomampaa kuin nuorten, koska iäkkäiden työskentelykausi on väistämättä lyhyempi.

6.4. Iäkkäät naiset tulevaisuuden työelämässä

Iäkkäiden naisten kokema syrjintä työmarkkinoilla vaikuttaa päätökseen eläkkeelle siirtymisestä. Eläkkeelle siirtyminen aikaistuu ja työntekijä kohtaa harvemmin työnantajan, mistä seuraa työmarkkinoiden heikompi toimivuus. (Carlsson & Eriksson 2017, 3 ja 15.) Syrjintäkokemuksella on työttömyyskuukausia lisäävä vaikutus, kun syrjintä kohdistuu esimerkiksi naissukupuoleen tai vanhaan ikään. Näiden lisäksi syrjintätilanteiden ja -perusteiden kasautumisella on yhteys työttömyyskuukausien määrään. (Pietiläinen ym. 2018, 48.) Työnantajat eivät pidä iäkkäitä vähemmän ammattitaitoisina tai heikommin tuottavina, mutta heidän terveydestään ja fyysisestä voimastaan ollaan kuitenkin huolissaan (Carlsson & Eriksson 2017, 22).

Lössbroekin ja Radlin (2019) tutkimuksen mukaan työnantajat ovat siinä uskossa, että naiset jäävät aikaisemmin eläkkeelle tai todennäköisesti osa-aikaiseen työhön ennen eläkeikää. Naiset siirtyvät henkilökohtaisista syistä ennenaikaiselle eläkkeelle esimerkiksi ajoittaessaan oman eläköitymisensä iäkkäämmän puolison kanssa samanaikaiseksi. Aikaisemman eläkkeelle siirtymisen uskossa naisille tarjotaan iäkkäitä miehiä vähemmän koulutusmahdollisuuksia. Työnantajat ajattelevat hyötyvänsä miesten kouluttamisesta naisten kouluttamista enemmän. Mitä enemmän työntekijällä on työaikaa jäljellä koulutuksen jälkeen, sen suurempi hyöty

kouluttamisesta on työnantajalle. Carlssonin ja Erikssonin (2017) tutkimuksen mukaan työnantajan yhteydenotto vähenee rekrytoinnissa jyrkästi, kun hakijan ikä on yli 40 vuotta. Sukupuolesta riippumatta työnantajan kiinnostus on todella vähäistä, kun hakija on lähellä eläkeikää. Tämän mukaan ikäsyrjintä on laajalle levinnyt ilmiö. Se ilmenee huomattavasti varhaisemmin kuin siinä iässä, jossa yleensä aletaan pitää henkilöä ikääntyneenä työmarkkinoilla.

Ruggsin ym. (2013) mukaan ikä- ja sukupuolivinoumia työelämässä on tutkittu johdonmukaisesti ja niissä tulee esiin työikäisten naisten ja ikääntyneiden huono kohtelu. Edelleen olisi hyvä syventää tutkimusta iäkkäisiin naisiin työelämässä, koska tästä näkökulmasta on vähän väestötieteeseen perustuvaa tutkimusta. Malisen ja Johnstonin (2013) ja Marchiondon ym. (2019) mukaan työntekijöiden ikääntymistä ei voida jättää huomiotta, vaan heidän oikeudenmukainen kohtelunsa on välttämätöntä sekä sosiaalisista että taloudellisista syistä. Iäkkäiden työntekijöiden kokemuksia on tärkeää tutkia. Tulevaisuudessa osa iäkkäistä päättää jopa palata takaisin työelämään eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Tämän takia on tärkeää ymmärtää ja oppia uusia käytänteitä iäkkäiden työntekijöiden kanssa toimimisessa sekä negatiivisten ennakkoluulojen vähentämisessä. (Ruggs 2013, 1030.) Atkinsonin ym. (2015) mukaan myöhäinen uravaihe on laajenemassa, kun väestörakenteen ja eläkkeiden muutokset lykkäävät yhä enemmän eläkkeelle siirtymistä. Xu ja Previtali (2022) yhdistävät tutkimuksessaan iän ja sukupuolen intersektionaaliseksi näkökulmaksi, jotka nähdään toisistaan riippuvina tekijöinä. Kimberlé Crenshaw on luonut termin ”intersectionality” vuonna 1989 selittämään afroamerikkalaisten naisten sortoa ja syrjintää.

Ruggsin ym. (2013) mielestä naisten myöhäisistä uravaiheista tiedetään vielä verrattain vähän, koska tutkimus keskittyy nuorten naisten työurien, lasten, perheen ja kotielämän yhdistämisen tutkimukseen. Naisten työurat ovat usein pirstaleisia ja keskeytyneitä (Atkinson ym. 2015, 1020). Melioun ym. (2019) tutkimuksessa yksi vaihtoehto iäkkäiden naisten työllistymisessä on yrittäjyys, joka lisää yksilön sosiaalista ja taloudellista hallintaa. Yrittäjinä toimivien naisten tutkimus liittyy usein vanhemmuuteen ja varhaiseen työikään. Iäkkäiden naisten yrittäjyydestä on verrattain vähän tutkimustietoa. Työssä käyvien naisten mielenterveysongelmien ehkäisyyn voidaan vaikuttaa poliittisilla päätöksillä ja työpaikkojen muuttuvilla käytänteillä.

Kulttuurinen vuoropuhelu ikään perustuvien ennakkoluulojen ehkäisyssä on merkittävä, ja sillä voidaan vähentää ikäsyrjinnän aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia naisten elämässä. (Shippee ym. 2019, 664.)

Atkinsonin ym. (2015) mukaan naispuolisia työelämän roolimalleja ei juurikaan ole. Narratiivi lisää ymmärrystä ikä- ja sukupuolikontekstissa, jossa maskuliiniset uranormit hallitsevat. Se tarjoaa mahdollisuuden reflektioon näiden teemojen vaikutuksista myöhäisellä iällä uraa tekeviin naisiin ja heidät työllistäviin organisaatioihin. Malisen ja Johnstonin (2013) tutkimuksessa negatiiviset asenteet iäkkäitä työntekijöitä kohtaan säilyivät, vaikka positiivisia esimerkkejä ikääntyneistä nostettiin esiin. Selkeässä asennemittauksessa ei ole havaittu ennakkoasenteita iäkkäitä työntekijöitä kohtaan. Implisiittisten, julkilausumattomien, negatiivisten asenteiden oletetaan kehittyvän ihmisen eliniän aikana. Siksi niitä on vaikeampi muuttaa kuin eksplisiittisiä, selvästi ilmaistuja, asenteita.

Lössbroekin ja Radlin (2019) mukaan ikäsyrjiviin asenteisiin vaikuttaminen on hidasta. Esihenkilötyöllä ja johtamisella on merkittävä asema naisten ja iäkkäiden työntekijöiden syrjinnän ehkäisyssä. Ikäystävällinen työympäristö lisää työssä jatkamista pidempään. Ymmärrys siitä, millaisin muutoksin työuria voidaan pidentää, on tarpeen. Koulutus ja erilaiset mediakampanjat nähdään keinoina iäkkäiden työurien pidentämiseen. Xu ja Previtali (2022) kokevat median olevan isossa roolissa monimuotoisuuden lisäämisessä ja ylläpitämisessä työyhteisöissä sekä iäkkäiden naistyöntekijöiden näkyvyyden lisäämisessä. Mediassa ikää ja sukupuolta kuvaillaan tavalla, joka aiheuttaa eriarvoisuutta ja epätasa-arvoa erityisesti iäkkäiden naisten kohdalla. Iäkkäät naiset koetaan työssään melko näkymättöminä. Yhtenä keinona syrjinnän torjunnassa ja yhtäläisten mahdollisuuksien saavuttamisessa tiedotusvälineiden tulisi edistää syrjittyjen ryhmien (naiset, etniset vähemmistöt, ikääntyneet) kuvailua positiivisemmin ja heterogeenisemmin. Malinen ja Johnston (2013) toteavat, että maailmanlaajuisesti työikäiset ikääntyvät. Työnantajat ja rekrytointitoimistot ovat osittain vastuussa iäkkäiden työntekijöiden syrjimisestä. Yksi tapa lisätä tietämystä ja ymmärrystä on nostaa esiin menestyneitä iäkkäitä henkilöitä työpaikalla ja tiedotusvälineissä.

Atkinsonin ym. (2015) mukaan positiivisesta ikääntymisestä on syntymässä diskurssi, jossa ikääntyneitä työntekijöitä mainostetaan lahjakkuuksien ja kokemusten tarjoajina.

Vaikka keskustelua käydään sukupuolettomasti, niin se omaa maskuliiniset normit, eikä näin ollen kerro uraa tekevien iäkkäiden naisten tilanteesta. Ikä ja ikääntyminen voivat olla työntekijälle myös myönteinen asia. Mahdollisten lasten kasvaessa ja aikuistuessa naisten hoitovastuu vähenee. Naiset kouluttavat itseään aktiivisesti ja hakevat uusia haasteita työelämässä. Naiset tarjoavat työlleen valtavan tietomäärän ja kokemuksen. Iäkkäillä naisilla on itseluottamusta ja sitä kautta työssä vapautta ja tilaa. (Jyrkinen & McKie 2012, 26.) McNamaran ym. (2016) mukaan iäkkäät aikovat työskennellä eläkeiässä. Osan on pakko taloudellisista syistä jatkaa työssä käymistä, mutta osa jatkaa, koska nauttii työn tekemisestä. Martin ja North (2022) sekä McNamara ym. (2016) jakavat omissa tutkimuksissaan näkemyksen siitä, että iäkkäät aikuiset muodostavat suuremman osan yhteiskunnasta kuin koskaan aikaisemmin. Asenteiden muuttaminen heikoista, apua tarvitsevista, passiivisista vanhuksista tulisi muuttaa niin, että iäkkäät nähdään aktiivisina, voimakkaina ja työuraansa pitkään jatkavina.

Carlsson ja Eriksson (2017) toteavat tutkimuksensa osoittavan kansainvälisessä vertailussa, että Ruotsin iäkkäiden ja naisten työvoimaosuus on korkea. Tuloksen voidaan olettaa edustavan myös muita maita, joissa on korkea työvoimaosuus. Se ei kuitenkaan edusta maita, joissa naisten ja iäkkäiden rekrytointiin vielä liittyy kielteisiä vaikutuksia. Australiassa on havaittu, että ikääntymisestä on etua kokemuksen, resurssien ja verkostojen näkökulmasta. Yrittäjyys vaikuttaa olevan ikäsyrjinnästä ja ennakko-oletuksista vapaata verrattuna ammatilliseen työhön, mutta yli 50-vuotiaista naisyrittäjistä tiedetään verrattain vähän. (Meliou 2019, 529–531.) Taylorin ym. (2018) mukaan iäkkäiden naisten ei katsota olevan erityisen syrjinnän kohteena ikänsä tai sukupuolensa perusteella. Ilmiönä ikäsyrjintä on ehkä ymmärretty väärin ja se on harvinaista Australiassa. Iäkkäiden työntekijöiden kokemuksia jokapäiväisestä ikäsyrjinnästä on mahdollisesti liioiteltu. Australiassa ikäsyrjinnän katsotaan koskevan pelkästään iäkkäitä ihmisiä. Taylor ym. (2018) toteavat, että moniperustaisen syrjinnän tutkiminen antaisi mahdollisesti muunlaisia vastauksia. Nyt julkaistussa tutkimuksessa naisten kohdalla ikäsyrjintää ei havaittu, vaikka heidän toimintakykynsä nähtiin yhdeksi syrjintää ennustavaksi tekijäksi. Tulotaso tai koulutus ovat ainoastaan vähän arjessa koettua syrjintää ennustava tekijä australialaisilla naisilla. Teollisuuden työpaikoilla naisten ennustetaan kokevan sukupuoleen liittyvää syrjintää, joka ei liity ikään.

Xun ja Previtalin (2022) mukaan ikäsyrjintää esiintyy usein rekrytoinnin yhteydessä. Tästä syystä rekrytointitilanne voidaan nähdä myös hyvänä ikäsyrjinnän torjumisen paikkana. Työpaikan monimuotoisuuden kehittäminen rodun, iän, vammaisuuden, kulttuurin, sukupuolen, etnisen alkuperän sekä seksuaalisen suuntautumisen suhteen on uusi trendi ja johtamiskysymys, jolla on positiivista vaikutusta työn tuottavuuteen. Suomessa ikäsyrjintään on pyritty vaikuttamaan eläke- ja sosiaaliturvajärjestelmien muutoksilla, mikä on usein mahdollistanut iäkkäiden työntekijöiden poistumista työmarkkinoilta ennen eläkeikää. Tämänhetkinen tavoite olisi kuitenkin kannustaa työurien pidentämiseen. Syrjintäkokemukset, erityisesti viimeisinä työvuosina, eivät lisää yksilön halukkuutta jatkaa pitkää työuraa. (Viitasalo 2016, 207–208.) Yhteiskunnallisesti tavoitteena tulee olla kaikille ikäystävälliset työpaikat, joissa iäkkäitä työntekijöitä kohtaan ei ole negatiivisia asenteita tai kohtelua (Viitasalo & Nätti 2015, 804).

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta on tärkeää ylläpitää keskustelua ikäsyrjinnästä. Ymmärryksen ja solidaarisuuden lisääminen sukupolvien välillä edesauttaa ehkäisemään ageistisia ja stereotyyppisiä ajatusmalleja ja lisää jokaisen vaikutusmahdollisuuksia. (Airio 2016, 20.) Iäkkäiden työntekijöiden eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseksi on lisättävä heidän työvoimaosuuttaan ja työllisyyttään sekä työvoiman tarjontaa. Yhtenä keinona tässä on ikäsyrjinnän ehkäiseminen. (Carlsson & Eriksson 2017, 26; Viitasalo & Nätti 2015, 801.) Työsyrjinnässä yhteiskunnan rakenteet, työpaikkatason ongelmat ja työhyvinvoinnin kysymykset nivoutuvat yhteen ja niitä tulisi tarkastella ilmiönä. Yhteiskunnallisella tasolla tarvitaan syrjinnän ehkäisyyn liittyvää poliittista keskustelua ja tukitoimia, joilla puututaan rakenteisiin ja käytänteisiin. (Pietiläinen ym. 2018, 74.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, miten aikaisemmissa tehdyissä tutkimuksissa kuvataan ja selitetään iäkkäiden naisten ikäsyrjintää työelämässä, sekä millaisia seurauksia ikäsyrjinnällä on naisten tulevaan työelämään ja toimintakykyyn. Tutkimuskysymys on: *Miten aikaisemmissa tutkimuksissa kuvataan iäkkäiden naisten ikäsyrjintää työelämässä?* Vastauksien saamiseksi tein kirjallisuuskatsauksen, jonka aineisto sisältää 20 vertaisarvioitua kotimaista ja kansainvälistä artikkelia ikäsyrjinnästä. Keskeistä tuloksissa on ikäsyrjinnän tunnistaminen vaikuttavana tekijänä iäkkäiden naisten työelämässä muun muassa rekrytoinnissa, työhyvinvoinnissa, koulutukseen pääsyssä, ammattitaidon arvostuksessa ja uralla etenemisessä.

Ilmarisen (2006) mukaan termiä iäkäs käytetään yleensä kuvaamaan yli 45-vuotiaita henkilöitä. Ikä tai ikääntyminen eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä. Tutkimassani aineistossa työnantajan kiinnostus vähenee jo 40 vuoden iässä. Ikäsyrjintä nähdään ilmiönä laajalle levinneeksi, eikä se ole sukupuolisidonnaista. (Carlsson & Eriksson 2017.) Tutkimuksen mukaan työnantajan yhteydenotto vähenee rekrytoinnissa jyrkästi, kun hakijan ikä on yli 40 vuotta. Sukupuolesta riippumatta työnantajan kiinnostus on todella vähäistä, kun hakija on lähellä eläkeikää. Tämän mukaan ikäsyrjintä on laajalle levinnyt ilmiö. Se ilmenee huomattavasti varhaisemmin kuin siinä iässä, jossa yleensä aletaan pitää henkilöä ikääntyneenä työmarkkinoilla. Viitasalon (2016) mukaan eniten ikäsyrjintää kokevat yli 55-vuotiaat naiset. Ikäsyrjintä liittyy tavanomaisemmin naisiin kuin miehiin. Naiset kokevat syrjintää kaikissa tilanteissa miehiä enemmän (Lehto & Sutela 2004, 61; Pietiläinen 2018; Pääkkönen 2022, 32–33). Syrjinnällä voi olla vaikutusta työuran pituuteen (Kattelus ym. 2019, 33–34).

Iäkkäiden naisten syrjintä työelämässä tunnistetaan lähes kaikissa kirjallisuuskatsauksessa käyttämissäni tutkimuksissa lukuun ottamatta australialaista Taylorin ym. (2018) tutkimusta. Taylorin ym. (2018) mukaan iäkkäiden naisten eikatsota olevan erityisen syrjinnän kohteena ikänsä tai sukupuolensa perusteella. Ilmiötä pidetään väärin ymmärrettynä, liioiteltuna ja harvinaisena. Tämä muista poikkeava tulos voi selittyä Airionkin (2016) päätelmällä, että ikäsyrjintä on vaikeasti havaittavaa ja mitattavaa. Syrjintää esiintyy, mutta mitään yhdistävää tekijää ei pystytä

kiistatta löytämään esimerkiksi koulutustasosta tai ammattiryhmistä (Pääkkönen 2020, 30). Tutkimukseni perusteella voidaan todeta, että iäkkäiden naisten ikäsyrjintä on tunnistettu, mutta sen toteaminen ja toimet ikäsyrjinnän ehkäisemiseksi vaihtelevat eri kulttuureissa.

Yhtenä tutkimustuloksena on ehkä hieman vanhakantainen ajatus naisten hoitovastuusta. Tutkimuksissa tämä esiintyi ajatuksena nuorten naisten jäämisestä kotiin hoitamaan lapsia. Oletetaan myös, että iäkkäät naiset hoitavat lasten lisäksi iäkkäitä perheenjäseniä. Molemmat vaikuttavat merkittävästi työelämään poissaoloina. (Fiske 2012; Atkinson ym. 2015; Xu & Previtali 2022.) Lisäksi huomionarvoista on, että miesjohtajien puolisot ovat usein kotiäitejä, jotka huolehtivat kodista ja perheestä. Naisjohtajat puolestaan jakavat vanhemmuuden yleensä työssä käyvän puolison kanssa. (Jyrkinen & McKie, 2012.) Työelämään iäkkäinä palaavat naiset jatkavat työskentelyä eläkeikään asti ja jopa sen yli. Osa kotiin nuorina jääneistä naisista ei palaa koskaan takaisin työelämään tai palaavat lähtötason työhön. (Ruggs ym. 2013, 1029–1031.) Iäkkäiden naisten potentiaali on yrityksille ja organisaatioille korvaamatonta. Tätä ei usein tiedosteta. (Jyrkinen & McKie 2012.)

Taylor ym. (2018) toteaa, että moniperustaisen syrjinnän tutkiminen antaisi mahdollisesti erilaisia tuloksia. Nyt käytetyssä tutkimuksessa naisten kohdalla ikäsyrjintää ei havaittu, vaikka heidän toimintakykynsä nähtiin yhdeksi syrjintää ennustavaksi tekijäksi. Tulotaso tai koulutus ovat ainoastaan vähän arjessa koettuja syrjintää ennustavia tekijöitä australialaisilla naisilla. Teollisuuden työpaikolla naisten ennustetaan kokevan sukupuoleen liittyvää syrjintää, joka ei liity ikään. Shippeen (2019) tutkimuksessa sukupuoliperustainen syrjintä on sidoksissa naisen ulkonäköön ja sitä kautta naisen itsetuntoon. Itsetunto-ongelmien sekä pettymysten ja sosiaalisen vertailun siedon taas nähdään pahentavan naisten mielenterveysongelmia.

Pietiläisen ym. (2018) mukaan moniperusteinen syrjintä on naisilla selvästi yleisempää kuin miehillä. Ruggs ym. (2013) toteavat, että moniperusteista syrjintää kokevat iäkkäät naistyöntekijät useammin verrattuna nuorempiin naisiin tai iäkkäisiin miehiin, koska ovat sekä naisia että vanhoja. Jyrkisen ja McKien (2012) tutkimuksessa todetaan, että ikääntyessään naisella voi olla kolminkertainen vaara joutua syrjityksi liittyen sukupuoleen, ikään ja ulkonäköön, kun taas miesten sosiaalinen asema voi parantua iän karttuessa. Yleisesti tutkimuksissa vertailtiin naisten ja miesten

kokemuksia syrjinnästä. Vaikka keskityin tutkimuksessani iäkkäisiin naisiin, niin aineistossa oli monesti vertailua myös nuorten ja iäkkäiden naisten syrjinnän välillä.

Ikäsyrjintää ja ageismia ei suoraan voi käyttää synonyymeinä. Ageistisia ennakkoluuloja käytetään rohkeammin kuin esimerkiksi rasismia tai seksismiä. Henkilöt tavallaan kohdistavat ageistisia ennakkoluuloja ja negatiivisuutta myös omaan tulevaisuuden minäänsä, vaikka pääasiassa syrjintä on positiivissävytteistä, tahatonta ja jopa hyväntahtoista. (Airio 2016.) Useimmissa maissa iäkkäiden ja naisten palkka ja työllisyysaste ovat alhaisempia. Naisten työttömyyden kesto lisääntyy iän myötä. Sekä ikä että pitkät työttömyysjaksot näyttäytyvät negatiivisina työnantajan suuntaan. Kokemus syrjinnästä työmarkkinoilla vaikuttaa päätökseen eläkkeelle siirtymisestä. (Carlsson & Eriksson 2017, 3 ja 15.) Työnantajat uskovat, että naiset jäävät miehiä aikaisemmin eläkkeelle henkilökohtaisista syistä. Tämä liitetään haluun eläkkeelle siirtymisestä samanaikaisesti puolison kanssa. (Lössbroek & Radlin 2019.) Eläkeikää lähestyville työntekijöille tarjotaan vähemmän koulutusmahdollisuuksia (Carlsson & Eriksson 2017, 3 ja 15).

Syrjintä on tutkimuskohteena iso aihepiiri. Syrjityksi identifioituminen voi ylipäätään olla este osallistua aiheen tutkimukseen. Syrjintä on ilmiönä moniulotteinen. Tutkimuksen rajoitteena ovat kulttuurierot ja yhteiskunnalliset rakenteet, mikä voi näkyä tutkimuksessa niin, ettei siinä ole riittävästi edustettuna eri vähemmistöryhmiä. Suomessa on vahvuutena pitkä ja edustava koetun syrjinnän tutkimuksen aikasarja-aineisto, jota voidaan täydentää erilaisilla lisätutkimuksilla. (Pietiläinen ym. 2018, 73.) Esimerkiksi Ruggsin ym. (2013) tutkimuksessa heikkoutena on, että tutkitaan iän vaikutusta työllisyyteen, muttei iän ja sukupuolen yhteisvaikutusta. Taylor ym. (2018) toteavat, että tutkimuksen otanta vaikuttaa lopputulokseen. Tutkimusaihe, tutkimuskysymykset ja tutkimukseen vastanneet henkilöt sekä tutkimuksen laajuus vaikuttavat kokonaisuuteen.

Viitasalo ja Nätti (2015) nimeävät tutkimuksen rajoitteiksi sen, ettei heillä ollut tiedossa vastaajien aiempaa ikäsyrjintähistoriaa, eikä näin ollen voida tietää kokonaisaltistumisesta. Lisäksi tutkittaessa ikäsyrjinnän vaikutusta myöhempään terveydentilaan on vaikutusta myös vastaajien elämäntavoilla, joita nyt ei ollut tiedossa. Tutkimuksen vahvuutena on kuitenkin sen kattavuus ja laajuus. Xu ja Previtali (2022) toteavat, että suuri osa sukupuoleen liittyvästä ikäsyrjinnän

tutkimuksesta on teoreettisesti ohutta. Se on vähän tutkittua ja sukupuolisidonnaisuus rajoittuu iäkkäiden naisten syrjintään, vaikka pitäisi tutkia eri ikäryhmiin kuuluvia naisia ja miehiä.

Tutkimuksissa naisiin kohdistuva ikäsyrjintä ei noudata tiettyä kaavaa. Naiset kokevat iän, ikääntymisen ja ikäsyrjinnän eri tavoin kuin miehet. (Jyrkinen & McKie 2012; Ruggs ym. 2013; Meliou ym. 2019; Xu & Previtali 2022.) Kokemus on henkilökohtainen ja myös seuraukset ovat moninaisia. Ennaltaehkäisevänä tekijänä on kiistatta työyhteisön ja esihenkilön tuki. Esihenkilön tuki voi vähentää myös moniperustaista syrjintää. Positiivinen asenneilmapiiri sekä tasa-arvo palkkauksessa, työvuoroissa ja tiedonsaannissa ehkäisevät syrjintää (Lehto & Sutela 2004, 61; Pääkkönen 2022, 32–33). Työntekijä ja työnantaja voivat yhdessä ratkaista, miten ikääntyminen työpaikalla otetaan vastaan. Käytänteitä muuttamalla voidaan tukea työntekijöiden ikääntymistä. Väistämättä voidaan todeta, että muutokset työntekijöiden toimintakyvyssä ja terveydessä alkavat ilmetä 40–50 vuoden iässä. (Ilmarinen 2006, 60.)

Tutkimustulosta voidaan toivoakseni käyttää hyödyksi iäkkäiden naistyöntekijöiden työelämän tukemisessa niin, että heille mahdollistetaan työuran jatkuminen eläkeikään asti ja mahdollisesti myös sen jälkeen. Iäkkäillä naisilla on paljon hiljaista tietoa ja osaamista, jota työnantajienkin tulisi arvostaa. Väistämättä ikä tuo hitautta ja uusien asioiden omaksumisen vaikeutta, mutta toisaalta pitkä elämän- ja työkokemus tuovat paljon osaamista annettavaksi ja jaettavaksi. Eliniän ennuste ja eläkeikä kasvavat. Oma käsitykseni on, että aikaisempaa parempikuntoisia iäkkäitä naisia ja eläkeläisiä olisi syytä kannustaa antamaan oman työpanoksensa myös eläkeiän jo täytyttyä. Koska vanhuuteen ja ikääntymiseen liittyvät ennakkoajatukset ovat pitkälti osoittautuneet myyteiksi, pitäisi iäkkäät henkilöt nähdä aktiivisina kansalaisina, joilla on yhteiskunnalle annettavana paljon osaamista, kokemusta ja tietoa. (Yliharjula 2011, 25.)

Yllättävää tutkimusaineistossa oli, että ikäsyrjinnän yhteiskunnallinen näkökulma jäi lähes huomiotta. Oma käsitykseni on, että tämänhetkisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa tulisi työntekijöitä kannustaa jatkamaan työuriaan vielä eläkeiän jälkeen. Väestön ikääntyessä ja syntyvyyden laskiessa tämä olisi ensiarvoisen tärkeää. Osa eläkeläisistä kuitenkin perustaa oman yrityksen eläkeiässä. Tämä on yleisempää

naisten kohdalla. Tähän vaikuttavat työntekijöiden toimintakyky ja terveys sekä työn mielekkyys ja merkityksellisyys. Kuitenkin Suomessa on ikäryhmittäin tarkasteltuna vähemmän 55–64-vuotiaita naisia työelämässä kuin muissa pohjoismaissa. (Pääkkönen 2020.) Suomessa on lain keinoin pyritty toimimaan yhdenvertaisuutta tukien ja syrjintää ehkäisten (Naisten ja miesten tasa-arvolaki 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Lainsäädännöllä voidaan jatkossakin tukea yli 65-vuotiaiden työhön osallistumista. Iäkkäiden työntekijöiden koulutustaso, toimintakyky ja terveys mahdollistavat työssä jatkamisen vielä eläkeiän jälkeen. (Pylkänen, 2020.)

Yhtenä tavoitteena tutkimuksessani oli selvittää naisten ikäsyrjintää sosiaalityön näkökulmasta. Kirjallisuuskatsauksen aineistoa valitessani en pettymyksekseni löytänyt suoraan sosiaalityöstä tai -työntekijöistä tehtyä tutkimusta ikäsyrjinnän näkökulmasta. Laineen ym. (2011) tutkimus osoittaa kuitenkin, että Suomessa sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä yli 90 % on naisia ja heidän keski-ikänsä on lähellä 44 vuotta. Jaben (2015) mukaan erilaisuuden ymmärtäminen ja ikäjohtaminen antavat mahdollisuuden eri ikäisten työntekijöiden toimimiselle työssään avoimesti, arvostetusti ja luottamuksellisesti. Työnantajan ja esimiehen tehtävä on puuttua työpaikan ristiriitoihin ja näin edistää myös sukupuolten välistä tasa-arvoa ja puuttua kaikkeen syrjintään.

Muutamassa tutkimuksessa nousi esiin epäily naisten tunteellisuuden ja tunneherkkyyden vaikutuksesta työelämään. Jyrkinen ja McKie (2012) sekä Atkinson ym. (2015) mainitsevat tutkimuksissaan melko harvoin esiin nostetun vaihdevuosinäkökulman. Vaihdevuodet on pitkälti vaiettu aihe. Vaihdevuosien vaikutus työntekijän työn tekemiseen ja terveyteen on kuitenkin kiistaton. Naisten tapa käsitellä asiaa vaihtelee, eikä sitä ole juuri tutkittu. Pidän hyvänä jatkotutkimuksen aiheena selvittää vaihdevuosien vaikutusta iäkkäiden naisten työelämään. Uskon, että lisääntynyt asioista puhuminen auttaisi naisia käsittelemään vaihdevuosien mukana tulevia muutoksia ja oireet voitaisiin myös huomioida paremmin esimerkiksi työterveyshuollossa. Ikäsyrjinnän tiedetään lisäävän naisten mielenterveysongelmia. Mielenterveysongelmilla taas on vaikutusta naisten elämänkulkuun ja myös taloustilanteeseen. (Shippee ym. 2019; Xu & Previtali 2022.) Näin ollen toinen jatkotutkimusaihe voisi liittyä iäkkäiden naisten ikäsyrjintää ehkäisevien toimien vaikutuksen mittaamisesta ja merkityksestä työuran pituuteen. Lisäksi olisi

kiinnostavaa tietää, kuinka moni sosiaalialan työntekijä jatkaa työuraa vielä eläkeiän jälkeen, ja mitkä ovat työssä jatkamisen syyt.

LÄHTEET

Achenbaum, W. Andrew (2013) Robert N. Butler, MD: Visionary of Healthy Aging. New York: Columbia University Press.

*Airio, Ilpo. (2016) Ikään liitettävät stereotypiat ja käsitykset iäkkäistä viidessä EU-maassa. Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti, 24(1). Noudettu osoitteesta https://journal.fi/janus/article/view/56013

Ajattelutavan muutos: kohti oikeuksiin perustuvaa lähestymistapaa ikääntymiseen. Ihmisoikeuskeskuksen julkaisuja 1/2020. Viitattu 8.10.2022.

*Carlsson, Magnus & Eriksson, Stefan (2017) Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment, Rapport 2017:8. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU.

*Chonody Jill M. & Wang, Donna (2014) Ageism among Social Work Faculty: Impact of Personal Factors and Other "isms". Gerontology & Geriatrics Education, 35:3, 248–263

*Fiske, Susan T. (2012) Managing Ambivalent Prejudices: Smart- but-Cold and Warm-but- Dumb Stereotypes. The Annals of American Academy of Political and Social Science

Haaparanta, Leila & Niiniluoto, Ilkka (2016) Johdatus tieteelliseen ajatteluun. Helsinki: Gaudeamus.

Hakala, Juha T. (2008) Uusi graduopas. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara Paula (2003) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

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

Jabe, Marjatta (2015) Ikä voimavarana. Vantaa: Ketterät kirjat Oy.

Jokinen, Esa & työryhmä (2018) Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017, Loppuraportti.

Jyrkinen, Marjut & McKie, Linda (2012) Gender, Age and Ageism: Experiences of Women Managers in Two EU Countries. Work, Employment and Society 26:1, 61–77.

Jyrkämä, Jyrki & Nikander, Pirjo (2007) Ikäsyrjintä, ageismi. Teoksessa Outi Lepola & Susan Villa (toim.) Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry, 181–218

Kaarneoja, Vappu & Rämö, Aurora (2020) Tytöt, Suomalaisen tasa-arvon perusteet. Helsinki; Siltala.

Kallio, Tomi J. (2006) Laadullinen review-tutkimus metodina ja yhteiskuntatieteellisenä lähestymistapana. Hallinnon tutkimus 2. Julkaisupäivä 10.6.2006.

Kattelus, Ritva & Jokinen, Tom & Peltonen, Carita & Harwin, Valerie (2019) Eläkettä & eliksiiriä. Hollola: Avisado.

Kiljunen, Kimmo (2015) Eläkeläisten taitettu itsetunto. Seniorikansalaisen nyky-Suomessa. Helsinki: Minerva kustannus oy:

Kiviniemi, Kari (2018) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 74–88.

Kosonen, Ulla (2003) Naisia työn reunoilla, elämänkokemusta ja ikäsyrjintää. Jyväskylä: Kopijyvä kustannus oy.

Lahti, Pirkko (2019) Ikääntynyt, iäkäs vai vanha? Ikätalo, Terveyskylä.fi (terveyskyla.fi) Viitattu 27.11.2022

Laine, Marjukka & Kokkinen, Lauri & Kaarlela-Tuomaala, Anu & Valtanen, Elisa & Elovainio, Marko & Keinänen, Mika & Suomi, Reima (2011) Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010, kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki; Työterveyslaitos.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä 1977–2008. Helsinki; Tilastokeskus.

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

Levonen, Terttu (2005) Täysillä eteenpäin. Jyväskylä: Gummerus.

*Lössbroek, Jelle & Radl, Jonas (2018) Teaching older workers new tricks: workplace practices and gender training differences in nine European countries. Ageing & Society (2019) 39 (2017–2193).

*Malinen, Sanna & Johnston Lucy (2013) Workplace Ageism: Discovering Hidden Bias. Experimental aging research 39.4: 445–465. Web.

*Marchiondo, Lisa A. & Gonzales Ernest & Williams Larry J. (2019) Trajectories of Perceived Workplace Age Discrimination and Long-Term Associations With Mental, Self-Rated, and Occupational Health. The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences 74.4: 655–663. Web.

*Martin, Ashley E. & North, Michael S. (2022) Equality for (Almost) All: Advocacy Predicts Lower Endorsement of Sexism and Racism, but not Ageism. Journal of Personality and Social Psychology vol. 123 No 2, 373–399. Web.

*McNamara, Tay & Pitt- Catsouphes, Marcie & Sarkisian, Natasha & Besen, Elyssa & Kidahashi, Miwako (2016) Age Bias in the Workplace: Cultural Stereotypes and In-Group Favoritism. The International Journal of Aging and Human Development Vol. 83(2) 156–183. Web.

*Meliou, Elina & Mallet, Oliver & Rosenberg, Shoshanna (2019) Being a Self-Employed Older Woman: From Discrimination to Activism. Work, Employment and Society, Vol. 33(3) 529–538.

Metsämuuronen, Jari (toim.) (2006) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp ky

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

*Pietiläinen, Marjut & Viitasalo, Niina & Lipiäinen, Liudmila & Ojala, Satu & Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Jokinen, Esa & Korvajärvi, Päivi & Nätti, Jouko (2018) Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Loppuraportti, Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.

Portin, Petteri (2013) Vanheneminen biologisena ilmiönä. Teoksessa Eino Heikkinen & Jyrki Jyrkämä & Taina Rantanen (toim.) Gerontologia. Helsinki: Duodecim, 113–124.

Pylkänen, Elina (2020) Lopusta pidennetty työura. Työn ja talouden tutkimus: Labore

Pääkkönen, Sirpa (2020) Pätkiä ja potkuja, naisten kokema ikäsyrjintä työelämässä. Hollola: Avisado.

Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Ylänne, Sari & Paavilainen, Eija (2013) Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro oy.

*Ruggs, Enrica N. & Hebl, Michelle R. & Walker, Sarah Singletary & Fa-Kaji, Naomi (2014) Selection Biases That Emerge When Age Meets Gender. Journal of managerial psychology 29.8: 1028–1043. Web.

Ruoholinna, Tarita (2009) Ikääntyvät työelämässä Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen? Turun yliopisto Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) Teemoittelu. KvaliMOTVMenetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

*Shippee, Tetyana P. & Wilkinson, Lindsay R. & Schafer, Markus H. & Shippee, Nathan D. (2019) Long-Term Effects of Age Discrimination on Mental Health: The Role of Perceived Financial Strain. The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences 74.4: 664–674. Web.

Suomen perustuslaki (731/1999)

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2013) Työolot, verkkojulkaisu. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 5.2.2023.

*Taylor, Philip & McLoughlin, Cristopher & Earl, Catherine (2018) Everyday discrimination in the Australian workplace: Assessing its prevalence and age and gender differences. Australasian Journal on Agein: Vol 37 No 4. 245–251

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.

Terveyskylä (2019) http://www.terveyskyla.fi/ikatalo Ikääntynyt, iäkäs vai vanha? | Ikätalo | Terveyskylä.fi (terveyskyla.fi) Viitattu 27.11.2022

THL (2020) https://thl.fi/web/sot-uudistus/palvelujenjarjestaminen/yhdenvertasisuus/yhdenvertaisuuden-kasitteet

Utrio, Kaari (2006) Suomen naisen tie, pirtistä parlamenttiin. Helsinki: Tammi.

Viitasalo, Niina (2015) Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Akateeminen väitöskirja.

*Viitasalo, Niina (2016) Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä. Työelämän tutkimus, 14(2), p. 204

*Viitasalo, Niina & Nätti, Jouko (2015) Perceived Age Discrimination at Work and Subsequent Long-Term Sickness Absence Among Finnish Employees. JOEM, 57(7).

Ylikarjula, Simo (2011) Vanheneminen kielletty? Elämänkokemuksen puolustus. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa.