

LUT-yliopisto
School of Business and Management
Tietojohtaminen ja johtajuus

Pro gradu -tutkielma

NUORIIN KOHDISTUVA IKÄSYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Tekijä: Tanja Pentinsaari

Vuosi: 2019

1. tarkastaja: Professori Satu Pätäri
2. tarkastaja: Tutkijatohtori Helena Sjögren

TIIVISTELMÄ

Tekijä:	Tanja Pentinsaari
Tutkielman nimi:	Nuoriin kohdistuva ikäsyryntä työelämässä
Tiedekunta:	School of Business and Management
Pääaine:	Tietojohtaminen ja johtajuus
Valmistumisvuosi:	2019
Pro gradu -tutkielma:	LUT-yliopisto
	98 sivua, 1 kuva, 3 taulukkoa, 4 liitettä
Tarkastajat:	Professori Satu Pätäri Tutkijatohtori Helena Sjögrén
Hakusanat:	ikäsyryntä, työlainsäädäntö
Keywords:	age discrimination, labour law

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää nuoriin kohdistuvaa ikäsyryntää työmarkkinoilla kvalitatiivista analysointitapaa soveltaen. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu syrjintäsääntelyn sekä työlainsäädännön ympärille. Tätä on analysoitu lainopin keinoin tulkitsemalla Suomen lainsäädäntöä työelämän ikäsyrynnästä. Kirjallisen materiaalin lisäksi tutkimusaineistona ovat nuorille 15–29-vuotiaille sekä työnantajapuolen edustajille suunnatut puolistrukturoidut teemahaastattelut, joita suoritettiin yhteensä 13.

Tutkimustuloksista voitiin havaita sekä välillistä että välitöntä nuoriin kohdistuvaa ikäsyryntää, josta merkittävä osa on piilossa olevaa. Vähäisten oikeustapausten määrä tukee myös tätä tulkintaa. Esiin nousi sekä kielteisiä että myönteisiä tekijöitä, joissa ikä toimii kriteerinä työntekijöiden ja -hakijoiden eri asemaan asettamisessa. Nuorten tietämättömyys omista oikeuksistaan näkyy rekrytoinnista aina työsuhteen päättämiseen asti. Voimakkaimmin tämä näkyy nuoriin kohdistuvien määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöllä sekä koeaikana tapahtuvien työsopimusten purkamisten yhteydessä. Työnantajapuolella vahvat kielteiset ennakoasenteet nuoria työnhakijoita kohtaan näyttävät osittain esiintyvän tiedostamattominakin. Myönteisenä nuoret kokevat työnantajapuolen osoittaman tuen oman osaamisen

kehittämiseen sekä mahdollisuuden osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen.

Tämä tutkimus osoittaa, että työsuhdeasioiden ja työelämän terminologian tietoisuuden lisääminen ja sen tehokkaampi opettaminen jo kouluissa edistää nuorten työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla ja sinne pääsyssä. Myös yhteistyö yritysten ja oppilaitosten kanssa muun muassa harjoittelupaikkoja lisäämällä tukee tätä tavoitetta. Nuorten työntekijöiden positiivinen erityiskohtelu on sallittua Yhdenvertaisuuslain (YhdVerL 1325/2014) 3 luvun 12 §:ssä säädetyn erilaisen kohtelun oikeuttamisperiaatetta noudattaen. Tähän perustuvat myös työllisyyspolittiset keinot, jotka ovat yksi merkittävimmistä yhteiskunnallisista tavoista parantaa nuorten asemaa työmarkkinoilla.

ABSTRACT

Author: Tanja Pentinsaari
Title: Age discrimination against young people in the labour market
Faculty: School of Business and Management
Master's Programme: Master's Degree Programme in Knowledge Management and Leadership
Year: 2019
Master's Thesis: LUT University
98 pages, 1 figure, 3 tables, 4 appendix
Examiners: Professor Satu Pätäri
Associate professor Helena Sjögrén
Keywords: age discrimination, labour law

The aim of the study is to identify age discrimination against young people in the labour market by applying a qualitative analysis method. The theoretical framework of the research is based on discrimination regulations and labour law. This has been analysed by means of legal doctrine to interpret Finnish legislation on age discrimination in working life. In addition to written material, the research material also consisted of semi-structured thematic interviews with young people aged 15 to 29, as well as employers' representatives. A total of thirteen interviews were carried out.

The results of the research revealed both indirect and direct age discrimination against young people, a significant part of which is hidden. The small number of legal cases also supports this interpretation. Both negative and positive factors emerged, in which age is a criterion for determining the position of workers and applicants. Young people's ignorance of their rights is reflected in recruitment, up to the termination of their employment. This is most evident in the misuse of fixed-term contracts for young people and the termination of employment contracts during trial periods. On the employer side, strong negative prejudices towards young jobseekers seem to be partly unconscious. Young people experience the employers'

side in a positive way when they are given support for the development of their own skills and the opportunity to participate in training provided by the employer.

This research shows that raising awareness and more effective teaching of employment and workplace terminology already in schools promotes the position of young workers in the labour market and their access to it. In addition, co-operation with companies and educational institutions by increasing places on internships, among other things, also supports this objective. Positive special treatment of young workers is permitted, in accordance with the principle of justification of differential treatment provided for in Chapter 3, Section 12 of the Non-discrimination Act (1325/2014). Employment policy tools are also based on this, and they are one of the most important social means to improve the position of young people in the labour market.

ALKUSANAT

Se on siinä. Puolustusvoimain lippujuhlan päivänä kirjoitin viimeisen pisteen tähän tutkimukseen ja valmistuminenkin on jo ihan lähellä. Kiitän yliopistoa saamastani opetuksesta, erityiskiitokset tutkimukseni ohjaamisesta, kaikista neuvoista ja kannustamisesta tutkijaopettaja Helena Sjögrénille ja professori Satu Pätärille. Haluan myös kiittää tutkimustani varten haastateltuja henkilöitä. Suuri kiitos esimiehelleni, kollegoilleni ja lähimmille ystävilleni saamastani tuesta ja uskomattomasta kannustuksesta graduprosessini varrella. Vanhempiani haluan kiittää siitä pyyteettömästä tuesta, jota olen teiltä läpi elämäni saanut. Suurin ja erityinen kiitos kuuluu miehelleni ja pojalleni, ilman teitä en olisi nyt tässä.

Helsingissä 4.6.2019

Tanja Pentinsaari

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	11
1.1 Tutkielman taustaa	12
1.2 Tutkimuskohde ja tutkielman tavoitteet	13
1.3 Tutkimusmenetelmät ja lähdepohja	15
1.4 Tutkielman keskeiset käsitteet ja rajaukset	16
1.5 Tutkielman rakenne	17
2 TYÖELÄMÄN IKÄSYRJINTÄ	20
2.1 Syrjintäsääntelyn taustaa	20
2.2 Työsyryntä rikosoikeudessa	22
2.2.1 Syrjinnän kiello ja työsyryntän kohteeksi joutuminen	23
2.2.2 Työsyryntän rangaistavuus ja kiskonnantapainen työsyryntä	24
2.3 Työsyryntä iän perusteella yhdenvertaisuuslaissa	24
2.3.1 Positiivinen erityiskohtelu ja yhdenvertaisuuslain valvonta	28
2.3.2 Ikään perustuvaan erilaiseen kohteluun oikeuttavat asianmukaiset ja tarpeelliset toimet EU-oikeudessa	30
2.4 Välillinen ikäsyryntä muissa työelämää säätelevissä laeissa	32
2.5 Työsopimuslaki	33
2.6 Laki nuorista työntekijöistä – suojeleva lainsäädäntö	34
2.6.1 Työhönotto, työsopimuksen solmiminen ja purkaminen	35
2.6.2 Työ- ja lepoaika sekä ylityön teettäminen	35
2.6.3 Suojeleva lainsäädäntö	37
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	38
3.1 Tutkimusmenetelmä	38
3.2 Haastatteluaineiston keruu ja kattavuus	39
3.3 Haastatteluaineisto	41
3.4 Aineiston tulkinta ja luotettavuus	42
4 IKÄSYRJINNÄN ILMENEMISMUODOT	45
4.1 Iän merkitys työhönnotossa	46
4.1.1 Ikä työpaikkailmoituksessa	53
4.1.2 Työhakemusten käsittely	57
4.1.3 Työhaastattelu, valintapäätös ja työsopimus	60

4.2 Iän vaikutus työsuhteessa	63
4.2.1 Työsuhteen aikana tapahtuva koulutus	65
4.2.2 Eri-ikäisten vaikutusmahdollisuudet organisaatiossa	67
4.3 Ikä ja työsuhteen päättäminen	69
4.4 Nuorten aseman edistäminen työmarkkinoilla	75
5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	79
5.1 Keskeisimmät tutkimustulokset	80
5.2 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet	86
LÄHTEET	88

LIITTEET

LIITE 1: Kysymysrunko nuorille 15–29-vuotiaille

LIITE 2: Kysymysrunko työntajapuolen edustajille

LIITE 3: Kirje potentiaalisille teemahaastatteluun osallistuville

LIITE 4: Haastattelut

LYHENTEET

EN	Euroopan neuvos
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HO	Hovioikeus
ILO	International Labour Organisation
Kela	Kansaneläkelaitos
Keva	Kuntien eläkevakuutus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
KVhL	Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304
L Nuor	Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998
MerimiesL	Merimieslaki 7.6.1978/423
OM	Oikeusministeriö
PAM	Palvelualojen ammattiliitto
PL	Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
RL	Rikoslaki 19.12.1889/39
SairVL	Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224
TAL	Työaikalaki 9.8.1996/65
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TSLk	Työsopimuslaki (kumottu) 30.4.1970/320
TsValvL	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44
TthL	Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383
TTurvL	Työturvallisuuslaki 28.3.2002/738
TyEL	Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395
YhdVerL	Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325
YksitL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759
YYL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334
VahL	Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412

V_YhdVerL

Kumottu Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

VM

Valtiovarainministeriö

VirkamiesL

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/7

1 JOHDANTO

Työelämässä ikäsyrynnän kanssa kosketuksiin joutuvat sekä nuoret, että iäkkäämmät henkilöt. 1990-luvun lopun jälkeen iäkkäämpiin työnhakijoihin ja työntekijöihin kohdistuva ikäsyryntä näyttää tasaisesti laskeneen, mutta nuorten työntekijöiden kohdalla se näyttää olevan hieman yleisempää kuin iäkkäämpään työntekijään kohdistuva syryntä (Lehto et al. 2008, 117). Vuoden 2013 työolobarometrissa havaittiin iän olevan varsin yleinen syryntäperuste työsuhteen aikana. Nuoriin kohdistuva ikäsyryntä pysyi edellisen vuoden tasolla, kun taas iäkkäämpien työkykyisten osalta se hieman laski. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 17.)

Ikäsyrynnästä työelämässä on alettu laajemmin keskustelemaan 2000-luvulla. Internetin keskustelupalstat ovatkin alkaneet nopeasti täyttyä ikäsyryntäkokemuksista ja erinäisistä kannanotoista sitä vastaan ja sen puolesta. Nämäkin keskustelut painottuvat enenevässä määrin iäkkäämpien työntekijöiden kokemuksiin. Palvelualojen ammattiliiton (PAM) oikeuspalveluiden päällikön Markku Kuoppamäen mukaan se, että ikäsyryntä oli näyttävästi esillä julkisuudessa etenkin syksyllä 2008, lisäsi tämä ihmisten tietoisuutta kauttaaltaan syrynnän kielloista työelämässä (Edilex uutinen 2009). EU-oikeuden saralla ikäsyryntäkeskustelua sekä laajemmin yhdenvertaisuutta koskettavaa keskustelua ovat herätelleet tapaukset *Mangold* (C-144/04) ja *Kücükdeveci* (C-555/07) (Salminen 2011, 4), joista enemmän tutkielman luvussa 2.3.2.

Ikäsyryntää on Suomen työelämässä tutkittu pääsääntöisesti keskittyen ikääntyvien työntekijöiden kokemaan ikäsyryntään liittyen (mm. Kouvonen 1999; Vaahtio 2002; Julkunen & Pärnänen 2005; Pärnänen 2011). Tutkimuksissa on sivuttu nuoriin kohdistuvaa ikäsyryntää, mutta se on jäänyt taka-alalle. Tämän lisäksi on tutkittu yleisesti yhdenvertaisuutta ja syrynnän esiintymistä työelämässä (mm. Kuoppamäki 2008; Aaltonen, Joronen & Villa 2009; Larja et al. 2012). Näiden tutkimusten kohteena on siis ollut useampi eri syryntäperuste, ja Kuoppamäki on keskittynyt oikeuskäytännön esittelyyn. Tämän lisäksi lainopillisesti ikäsyryntää tai syryntää rekrytoinnin ja työsuhteen aikana sekä irtisanomisten yhteydessä on lähestytty

useissa artikkeleissa (mm. Koskinen 2002; Engblom 2006; Murto 2008; Walkila 2010; Saarinen 2012). Suomen väestön ikärakenteen kehitys ja suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle sekä tästä aiheutuneet keskustelut eläkeiän nostosta ja työurien pidentämisestä voivat olla osasy siihen, että tutkimuksia kohdistetaan iäkkäämpiin työntekijöihin.

1.1 Tutkielman taustaa

Ikäsyrijinnän kieltö on erittäin vahvassa asemassa EU-oikeudessa (Walkila 2010, 569). Työelämään liittyvissä ikäsyrijintää käsittelevissä ennakkoratkaisupyynnöissä EU-tuomioistuimen tuomiot ovat syrjäyttäneet sukupuoleen perustuvat ennakkoratkaisupyynnöt (Saarinen 2012, 2). Sitä vastoin Suomen korkeimmassa oikeudessa ei ole käsitelty yhtään suoraan ikäsyrijintään liittyvää tapausta vuoden 2000 jälkeen (KKO:2000:64). Tätä aihetta käsitellään tarkemmin luvussa 4.3.1. Yksi tapaus löytyy, johon KKO ei antanut työnantajalle muutoksenhakulupaa Vaasan HO:n tuomioon ikäsyrijinnästä, jossa kyseessä oli irtisanomisten yhteydessä lähtörahapaketin tarjoamatta jättämisestä 63-vuotiaalle työntekijälle (Pro 2013). Tapauksessa siis hovioikeuden tuomio jäi voimaan. Suomen korkeimman hallinto-oikeuden antamassa tuomioissa käsiteltiin rikosylikomisarion 63 vuoden irtisanomisiän pätevyyttä (KHO:2011:07). Jokaisessa näissä kolmessa tapauksessa on ollut kyse iäkkäämmän työntekijän kokemasta ikäsyrijinnästä.

Vain harvoin Suomessa syrjintätapaukset etenevät oikeuteen asti, eikä työsyrijinnän torjuminen Suomessa olekaan ollut kovin korostuneessa asemassa (Anttila 2014, 268). Nuorten 15–24-vuotiaiden työntekijöiden kynnyks viedä subjektiivisesti koettu ikäsyrijintä eteenpäin niin, että se saavuttaisi objektiivisesti todennetun lain voiman, on todennäköisesti verrattain korkea. Alle 30-vuotiaat työntekijät eivät välttämättä edes tiedosta, että heidät olisi asetettu työelämässä ikänsä perusteella syrjittyy n asemaan. Subjektiivisesti koetut tilanteet ikäsyrijinnästä ovatkin haastavia ja ne tulee aina käsitellä kokonaisuutena. Aina kuitenkin subjektiivisesti koettu tilanne ikäsyrijinnästä ei ole syrjintää, ja silloin työnantaja voi osoittaa toimineensa oikein eikä näin ollen rikkoneen ikäsyrijinnän kieltöä.

Vaikka suuret ikäluokat tulevat poistumaan lähivuosina työelämästä, ei tämä aiheuta niin suurta työvoimapulaa, jota kuin vielä muutama vuosi sitten pelättiin (Klander 2013). Yritysten tulee kiinnittää kuitenkin jo nyt huomiota nuorten työllistämiseen, jotta nuorisotyöttömyys ei lähde uudestaan nousuun ja aiheuta kauaskantoisempia ongelmia suuren joukon syrjäytyessä kokonaan työelämän ulkopuolelle. Taulukosta 1 näkyy, että 15–24-vuotiaiden työttömyysprosentti on ollut vuonna 2018 alhaisempi kuin edeltävinä vuosina eli kehitystä parempaan suuntaan on havaittavissa. Yrityksille nuorten työllistamisestä on varsinkin pidemmällä tähtäimellä suuri etu, sillä pelkästään arvioidulla nettomaahanmuutolla työvajetta ei korvata vaan nuorten ikäluokkienkin työllisyysasteen on tällöin oltava yli 70 prosenttia (Klander 2013).

Taulukko 1. Nuorten työttömyysasteet iän mukaan Suomessa 2011–2018 (SVT 2018).

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
15–24-vuotiaat	17,0 %	20,1 %	20,1 %	22,4 %	20,5 %	19,9 %	19,0 %	20,1 %
25–34-vuotiaat	7,8 %	8,7 %	8,6 %	9,4 %	8,6 %	7,9 %	7,6 %	7,5 %

1.2 Tutkimuskohde ja tutkielman tavoitteet

Kuten jo edellä todettiin, ikäsyrjinnän kielolla on vahva asema EU-oikeudessa. Tutkielmassa keskitytään työelämässä esiintyvään välittömään ja välilliseen ikäsyrjintään. Usein ikäsyrjinnästä puhuttaessa mielletään sen kohdistuvan vain iäkkäisiin työntekijöihin ja nuorten aseman on tässäkin suhteessa heikompi. Tutkimusongelma on tunnistaa nuoriin työntekijöihin ja -hakijoihin kohdistuva ikäsyrjintä. Tarkoituksena on selvittää, minkälainen toiminta tosiasiansa johtaa ikäsyrjintään ja mitkä toimenpiteet ovat sallittuja työntekijöiden asettamiseen ikänsä perusteella eri asemaan. Vaikka lainsäädäntö luo selkeät raamit ikäsyrjinnän kiellolle työelämässä, voi sen tulkinta eri tilanteissa olla haastavaa, varsinkin, kun puntaroidaan sallittuja ja ei-sallittuja keinoja eri-ikäisten asettamisesta eriarvoiseen asemaan. Syrjinnän kieltoa ja sen esiintymistä useassa eri laissa on myös kritisoitu epäjohtonmukaiseksi (HE 19/2014 vp, 35). Myös positiivisen erityiskohtelun salliminen laissa on

osittain tehnyt ikäyrjintäkiellon toteutumisesta työelämässä haastavaa (Nousiainen 2012, 162).

Tutkimuksen pääongelma on:

Millaista on nuoriin kohdistuva ikäyrjintä työelämässä?

Nuoriin kohdistuvaa ikäyrjintää kartoitetaan tässä tutkielmassa kohderyhmälle suunnatulla teemahaastattelulla, josta esiin nousseet subjektiivisesti koetut ikäyrjintätilanteet analysoidaan teoriaan tukien. Yritysten näkökulmaa tuodaan esille työnantajille suunnatussa haastattelussa sekä keskitytään analysoimaan mahdollisia motiiveja työnantajan tietyn tyyppiselle toiminnalle. Ongelmaa lähestytään yrityksen ja työnantajan puolelta myös selvittämällä ensin nuorten kokemuksia työelämästä ja tämän jälkeen osa kysymyksistä esitetään työnantajapuolelle nuorilta saatujen vastausten perusteella. Myös nuorten asemaa työlainsäädännössä sekä positiivisen erityiskohtelun muotoja on olennaista selvittää, jotta tutkimusongelmaan saadaan kattava lähestymispinta. Vaikka tutkimus kohdistuu nuorten 15–29-vuotiaiden kokeman ikäyrjinnän kuvaamiseen työelämässä, on tärkeää huomioida myös vertailevalta näkökulmalta vanhempaan ikäluokkaan kohdistuva ikäyrjintä. Näin ollen teoreettiseen kehykseen on perusteltua ottaa mukaan ikäyrjinnän käsite sellaisenaan sekä tutkia ikäyrjintää myös aihetta sivuavien oikeustapausten valossa.

Tutkimuksen pääkysymystä taustoittavat alakysymykset:

- **Miten nuoriin kohdistuvaa ikäyrjintää ilmenee?**

- **Miten nuoret huomioidaan työlainsäädännössä ja työllisyystoimenpiteissä?**

1.3 Tutkimusmenetelmät ja lähdepohja

Tutkielman lähestymistapana on käytetty lainoppia. Lainopin tarkoituksena on selvittää oikeuden sisältöä ja olla oikeussäännösten tulkintaa ja systematisointia (Aarnio 1986, 107–109). Tutkielmassa on tällä menetelmällä tutkittu Suomen voimassa olevan lainsäädännön sisältöä työelämän ikäsyrynnästä. Tutkimukseen empiriaosuuteen haastateltiin kymmentä 15–29-vuotiasta oppivelvollisuuden suorittanutta henkilöä, joilla edellytettiin olevan kokemusta ainakin työnhausta. Tämän lisäksi haastateltiin työnantajapuolta (kolme haastattelua), jotta myös yrityksen näkökulma iän merkityksestä työelämässä saadaan näkyviin sekä pystytään selkeämmin analysoimaan myös työnantajan taustalla vaikuttavia motiiveja. Haastattelut suoritettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Teemahaastattelu menetelmä on tutkimuksen aiheen kannalta perusteltu, koska se mahdollistaa keskustelunomaisen haastattelutilanteen, joka kuitenkin etenee ennalta suunniteltuun kysymysrunkoon tukeutuen mutta sallii haastattelukohtaiset muutokset kysymysjärjestyksessä ja -muodoissa (Hirsijärvi & Hurme 2011, 36).

Tutkielman lähdepohja koostuu tutkimusalueeseen liittyvästä lainopillisesta kirjallisuudesta, laeista ja niiden tausta aineistoista sekä aihetta sivuavista tutkimuksista. Oikeustapausten avulla käsitellään lain tulkintaa ikäsyryntätilanteissa sekä analysoidaan tilanteita, joissa tosiasiasa voi esiintyä myös välillistä ikäsyryntää. Oikeustapausten sisältö sekä niiden vaikutus tutkimusongelman kannalta ja viralliset tilastot yhdessä aikaisempien tutkimusten kanssa sekä tutkimusmenetelmänä käytetty teemahaastattelu tuovat esille tutkimuksessa käytetyn aineistotriangulaation. Kyseessä on aineistotriangulaatio, kun ongelmaa yritetään ratkaista erilaisia tutkimusaineistoja analysoimalla (Eskola & Suoranta 2008, 69–70). Nämä tekevät tutkimuksesta laadullisen eli kvalitatiivisen. Ensimmäinen haastattelurunko on tehty teoriaosuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin tukeutuen ja toisen haastattelurungon pohjana on näiden lisäksi käytetty myös ensimmäisessä teemahaastattelussa saatuja tuloksia.

1.4 Tutkielman keskeiset käsitteet ja rajaukset

Tutkimuksessa määritellään rikoslain (RL 39/1889) ja yhdenvertaisuuslain (YhdVerL 1325/2014) mukaan työsyryntä sekä ikään perustuva työsyryntä. Tutkimuksessa tuodaan esiin keskeisimmät syrjintää työelämässä säätelevät lain kohdat. Vaikka tahallisesti ja tietoisesti tehty ikäsyryntä täyttääkin rikoslain työsyryntäsäännöksen tunnusmerkistön (Nousiainen 2012, 144-145), ei tarkoituksena ole tehdä tutkimuksesta rikosoikeudellista.

Tutkimuksessa käytettävä käsite *nuoret* määritellään 15–24 ikävuosien väliin. 25–34-vuotiaat kantavat nimeä nuoret aikuiset. Ikäluokitus perustuu Suomen virallisen tilaston tuottamien työvoimatutkimuksien ikätaulukoihin. (SVT 2014.) Tässä tutkimuksessa rajataan kuitenkin vielä nuoret aikuiset ikähaarukkaan 25–29-vuotiaat. Tässä tutkimuksessa työelämä katsotaan alkaneeksi jo työpaikkailmoituksesta. Tutkimuksessa käsitellään ikäsyryntää työhönotossa, työsuhteen aikana ja työsuhdetta päätettäessä.

Ikäsyryntä-käsite on lähtenyt amerikkalaisen psykiatrin Robert Butlerin *ageismi*-käsitteestä 1969, kun hän huomasi vanhoja ihmisiä kohtaan olevan runsaasti kielteisiä ennakkoluuloja. Kaikki ageismin selitysmallit perustuvat siihen, että sen kohteeksi nähdään aina vanhat ihmiset, eläkeläiset, jotka ovat jo poistuneet työelämästä. Vaikka ageismi on tullut käsitteeksi myös työelämässä koettuun ikäsyryntään, voidaan sen käyttöä tässä yhteydessä pitää haastavana, koska sen on määritelty koskevan vain vanhoja henkilöitä. (Pärnäinen 2011, 102–104.) Tästä syystä tässäkin tutkielmassa pitäydytään ikäsyryntä-käsitteessä.

Välitön ja välillinen ikäsyryntä määritellään yhdenvertaisuuslaissa (YhdVerL 1325/2014) välittömän ja välillisen syrjintä käsitteen pohjalta. Välittömästä ikäsyrynnästä on kyse, kun henkilö asetetaan epäedulliseen asemaan vertailukelpoisessa tilanteessa johonkin toiseen henkilöön nähden ikänsä puolesta. Välillisellä ikäsyrynnällä tarkoitetaan, jos työnantaja aiheuttaa syrjivän lopputuloksen, vaikka hän olisikin noudattanut näennäisesti puolueettomia säännöksiä ja määräyksiä.

Epäsuoralla ikäsyryinnällä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan subjektiivisesti koettua syrjintätilannetta. Ikää ei siis oteta suoraan esiin, mutta henkilö kokee joutuneensa syrjityksi juuri ikänsä puolesta. Suora ikäsyryintä -käsitettä puolestaan käytetään tilanteissa, joissa työntekijän ikä on aiheuttanut selvästi syrjintätilanteen.

1.5 Tutkielman rakenne

Ensimmäisessä luvussa lukija johdatellaan tutkimuskohteen viitekenttään ja työn sisältöön. Toisessa luvussa aihetta lähestytään lakien ja asetusten näkökulmasta. Siinä selvitetään erityisesti, mikä rooli lainsäädännöllä on ikäsyryinnässä työelämän kannalta. Lisäksi luvussa perehdytään syrjintäsääntelyn taustoihin. Työsyryintä käydään läpi rikoslain ja yhdenvertaisuuslain näkökulmasta. Syryinnän kiello käsitellään edellä mainittujen lakien lisäksi myös perehtymällä työsopimuslain säännöksiin. Positiivinen erityiskohtelu iän perusteella ja tähän oikeuttavat ja painavat syyt käsitellään yhdenvertaisuuslain yhteydessä. Tässä kohden käsitellään kaksi EU-tuomioistuimen antamaa ennakkoratkaisua työelämässä tapahtuneesta ikäsyryinnästä keskittyen niissä havaittuihin kohtiin, joissa tulkitaan kansallisessa lainsäädännössä iän perusteella erilaista hyväksytyä kohtelua EU-oikeuden vastaisesti.

Välillisesti ikäsyryintää koskevan lainsäädännön osalta käydään läpi lainkohdat työturvallisuuslaista sekä laista yhteistoiminnasta yrityksissä. Laki nuorista työntekijöistä käsitellään luvun 2 lopussa, jotta tutkielmaan saadaan perusta myös 15–17-vuotiaisiin sovellettavasta työlainsäädännöstä. Tämän lain rinnalla käsitellään kohtia myös työaikaista, jotta voidaan tulkita työnantajan velvollisuus ottaa huomioon työntekijöidensä iät sekä laista suoraan tulevat velvoitteet eri-ikäisten erilaiselle, työntekijää suojelevalle kohtelulle. Luvussa 2 käsitellään myös EU-oikeuden implementointia kansalliseen lainsäädäntöön ennen kaikkea ikäsyryinnän osalta.

Kolmannessa luvussa käydään läpi empiirisen tutkimuksen toteutus ja sen tulkinta. Siinä analysoidaan tutkimuksen luotettavuutta sekä yleistettävyyttä. Myös tutkimusmetodologia esitellään tässä kappaleessa.

Neljännessä luvussa käsitellään ikäsyrynnän ilmenemismuotoja sekä nuorten aseman edistämistä työmarkkinoilla. Työpaikkailmoituksissa esiintyvää ikäsyryntääkin analysoidaan oikeustapauksen sekä haastatteluissa esiin nousseiden esimerkkien kautta suoran ja epäsuoran ikäsyrynnän näkökulmista. Luvussa 4 käsitellään myös eri-ikäisiin työnhakijoihin ja -tekijöihin liitetyt stereotyyppiset asenteet, jotka voivat vaikuttaa jo työpaikkahaastatteluun valittaessa. Luvussa 4 käsitellään myös iän neutralisoidumismahdollisuutta työhakemusten yhteydessä.

Työnantajan palkkauspäätökseenkin voi liittyä ikäsyryntää yhtäläillä kuin työsopimuksen solmimiseen. Luvussa neljä käsitelläänkin myös kohtia laista yksityisyyden suojasta työelämässä sekä työnantajan velvollisuudesta todistaa, ettei väitettyä syrjintää ole tapahtunut. Testien ja henkilöarviointien ikäsidonaisuuden poissulkeminen käydään läpi muun muassa edellä mainittujen lakien avulla. Luvussa käsiteltävän korkeimman hallinto-oikeuden ennakkopäätöksen yhteydessä tulkitaan myös, minkälainen toiminta ei ole ikäsyryntää työpaikkahaastatteluihin kutsumatta jäävien työnhakijoiden osalta. Korkeimman oikeuden ratkaisussa käsitellään määräaikaisiin työsuhteisiin kohdistuvaa eriarvoisuutta, joka ilmenee bonusjärjestelmän ulkopuolelle jäämisenä. Tätä päätöstä tulkitaan myös nuoriin kohdistuvan mahdollisen välillisen ikäsyrynnän näkökulmasta. Työhönottoa käsittelevän luvun lopussa analysoidaan vielä hovioikeuden tuomiolauselmaa siitä, miten kahden eri-ikäisen henkilön palkkaaminen ei vielä todista sitä, etteikö muita työnhakijoita olisi syrjitty iän perusteella.

Neljännän luvun toisessa osiossa käsitellään työpaikkakoulutuspäätösten ja -valintojen yhteydessä esiintyvää ikäsyryntää. Myös eri-ikäisten vaikutusmahdollisuuksissa organisaatiossa sekä urakehitys- ja

etenemismahdollisuuksien yhteydessä voi nousta esiin ikäyrjintää. Näitä arvioidaankin luvussa neljä.

Työsuhteen päättämisen ja lomauttamisen yhteydessä esiintyvä ikäyrjintä tulkitaan luvun neljä lopussa muun muassa työsopimuslakia tulkitseamalla. Tässä kohden käydään läpi myös irtisanomisperusteet sekä useissa työehtosopimuksissa esiintyvä irtisanomisjärjestys. Näitä tulkitaan myös korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä kollektiivisen irtisanomisen yhteydessä esiintyvistä ikäyrjinnästä. Neljännen luvun viimeinen osio käsittelee nuorten työntekijöiden aseman edistämistä työmarkkinoilla ja sinne pääsyssä. Tämän yhteydessä käsitellään työllistämistoimista nuorisotakuun ja Sanssi-kortin käyttöä.

Tutkielman yhteenveto ja johtopäätökset eritellään tutkielman viimeisessä luvussa viisi. Luvun päätteeksi käsitellään mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2 TYÖELÄMÄN IKÄSYRJINTÄ

Monet kansainväliset sopimukset sekä säännökset yhdessä EU-direktiivien kanssa antavat kansalliselle lainsäätäjälle raamit lakien luomiseen. Näin on myös syrjinnän osalta, jossa laajalti ajetaan jokaisen ihmisen oikeudellista yhdenvertaisuutta, tasapuolisuutta ja yhtäläistä suojaa lain edessä ilman, että työntekijä joutuisi syrjivän kohtelun kohteeksi. (Syrjinnän sääntely ja työelämä 2004, 6.) Yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu pyritään takaamaan niin työnhakijoille kuin työntekijöillekin syrjintäsääntelyn avulla ja samalla heille pyritään luomaan suojaa työelämässä tapahtuvalle syrjinnälle (Syrjinnän sääntely ja työelämä 2004, 1).

2.1 Syrjintäsääntelyn taustaa

Kuten jo edellä on todettu, syrjintäkieltoja ja kokonaisuudessaan työhönottoa sisältävä Suomen lainsäädäntö perustuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, joita Suomi on allekirjoittanut noin 50 kpl. Näistä tärkeimpinä mainittakoon Yhdistyneiden kansakuntien ja Euroopan Neuvoston sopimukset. Valtaosa sopimuksista, EN:n direktiiveistä kuin myös Euroopan unionin perusoikeuskirja sisältää yhdenvertaisuutta painottavia kohtia sekä kieltää henkilön syntyperään kohdistuvan syrjinnän. (Työministeriö 2004, 3; Koskinen et al. 2008, 3.)

Kansainvälinen Työjärjestö ILO on luonut yleissopimuksia syrjintää vastaan. Tällaisia ovat esimerkiksi yleissopimus nro 111 vuodelta 1958, joka Suomessa huomioitiin yleisen lainsäädännön piiriin vuonna 1970 (SopS63/1970). Tämä vaatii sopimuksen allekirjoittajajäsenvaltioita noudattamaan ja samalla myös kehittämään sellaista kansallista politiikkaa ja muuta toimintaa, jotka edesauttavat tasapuolisen sekä yhdenvertaisen kohtelun toteutumista työmarkkinoilla, niin ettei syrjintää siellä enää ilmenisi (Työministeriö 2004, 3; Koskinen et al. 2008, 4). Suomen liittyttyä EU:hun vuonna 1995 on kansallisen lainsäädännönkin viitekehys tullut EU:n direktiiveistä ja asetuksista. Syrjinnänkin vastainen lainsäädännön kehittyminen ei niinkään ole kotimaisen politisoinnin tulosta vaan Suomessa on pyritty

noudattamaan kansainvälisiä sopimuksia (Nousiainen 2005, 1193; Nousiainen 2012, 143), sekä implementoitu ajantasaista EU-lainsäädäntöä.

Nousiainen (2012, 145) mukaan selvitykset osoittavat, että suomalaisen oikeuslaitoksen käsittelemät tapaukset koskevat hyvin ilmeistä ja avointa syrjintää, tapauksia, jotka ovat kiistatta todettu tapahtuneen. Tähän tutkimukseen soveltuvien ikäsyrjintää työelämässä käsittelevien oikeustapausten valossa voidaan tulkita kansallisessa oikeuskäytännössä vain tahallisen ja näkyvän syrjinnän nousevan esille ja näin tosiasiallisesti asettavan sekä määrittävän tälle tasolle laissa olevan, kielletyn syrjinnän määritelmän. Kuitenkin on todettava, että samaan aikaan työelämässä on havaittavissa paljon ”piilosyrjintää”. Suurin osa yhteiskunnassakin havaitun ”piilosyrjinnän” muodoista on jo kansallisen lainsäädännön piirissä syrjintäkieltoina (Nousiainen 2012, 145). Suomen oikeusjärjestelmässä työoikeuden piiriin kuuluu suurin osa syrjinnänvastaisesta oikeudesta, monissa common law -oikeuden maissa, kuten esimerkiksi USA:ssa, tämä katsotaan kansalaisoikeuksien piiriin kuuluvaksi (Nousiainen 2012, 145).

Kiteytettynä kansainvälisten syrjintäsäännösten, jotka sitovat Suomea työmarkkinoilla, voidaan todeta sisältävän syrjintäkiellon ja pyrkimyksen yhtäläiseen kohteluun. Ihmisen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, joihin hän ei voi itse vaikuttaa, pohjautuva syrjintä rikkoo ihmis- sekä perusoikeuksia ja se voidaan katsoa henkilöitä epäedullisella tavalla erottelevaksi mutta yhtä lailla myös huonoksi valintaperusteeksi arvioitaessa henkilön kyvykkyyttä muun muassa työhönottoprosessissa tai työelämässä.

Kansainvälisten sopimusten lisäksi Suomen lainsäädännön mukaan syrjinnän kieltö mainitaan siis Suomen perustuslaissa (PL 731/1999), rikoslaissa (RL 39/1889), työsopimuslaissa (TSL 55/2001), laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvoL 609/1986) ja yhdenvertaisuuslaissa (YhdVerL 1325/2014) (Kairinen 2004, 42–43; Koskinen 2002, 4–5). Nämä lait ovat pohjana myös rekrytoinnin, työsuhteen keston ja työsuhteen päättämisen oikeudenmukaiselle toteutumiselle. Hallituksen esityksen eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp. 33, 35) mukaan vuoteen 2014 asti voimassa ollut

yhdenvertaisuuslainsäädäntö oli osin epäyhtenäinen ja jokseenkin hajanainen. Työelämään sovellettavassa lainsäädännössä syrjintäkiellot on sisällytetty sekä YhdVerL:iin ja TSL:iin. Syrjintää koskevat säännökset erosivat näissä laeissa nimenomaisesti mainittujen syrjintäperusteiden osalta. YhdVerL:n uudistuksen toivotaankin kokoavan ja yhtenäistävän syrjintäsääntelyä tältä osin. Esityksen lakiteknisiksi tavoitteeksi asetettiin käytettyjen ilmaisujen yhtenäistäminen. Erityislainsäädännössä säädetyt syrjinnän kiellot haluttiin tällä esityksellä korvata yhdenvertaisuuslakiin viittaavalla säännöksellä. Hallituksen esityksen mukaisena tavoitteena on ollut lainsäädännön selkiyttäminen ja johdonmukaisuuden lisääminen. (HE 19/2014 vp, 33-35)

2.2 Työsyrjintä rikosoikeudessa

Työnantaja tai tämän lukuun toimiva ei saa asettaa henkilöitä eri asemaan työpaikkailmoituksissa, työpaikkaan valitessaan/palkatessaan tai työsuhteen aikana heidän rodun, ihonvärin, kansalaisuuden, kansallisen/etnisen alkuperän, kielen, iän, perhesuhteiden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan, yhteiskunnallisen mielipiteen, uskonnon, poliittisen/ammattillisen toiminnan tai muun näihin kytköksissä olevan syyn takia ilman perusteltua ja hyväksyttyä syytä (RL 47 luku 3 § 2-3 mom.). Säännöstä voidaan soveltaa hyvin laajalti (Valkonen 2006, 287), eikä se pohjaudu ainoastaan RL 47 luvun 3 §:ssä esitetyille syrjintäperusteille, vaan myös taloudelliset tekijät ja työn vaivattoman etenemisen turvaaminen voivat olla syynä syrjinnälle. Esimerkiksi raskaana olevan työntekijän irtisanominen ja irtisanomisen johtuminen ainoastaan raskaudesta on työsyryntää (HE 94/1993, 172). Tämän edellä mainitun esimerkin perusteella myös koeajalla olevan nuoren työntekijän irtisanominen ilman painavaa perustetta on työsyryntää.

2.2.1 Syrjinnän kieltö ja työsyryjinnän kohteeksi joutuminen

Hallituksen esityksen Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi (HE 94/1993 vp.) mukaan haluttiin työsyryjinnän paheksuvuutta korostaa siirtämällä sen kriminalisointi rikoslakiin. Työn tekemisen ollessa keskeinen osa kansalaisten elämää katsottiin työsyryjinnän erityiskriminalisointi aiheelliseksi. Syryjinnän kieltö haluttiin ulottaa jo työpaikkailmoituksen laatimiseen, vaikkakaan syryjintä ei tällöin kohdistu subjektiivisesti kenenkään henkilöön vaan työnhakijakuntaan yleisesti. Näin säännöksen kohteena on työnhakijoiden tasapuolinen kohtelu sinänsä. Vasta työntekijää valittaessa epäasiallisen syin syryjityksi joutunut työnhakija saa asianomistajan aseman. (HE 94/1993, 170-171)

HE 94/1993:n (170) mukaan esimerkiksi työntekijöitä ylennettäessä, vuosilomien ajankohdasta sovittaessa ja urakka- sekä ylitöitä jaettaessa työnantaja voi syryllistyä syryjivään menettelyyn. Työantaja ei siis saa käyttää valtaansa syryjivästi työntekijöitä kohtaan tulkitessaan työsuhteen ehtoja sekä järjestelemällä töitä tai niissä käytettyjä työmenetelmiä. Paikallisesta työehtosopimukseen tai yhteistoimintalain piiriin kuuluvista työsäännöistä sovittaessa työnantaja ei saa soveltaa tasapuolista kohtelua rikkovia sopimusmääräyksiä. Jos työnantaja toimii tätä vastoin, katsotaan työnantajan toiminta syryjiväksi. Myös työsuhteen päättäminen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen syryjivin perustein on kiellettyä.

Hyväksyttävän syin työnhakijan ja -tekijän eriarvoiseen kohteluun on aina oltava perusteltavissa ja painava. Tällainen hyväksyttävä syin voi esimerkiksi olla tilanne, jossa työantaja pyrkii tietoisesti parantamaan erityistä suojelua tarvitsevien asemaa muiden kustannuksella. Tällainen toiminta ei kuitenkaan saa olla satunnaisesti suosivaa, vaan menettelyn pitää perustua voimassa olevaan lakiin, vakiintuneisiin toimintaperiaatteisiin tai työehtosopimukseen. (HE 94/1993, 171) Laki nuorista työntekijöistä, joka avataan tämän tutkimuksen kannalta olennaisin osin luvussa 2.6, jo itsessään velvoittaa työnantajaa kohtelemaan iän perusteella alle 18-vuotiaita työntekijöitä eri tavalla kuin 18 vuotta täyttäneitä.

2.2.2 Työsyrijinnän rangaistavuus ja kiskonnantapainen työsyrijintä

Jos työsyrijintään pohjautuvaa säännöstä rikotaan edellä mainittuja seikkoja väärin käyttäen, voidaan työnantaja tai tämän edustaja tuomita työsyrijinnästä sakkoon tai enintään kuudeksi kuukaudeksi vankeuteen Rikoslain (RL 47 luvun 3 §:n 4 momentin) mukaan. Työsyrijintärikoksesta voidaan tuomita myös henkisen kärsimyksen tuottamisesta Vahingonkorvauslain (VahL 412/1974) 5 luvun 6 §:n 2 momentin mukaan, jos henkilöä on syrjitty rangaistavaksi säädetyllä teolla. Toisen henkilön yllytys työsyrijintään katsotaan niin ikään rangaistavaksi toiminnaksi.

Kiskonnantapaisesta työsyrijinnästä rangaistaan hiukan voimakkaammin: Siihen syyllistyneen maksimi rangaistus voi olla kaksi vuotta RL:n 47 luvun 3a §:n mukaan. Kiskonnantapaisesta työsyrijinnästä on kyse, jos työnhakija tai -tekijä joutuu olennaisesti huonompaan asemaan tämän taloudellista tai muuta huolta hyväksi käyttämällä (Koskinen 2006, 1223). Syrjintärikos on rikosoikeudellisesti rangaistava ainoastaan silloin, kun sen todetaan tapahtuneen tietoisesti ja tarkoituksenmukaisesti – tahallisesti – tehdyksi (Nousiainen 2012, 144-145).

2.3 Työsyrijintä iän perusteella yhdenvertaisuuslaissa

Yhdenvertaisuuslain (YhdVerL 1325/2014) pyrkimyksenä on parantaa ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista. Sillä voimistetaan samalla syrjintää kokevien oikeussuojaa tilanteissa, jotka kuuluvat lain soveltamisalan piiriin niin julkisessa kuin yksityisessäkin toiminnassa. Hallituksen esityksessä eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp. 1-2) ehdotettiin säädettäväksi uusi yhdenvertaisuuslaki, joka astui voimaan vuoden 2015 alusta alkaen. Uusi yhdenvertaisuuslaki on soveltamisalaltaan entistä lakia laajempi. Sen ulottuu sekä julkisen että yksityisen toiminnan piiriin. Yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta haluttiin laajentaa entiseen lakiin verrattuna. Syrjinnän määrittelylle ja eriarvoiseen kohteluun oikeuttavalle toiminnalle haluttiin säännöksiin täsmennyksiä. Syrjintä on edelleen kiellettyä

edellisen voimassa olleen lainsäädännön tapaan, mutta lisäksi kohtuullisten mukautusten laiminlyönti määritellään uudessa yhdenvertaisuuslaissa syrjinnäksi.

Perustuslain 2. luvun 6 §:n 2 momentissa säädetyn yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset haluttiin saattaa paremmin yhdenvertaisuuslainsäädäntöön. Uudistuksen tavoitteena on ollut vahvistaa yhdenvertaisuuden suoja ja asettaa eri perusteilla tapahtuva syrjintä mahdollisimman samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin. Tämän sääntelyn uskotaan auttavan enenevissä määrin erityisesti syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä, kuten esimerkiksi nuoria. (HE 19/2014, 34–35.)

YhdVerL:n 2 luvun 7 §:ssä 1. momentissa mainitaan työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta niin rekrytoinnissa kuin muiden henkilöstöä koskevien ratkaisujen yhteydessä. YhdVerL:n 3 luvun 17 §:ssä säädetään erikseen vielä syrjivän työpaikkailmoituksen kiellosta. YhdVerL:n voimaantulo vuonna 2004 aiheutti myös positiivisen viittaussäännöksen lisäämisen työsopimuslakiin (TSL 55/2001), merimieslakiin (MerimiesL 423/1978, joka on kumottu 17.6.2011 merityösopimuslailla 756/2011), lakiin kunnallisesta viranhaltijasta (KVhL 304/2003) ja valtion virkamieslakiin (VirkamiesL 750/1994). Syrjintätilanteissa syrjinnän käsitteen sisältö, todistustaakka ja vastatoimen kiello määritetään yhdenvertaisuuslaissa (Koskinen et al. 2008, 181; Airaksinen et al. 2008, 48–49). Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 44/2003 vp.) mukaan haluttiin saattaa neuvoston direktiivi 2000/43/EY (syrjintädirektiivi) sekä neuvoston direktiivi työsyryinnästä 2000/78/EY kansallisen lainsäädännön piiriin. Työsyryntädirektiivi vahvistaa EU:n jäsenvaltioiden yleiset puitteet muun muassa ikään kohdistuvan syrjinnän torjumiseksi työelämässä. Nämä direktiivit säädettiin yhdenvertaisuuslailla osaksi kansallista lainsäädäntöä.

YhdVerL:n 6. luvun 28 §:ssä mainittua todistustaakkaa sovelletaan syrjintäasiassa tuomioistuimessa, syrjintälautakunnassa tai muussa toimivaltaisessa elimessä, ei kuitenkaan rikosasian yhteydessä. Vireille panijan on esitettävä todennäköisiä viitteitä, joiden perusteella syrjintää käsittelevä viranomais voi olettaa

kysymyksessä olevan lain vastainen syrjintä. Tällöin syntyy syrjintäoletta, ja vastapuolen on osoitettava, että eri asemaan asettamisella on ollut laissa mainittu hyväksyttävä peruste tai että vastatoimen kieltä ei ole rikottu.

YhdVerL:n 3. luku sisältää syrjinnän ja vastatoimien kiellot. Työsyrjintää voi esiintyä YhdVerL 3. luvun mukaan seuraavissa muodoissa: 1. välitön syrjintä (YhdVerL 10 §), 2. välillinen syrjintä (YhdVerL 13 §), 3. häirintä (YhdVerL 14 §), 4. käsky tai ohje syrjiä (YhdVerL 8 §:n 2. momentti).

Välitön syrjintä määritellään YhdVerL:n 3. luvun 10 §:ssä käsittämään henkilöön kohdistuva syrjintä syrjintäperusteiden mukaan, jotka ovat YhdVerL:n 3. luvun 8 §:ssä mainitut rodun, ihonvärin, kansalaisuuden, kansallisen/etnisen alkuperän, kielen, iän, perhesuhteiden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, vammaisuuden, terveydentilan, mielipiteen, vakaumuksen, uskonnon tai jonkin muun henkilöön kohdistuvan syyn takia ja niiden käyttäminen epäedullisemmin samankaltaisessa, vertailukelpoisessa tilanteessa kuin jotain muuta kohtaan. Tällaisen kohtelun voidaan katsoa aiheuttavan henkilölle taloudellista haittaa sekä joidenkin etujen tai mahdollisuuksien vähentymistä tai menetystä kokonaan vertailukelpoisessa tilanteessa jonkin toisen henkilön saamaan kohteluun nähden (Koskinen et al. 2008, 184 ja TEM 2004, 9). Hypoteettisena esimerkkinä välittömästä työsyrjinnästä voidaan esittää tilanne, jossa kaksi samankaltaista työtä tekevää naishenkilöä, toinen iältään 27-vuotias ja toinen 49-vuotias, anoo työnantajaltaan lupaa päästä samaan työtaitoja kehittävään koulutukseen, mutta työnantaja myöntää koulutukseen pääsyn ainoastaan 49-vuotiaalle. Työnantaja antaa näin ymmärtää, ettei nuoremman henkilöstön koulutus ole hänen mielestään kannattavaa ja samalla syyllistyy välittömään työsyrjintään. Tässä työntekijöiden ikä on selvästi työnantajan valintakriteerin perustana eikä missään määrin hyväksyttävällä tavalla.

Krögerin ja Tiitisen (2012, 178) mukaan välittömän syrjinnän tunnistamisen kannalta on kysymys moniportaisesta harkinnasta arvioitaessa syrjintätilannetta:

1. *”Asetetaanko samassa tai vertailukelpoisessa tilanteessa olevat henkilöt keskenään eri asemaan?”*

2. *Merkitseekö eri asemaan asettaminen epäedullisempaa kohtelua?*

3. *Onko erilaisen kohtelun perusteena kielletty syrjintäperuste?*

Jos edelliseen kysymyksiin vastaus on myönteinen, arvioitavaksi tulee edelleen:

4. *Onko eri asemaan asettamiselle hyväksyttävä peruste (oikeuttamisperuste)?
ja*

5. *Onko eri asemaan asettaminen ollut oikeassa suhteessa tavoitteeseen nähden?"*

Välillinen syrjintä on tahdikkaampaa välittömään verrattuna eikä se tähden ole niin selvästi havaittavaa. YhdVerL:n 3 luvun 13 §:n mukaan välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilö saatetaan huomattavasti epäsuotuisampaan asemaan muihin vertailukelpoisiin henkilöihin nähden käyttämällä näennäisesti puolueetonta säännöstä, käytäntöä tai perustetta tai tälle toiminnalle ei ole olemassa hyväksyttävää tavoitetta saatikka keinoa sen saavuttamiseen. Välillinen syrjintä siis aiheuttaa syrjivän lopputuloksen, huolimatta siitä, että henkilö olisikin noudattanut näennäisesti puolueettomia, sallittuja keinoja sen toteuttamisessa. Välillisen työsyryjinnän esimerkki ikäsyrjinnästä on tilanne, jossa avoimesta työpaikasta ilmoitettaessa työntekijältä edellytetään sellaista kokemusta, joka ei työnkuvan kannalta ole olennaista.

Häirintä määritellään YhdVerL:n 3 luvun 14 §:ssä momentissa 1 tarkoituksen mukaiseksi tai todelliseksi loukkaamiseksi edellä mainittuja syrjintäperusteita käyttäen siten, että se kohdistuu yhden henkilön tai ihmisryhmän arvoon tai koskemattomuuteen samalla luoden vihamielisen, nöyryyttävän, halventavan tai hyökkäävän ilmapiirin. Kiellettyä häirintää on siis niin tarkoituksellinen toiminta kuin myös toiminta, mikä joka on johtanut häirintää tuottavaan lopputulokseen (Koskinen et al. 2008, 185; TEM 2004, 10). Esimerkiksi työntekijän nimittely loukkaamistarkoituksessa tämän henkilökohtaiseen ominaisuuteen perustuvan syyn takia on häirintää. Arkikielessä häirinnästä usein käytetään nimitystä työpaikkakiusaaminen, joka voi kohdistua työntekijään esimerkiksi työnteon jatkuvana perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena, aseman tai maineen kyseenalaistamisena, työyhteisöstä eristämisenä tai sanattomina viesteinä (Ullakonoja 2007, 193). YhdVerL:n 3. luvun 14 §:ssä momentissa 2 työnantajan

menettelyä voidaan pitää syrjivänä, jos tämä laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Henkilön ikä voi myös aiheuttaa tilanteen, jossa henkilöön kohdistuu loukkaavaa nimitelyä. Iso-Britannian työtuomioistuimessa (Employment Tribunals, Case Number: 27001804/2012) ikään perustuvasta häirinnästä tuomittiin työnantaja maksamaan korvauksia entiselle työntekijälleen. 18-vuotiasta työntekijää oli työpaikallaan nimitelty muun muassa teini-ikäiseksi, jonka Employment Tribunals katsoi tapahtuneen loukkaavassa mielessä. Suomessa ja muualla Euroopassa käytössä olevaa säädösoikeudellista järjestelmää ja Iso-Britannian tapaoikeutta (common law) ei voi täysin verrata. Iso-Britanniassa on myös vuonna 2012 implementoitu EU-lainsäädäntöä, joten EU jäsenmaiden kesken lainsäädännön tulkintaa on perusteltuakin vertailla.

YhdVerL:n 3 luvun 8 §:n momentissa 2 mainitaan käsky tai ohje syrjiä. Tämä on kyseessä silloin, kun henkilö määrätään tai kehoitetaan toimimaan syrjintäkiellon vastaisesti. Täten työnantaja ei saa ohjeistaa työpaikkailmoituksen laatijaa mainitsemaan ilmoituksessa sen koskevan ainoastaan tiettyä ikäryhmää, jos painavaa perustetta sille ei ole, muutoin kyseessä on ohje toimia syrjintäkiellon vastaisesti.

Uudessa YhdVerL:ssa hyvityksestä tai muusta syrjinnän takia määrätystä korvauksesta poistettiin yläraja. Näin Euroopan unionin oikeuskäytäntö implementoitiin kansalliseen lainsäädäntöön. Syrjinnästä ja sen vastatoimista maksettavan hyvityksen käyttöalaa laajennettiin entiseen YhdVerL:kiin verrattuna. Syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan parantaminen oli näiden muutosten keskeisenä tavoitteena. (HE 19/2014 vp, 38.)

2.3.1 Positiivinen erityiskohtelu ja yhdenvertaisuuslain valvonta

YhdVerL:n 3 luvun 12 § käsittelee erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteita työssä ja työhön otettaessa. Momentissa 2 määritellään syrjimättömäksi toiminnaksi ikään perustuva erilainen kohtelu, jos tavoitteena on yleisesti ja perustellusti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoihin, ammatilliseen koulutukseen tai näihin

rinnastettava tavoite. Myös sosiaaliturvajärjestelmiin kuuluvat eläke- ja työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi säädetyt ikärajat oikeuttavat eriarvoiseen kohteluun. YhdVerL ei estä positiivista erityiskohtelua, mikäli se on pyrittyyn lopputulokseen nähden oikeasuhteista ja eri asemaan asettamiseen on työn kannalta todellinen ja ratkaiseva Hallituksen esityksen Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttamisesta perusteella (HE 67/2008 vp, 2). YhdVerL:n 3. luvun 9 §:ään säädettiin erikseen positiivisesta erityiskohtelusta. Tosiasiallisen yhdenmukaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen poistaminen tai ehkäiseminen ei ole syrjintää, vaikka siihen käytetyt keinot aiheuttavat erilaisen mutta oikeasuhtaisen kohtelun.

Todellinen yhdenvertaisuus on positiivisen erityiskohtelun tavoite. Tämän toteutuminen työelämässä voi joissakin tapauksissa tarkoittaa, että näennäisesti heikommassa asemassa olevaa ryhmää kohdellaan erilailla kuin muita esimerkiksi työhönotossa tai työsuhteen aikana (TEM 2009, 26).

Positiivinen erityiskohtelu ei oikeuta syrjimään muita ryhmiä, vaan työn tekemiseen ja sen hakemiseen on taattava kaikille yhtäläiset mahdollisuudet. Useimmiten positiivinen erityiskohtelu perustuu tasa-arvosuunnitelmaan tai yhdenvertaisuussuunnitelmaan. (TEM 2009, 25–28.) Sallittua positiivisesta erityiskohtelusta tekee se, että työnantajan käyttämät toimet ovat aina johdonmukaisesti ja suunnitelmallisesti toteutettuja eikä yksittäisissä tapauksissa ilmene mielivaltaisesti valittua ratkaisua, jonka tarkoitusperä on tosiasiasa muu kuin millä ratkaisua perustellaan (Kröger & Tiitinen 2012, 178). YhdVerL:ssa oleva mahdollisuus poiketa ikäsyrjinnänkiellosta sallii varsin selkeästi työntantajalle mahdollisuuden suosia tiettyä ikäryhmää niin rekrytoitaessa tai työsuhteen aikana sallimalla erilaisia etuja muihin ikäryhmiin verrattaessa. Ikään perustuva erilainen kohtelu pysyi vanhaan lainsäädäntöön verrattuna ennallaan (HE 19/2014, 138–140). Nousiainen (2012, 162) kuvaileekin ikäsyrjintäkieltoa ”hampaattomaksi” juuri tämän avoimeksi jätetyn poikkeuksen takia.

YhdVerL:n noudattamisesta työsuhteessa, julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa, työharjoittelussa sekä muussa vastaavanlaisessa tilanteessa työpaikalla valvovat

YhdVerL:n 4 luvun 22 §:n mukaan työsuojeluviranomaiset. Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (TsValvL:n 44/2006) 1 luvun 2 §:n 1 momentissa määritellään työsuojeluviranomaisen tässä kohdassa tarkoittavan aluehallintovirastoa, joka kohdistaa valvonnan työantajan toimintaan työpaikoilla.

2.3.2 Ikään perustuvaan erilaiseen kohteluun oikeuttavat asianmukaiset ja tarpeelliset toimet EU-oikeudessa

TyösyRJntädirektiivin 2000/78/EY esimerkit oikeutetulle ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla määritellään artiklan 6 kohdassa 1.

”Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

- a) erityisten työhön pääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämäänsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,*
- b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhön pääsulle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,*
- c) enimmäisiään vahvistaminen työhönoton edellytykseksi kyseisen toimen koulutusvaatimusten perusteella tai jotta työ voisi kestää kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle siirtymistä.”*

Seuraavaksi esitetyissä Unionin tuomioistuimen tuomiossa on otettu kantaa kahden yksityisen tahon välisestä (horisontaalinen) soveltamisesta asiassa, jossa tuomioistuin on katsonut, ettei kansallinen lainsäädäntö vastaa EU-oikeuden vaatimuksia (Salminen 2011). Tämän tutkielman kannalta merkittävämpi huomio molemmissa tuomioissa kiinnittyy kansalliseen lainsäädäntöön, jossa ikään perustuvat erilaisen kohtelun oikeuttavat toimet katsotaan EU-oikeuden vastaiseksi. Niiden ei katsota täyttävän työsyRJntädirektiivin 6 artiklan kohtaa 1.

Ikäsyrijintää käsittelevästä C-144/04 Werner Mangold vastaan Rüdiger Helm yhteisöjen tuomioistuimen päätöksestä käy ilmi, että vaikka Saksan kansallisen lainsäädännön tavoitteena on ollut selkeästi tukea työttömien ikääntyvien henkilöiden työelämään pääsyä (kohta 59) on tämän kansallisen lainsäädännön katsottu ”ylittävän sen, mikä on asianmukaista ja tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi” (kohta 65). 56-vuotias henkilö oli solminut määräaikaisen työsopimuksen, jonka Saksan laki mahdollisti 58 vuotta täyttäneiden kanssa ja 31.12.2006 saakka 52 vuotta täyttäneiden kanssa ilman lain edellyttämää perustetta määräaikaiselle työsopimukselle. Kansallinen laki siis mahdollisti ikään perustuvan syrjinnän ja rikkoi samalla työsyrijintädirektiiviä 2000/78/EY. Saksalle oli myönnetty lisää aikaa työsyrijintädirektiivin implementoimiseksi kansalliseen lakiin ja eikä tämä määräaika ollut vielä umpeutunut. Siitä huolimatta säännös tulkittiin EU-oikeudessa ikäsyrijinnän kiellon vastaiseksi, koska määräaikaisen työsopimuksen solmiminen pelkästään saavutetun iän perusteella ei ollut suhteellisuusperiaatteen mukainen ja oli täten direktiivin vastainen (kohta 65). Walkila onkin kirjoituksessaan (2010, 569) todennut ikään perustuvalla syrjinnän kiellolla olevan EU-lainsäädännön normihierarkiassa direktiiviä korkeampi asema. EU-oikeuden normin tai yleisen oikeusperiaatteen kanssa ristiriitaista kansallista oikeussääntöä ei voida soveltaa kansallisissa tuomioistuimissa Euroopan unionin ensisijaisuusperiaatteen perusteella.

Kücükdeveci C-555/07 -tuomiossa Saksan työlainsäädännössä ei otettu huomioon irtisanomisaikaa laskettaessa työntekijälle ennen 25 vuoden ikää kertyneitä työjaksoja (kohta 26). 18-vuotiaasta asti työskennellyt kantaja irtisanottiin tämän ollessa 28-vuotias, jolloin täysiä työskentelykausia oli tämän perusteella kertynyt vain kolme. Tällöin irtisanomisaika oli kansallisen lain perusteella yhden kuukauden pituinen (kohta 11). EU-tuomioistuin katsoi, ettei kansallinen *lainsäädäntö ollut soveltuva väitetyin tavoitteen toteuttamiseen*, vahvistamaan työntekijöiden suojaa yrityksessä työskennellyn ajan perusteella, koska irtisanomisajan pidentäminen viivästyti kaikkien niiden työntekijöiden osalta, jotka olivat aloittaneet työsuhteen ennen 25 vuoden ikää (kohta 41). Tämä kansallinen lainkohta voitiin siis mieltää erityisesti nuoria työntekijöitä syrjiväksi.

Nämä EU-oikeuden tuomiot antavat suunnan ikäyrjinnän tulkinnalle, jos kansallinen lainsäädäntö tulkitsee liian laveasti ikään perustuvaan positiiviseen erityiskohteluun oikeuttavia toimia.

2.4 Välillinen ikäyrjintä muissa työelämää säätelevissä laeissa

Kuten jo edellä todettiin, työnhakijaa tai työntekijää ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan iästä johtuen. Ikä ei siis saa toimia perusteettomasti erittelevänä kriteerinä missään työelinkaaren vaiheessa tai tilanteessa. Edellä mainittujen lakien lisäksi työoikeudellisista laeista välillisesti ikäyrjintää koskevat Työterveyshuoltolaki (TthL 1383/2001), Työturvallisuuslaki (Tturvl 738/2002) ja Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YYL 334/2007) (Koskinen 2002, 5).

YYL:ssä 4 luvussa 16 §:n mukaan ikääntyvien työntekijöiden erityisiin tarpeisiin tulee kiinnittää huomioita henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa. Myös perhe- ja työelämän tasapainottamiseen tulisi löytää keinoja ja mahdollisuuksia samoin kuin osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin. YYL:n 16 § kohta henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoite muutettiin hallituksen esityksen mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaksi ja se astui voimaan 1.1.2014. Näin halutaan edistää ikääntyneiden työntekijöiden ja työttömyysuhan alla olevien työkykyä sekä ylläpitää työmarkkinakelpoisuutta. Suunnitelmasta tulee ilmetä, miten edellä mainittujen ryhmien erityistarpeet on yleisesti huomioitu hallituksen esityksen Eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi mukaan (HE 99/2013 vp, 12).

Työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa Tturvl:n 2 luvun 10 §:n momentissa 4 on otettava huomioon myös työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito sekä muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Tturvl:n 2 luvun 10 §:ään on tehty Hallituksen esityksen eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta (HE 201/2012 vp, 8) mukaan lisäys työajoista aiheutuvista tekijöistä haitta- ja vaaratekijöiden joukkoon. Näin pyritään edesauttamaan laajemmin työntekijöiden hyvinvointia,

koska työajat ovat merkittävässä asemassa myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Tturl:n 2 luvun 13 § käsittelee työsuunnittelua, jossa tulee ottaa huomioon myös työn mitoituksen osalta työntekijöiden henkiset ja fyysiset edellytykset ja näin pyritään vähentämään, jopa välttämään, työn kuormitustekijöistä aiheutuvat haitat työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle.

2.5 Työsopimuslaki

Työsopimuslain (TSL 55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentti määrittää lain soveltamisalan ulottuvan työsopimukseen, jolla työntekijät sitoutuvat tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun vastiketta vastaan ja tämän johdon valvonnan alaisuudessa. Tätä lakia ei kuitenkaan sovelleta julkisoikeudelliseen palvelusuhteeseen tai tämän palveluvelvollisuuden täyttämiseen eikä työsopimukseen, josta säädetään erikseen lailla (TSL 1 luku 2 § 1 ja 3 mom).

Työsopimuslaista käsitellään tässä tutkimuksessa ensisijaisesti syrjäntäkielto. Lomauttamisen ja työsuhteen päättämisen perusteet käsitellään tämän tutkimuksen luvussa 3.3, jotta näissä tilanteissa mahdollisesti nuoren ikänsä perusteella syrjityksi joutuneiden työntekijöiden asema saadaan oikeudellisin säännösin tulkittua.

Syrjäntäkielto työsopimuslaissa

TSL:n 2. luvussa käsitellään työnantajan velvollisuudet, lain 2. luvun 2 §:ssä säädetään syrjäntäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta. Kuten rikoslain mukaan, työnantaja ei saa työsopimuslain mukaan asettaa työntekijöitä eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta muun muassa tämän iän perusteella.

TSL:n syrjinnän käsite, vastatoimen kieltä ja todistustaakka syrjäntäasiaa käsiteltäessä määritetään yhdenvertaisuuslaissa (YhdVerL 6 §:ssä, 17 §:ssä ja 8 §:ssä). Nämä määritelmät esitetään tämän tutkimuksen luvussa 2.3 yhdenvertaisuuslakia käsiteltäessä. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi

yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 44/2003 vp.) mukaan haluttiin saattaa TSL:n ja YhdVerL:n syrjintäperusteita koskevat säännökset yhdenmukaiseksi. Yhdenvertaisuuslaki on siis syrjintäasioissa yleislaki, mutta Suomen lainsäädännön yhdenmukaistamiseksi on tärkeää, että laajemmin työoikeuden piiriin kuuluvaa lainsäädäntöä on myös harmonisoitu samaan suuntaan.

2.6 Laki nuorista työntekijöistä – suojeleva lainsäädäntö

Laki nuorista työntekijöistä (L Nuor 998/1993) ei suoraan koske työelämän ikäsyrjintää, mutta sen käsitteleminen tutkimuksessa tässä yhteydessä on perusteltua. Lain sisältö vaikuttaa siihen, kuinka alle 18-vuotiaita työnhakijoita ja työntekijöitä tulee kohdella ja kuinka työnantajan velvollisuudet ovat tietyin osin tiukemmat kuin täysi-ikäisiin työntekijöihin verrattaessa. Lain silmissä alle ja yli 18-vuotiaat eivät ole täysin samanlaisessa asemassa työelämässäkään. Tämä voi faktuaalisesti aiheuttaa välillistä ikäsyrjintää työmarkkinoilla. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi nuorista työntekijöistä annetun lain muuttamisesta (HE 41/1996 vp.) mukaan lain tarkoituksena on nimenomaan suojata alle 18-vuotiaan työn tekemistä asettamalla työntekijän iälle rajoitukset. Myös työn laadulle on asetettu rajoitteita. Neuvoston direktiivi 94/33/EY nuorten työntekijöiden suojelemiseksi implementointiin kansallisen lainsäädännön piirin tuomalla HE 41/1996:n mukaiset muutokset lakiin nuorista työntekijöistä (HE 41/1996, 1). Suomen lainsäädäntöön sisältyi jo suurin osa direktiivin 94/33/EY vaatimuksista. Työaikojen säätelyyn, lepoaikoihin ja hätätyötä koskeviin kohtiin sitä vastoin tehtiin lainsäädännölliset muutokset (KOM 2004, kohta 4.13).

Lain nuorista työntekijöistä rinnalla käsitellään tässä tutkielmassa kohtia myös työaikalaista, jotta 15–17-vuotiaiden ja 18 vuotta täyttäneiden lakiin kirjattuja työehtoja voidaan verrata.

2.6.1 Työhönotto, työsopimuksen solmiminen ja purkaminen

L Nuor:sta sovelletaan 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan alle 18-vuotiaan tekemään työhön työ- tai virkasuhteessa. Laissa säädetään erikseen myös 14 vuotta täyttäneen työhönotosta, mutta tämän tutkimuksen käsitellessä ikäryhmää 15–34-vuotiaat paneudutaan vain 15 vuotta täyttäneisiin. L Nuor 1 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työhön voi palkata henkilön, joka on suorittanut oppivelvollisuutensa ja on täyttänyt 15 vuotta. Kuitenkin ennen työhönottoa on työnantajan selvitettävä luotettavalla tavalla alle 18-vuotiaan työnhakijan ikä ja tämän oppivelvollisuuden tilanne lain 4 luvun 12 §:n erinäisten säännösten mukaan.

L Nuor 1 luvun 3 § 1 momentissa todetaan, että 15 vuotta täyttänyt henkilö voi itse solmia ja purkaa työsopimuksen. 1 luvun 3 §:n 2 momentissa sallitaan myös huoltajan purkaa työsopimus, jos se voidaan katsoa tarpeelliseksi nuoren terveyden, kehityksen tai kasvatuksen kannalta.

Esimerkkiluettelot alle 18-vuotialle soveltuvista töistä ja heille vaaralliseksi luokitelluista töistä laatii ministeriö, joka vastaa työsuojelusta ja sen valvonnasta (L nuor 3 luku 19 § mom. 1-2). Viimeisimmät Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetukset nuorille työntekijöille eli vaarallisten töiden esimerkkiluettelo 25.4.2012/188 ja sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelo 25.4.2012/189 astuivat voimaan 1.6.2012.

2.6.2 Työ- ja lepoaika sekä ylityön teettäminen

Säännöllinen työaika 15 vuotta täyttäneellä henkilöllä voi olla enintään yhtä pitkä kuin samassa työssä 18 vuotta täyttäneellä työntekijällä L Nuor 2 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan. Ylityötä 15 vuotta täyttänyt saa kalenterivuoden sisällä tehdä enintään 80 tuntia L Nuor 2 luvun 5 §:ssä 1 momentissa mainitulla tavalla. Aluehallintoviraston myöntämällä poikkeusluvalla voidaan alle 18-vuotiaan sallia ylityön tekoa yhteensä kalenterivuodessa enintään 120 tuntia mutta ei yhtään enempää (L Nuor 4 luvun 15 §:n 3 momentissa). Työaikalain (TAL 605/196) 4 luku

19 § 1 momentissa säädetään yli 18-vuotiaalle ylityön enimmäismääräksi 250 tuntia kalenterivuodessa.

12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa on taattava 15 vuotta täyttäneelle L Nuor 2 luvun 8 § 1 momentin perusteella. Saman lain kohdan 4 momentissa veloitetaan antamaan alle 18-vuotiaalle työntekijälle vähintään 38 tunnin mittainen viikoittainen vapaa-aika keskeytymättömänä. Sen sijaan TAL 6 luvun 29 §:n 1 momentin mukaan työntekijälle on annettava vähintään 11 tuntia tai tietyin edellytyksin yhdeksän tuntia vuorokausilepoa. Työntekijän suostumuksella voidaan tilapäisesti 18 vuotta täyttäneen vuorokausilepo sopia vähintään seitsemään tuntiin. Tästä voidaan vielä poiketa tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan toisen momentin perusteella esitetyin edellytyksin. Normaalioloissa työnantaja tarvitsee aina työntekijän suostumuksen tämän iästä riippumatta ylityön teettämiseen L Nuor 2 luvun 5 §:n 1 momentin ja TAL 4 luvun 18 §:n 1 momentin mukaan. 18 vuotta täyttäneellä myös keskeytymättömän viikoittaisen vapaa-ajan määrästä voidaan joustaa alle 18-vuotiaisiin verrattuna. Pääsääntö TAL 6 luvun 32 §:n 1 momenttien mukaan voidaan pitää 35 tunnin keskeytymätöntä viikoittaista vapaa-aikaa.

Lain kolmannessa luvussa 7 §:ssä säädetään alle 18-vuotiaan työntekijän tekemät työtunnit sijoitettaviksi aamu 6 ja ilta 10 väliseen aikaan. Tästä voidaan poiketa ainoastaan työnantajan kotona tapahtuvalla kotitaloustyöllä (L Nuor 2 luku 7 § 4 mom.). Työ voi tällöin olla laadultaan esimerkiksi lasten hoitamista, mutta sen tulee päättyä viimeistään kello 23.

Työnluonteesta riippuen säännöllisellä työajalla, enimmäistyöajalla, työajan sijoittelulla ja lepoajalla, sekä niistä poikkeamisella 18 vuotta täyttäneen vastaavista työehdoista voi olla merkittäväkin asema työnantajan pohtiessa alle 18-vuotiaan työntekijän palkkaamista.

2.6.3 Suojeleva lainsäädäntö

Laki nuorista työntekijöistä on pitkälle alaikäisiä työntekijöitä suojelevaa lainsäädäntöä. Koko työlainsäädännönkin pohjana on pyrkiä suojelemaan heikommassa asemassa olevaa osapuolta, työntekijää. Oppivelvollisuutensa suorittaneen 15-vuotiaan, joka ei halua jatkaa opintojaan, asemaa työmarkkinoilla ei voida rinnastaa 18 vuotta täyttäneiden asemaan. Tämä johtuu juuri alle 18-vuotiaaseen työntekijään sovellettavasta lainsäädännöstä, joka edellä mainituin osin suojaa tiukemmin sekä on nuorta työntekijää kohtaa sallivampaa kuin täysi-ikäisiin sovellettavat lainkohdat. Lakia nuorista työntekijöistä voi siis tietyin osin pitää edellä mainitun positiivisen erityiskohtelun muotona. Vastaavanlaisia säännöksiä esimerkiksi iäkkäämmän työntekijän säännöllisen työajan kestosta ei ole kirjattu työehtoihin (Koskinen et al. 2012, 75).

Työnantajan on suostuttava 15–17-vuotiaan työsuhteen purkamiseen, jos tämän huoltaja sitä vaatii. Työnantajan on hyvin vaikea lähteä kyseenalaistamaan, aiheuttaako työnteko 15–17-vuotiaalle nuorelle kasvatuksen tai kehityksen häiriötekijöitä, jos huoltaja on sen näin perustellut.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusprosessi alkoi aiheeseen liittyvän lähdekirjallisuuden ja lainsäädännön ja sen esitöiden perehtymisellä sekä näiden pohjalta rakennetun teoreettisen viitekehysten muodostamisella. Myös aihetta sivuavat tutkimukset auttoivat työelämään liittyvän ikäsyrynnän hahmottamisessa.

Tutkimus toteutetaan laadullisena. Tutkimusmenetelmänä käytetään haastattelua. Tutkittavan ilmiön luonne tukee haastattelumenetelmää, koska näin mahdollisten lisäkysymysten esittäminen ja vastausten selventäminen sekä syventäminen ovat mahdollisia (Hirsijärvi & Hurme 2011, 35). Koska tutkimukseen tehty rajaus nuorista asetui 15–29-vuotiaisiin, haluttiin myös haastattelut kohdistaa tälle ikäluokalle, jotta omakohtaiset kokemukset ovat varmasti tapahtuneet ikämäärittelyn rajoissa ja näin ovat myös haastateltavan paremmassa muistissa. Työnantajapuolella vaadittiin, että haastateltavalla henkilöllä on kokemusta esimiesasemasta.

Empiirisen tutkimuksen tavoitteena on tämän tutkimuksen teoriaosuuteen peilaten selvittää 15–29-vuotiaiden nuorten kokemuksia työelämässä sekä sinne pyrkimisestä. Tutkimukseen haastateltiin 10 nuorta. Haastatteluun osallistuneiden nuorten tuli ikähaarukan lisäksi olla oppivelvollisuutensa suorittaneita ja heillä tuli olla kokemusta ainakin työhausta niin, että ovat olleet itse henkilökohtaisessa kontaktissa työnantajaan. Toinen teemahaastattelu suoritettiin työnantajapuolen edustajille, jotka toimivat työssään esimiesasemassa. Työnantajapuolen edustajia tutkimukseen haastateltiin kolme ihmistä. Jatkossa nuorille suunnatusta teemahaastattelusta kirjoitettaessa käytetään edessä numeroa yksi ja työnantajapuolelle tehdystä teemahaastattelusta numeroa kaksi.

3.1 Tutkimusmenetelmä

Hypoteesien rakentaminen tai pyrkiminen yleistykseen ei ole laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena, vaan päämääränä tutkimuksessa on pikemminkin selittää tul-

kittavaa ilmiötä aineiston valossa (Eskola & Suoranta 2008, 19–20). Hypoteesittomuus on ollut tämän tutkimuksen keskeinen lähtökohta, jotta valmiita ennakko-oletuksia olisi mahdollisimman vähän.

Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa tutkija on etukäteen tehnyt haastattelurungon, mutta haastateltava voi omin sanoin muotoilla vastaukset (Koskinen et al. 2005, 104). Yhteiskunta- ja liiketaloustieteissä kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston keruun menetelmistä teemahaastattelu on suosituin. Teemahaastattelun tehokkuus perustuu tutkijan mahdollisuuteen ohjata haastattelua niin, ettei hän kuitenkaan kontrolloi sitä liikaa. (Koskinen et al. 2005, 105.) Vaikka kysymysrunkoon on tätä tutkimusta varten luotu varsin yksityiskohtaiset kysymykset, ovat haastattelut edenneet valittujen keskeisten teemojen varassa. Tällöin huomiota voidaan ottaa se, että henkilöiden omat tulkinnat asioista ja asioille annetut merkitykset ovat keskeisiä (Hirsijärvi & Hurme 2011, 48). Keskeiset teemat haastatteluihin ovat syntyneet tutkimalla aikaisempaa tutkimustietoa ja lainopillista kirjallisuutta sekä analysoimalla tutkimusongelman kannalta olennaisia oikeustapauksia. Tutkimuksessa voidaankin todeta olevan käytetyn aineistotriangulaatiota aineistoa kerättyäessä.

3.2 Haastatteluaineiston keruu ja kattavuus

Haastateltavat 15–29-vuotiaat henkilöt saatiin tutkimukseen sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Haastateltavat ovat vapaaehtoisesti osallistuneet haastatteluihin. Tutkimuksen liitteenä (3) oleva kirje lähetettiin useampaan eri oppilaitokseen ja yritykseen ympäri Suomea, missä yhdyshenkilöt välittivät kirjeen sähköpostitse eteenpäin sekä antoivat julkisessa tiedossa olevia yhteystietoja tutkimuksen tekijälle. Tutkimushaastatteluun osallistuneet ottivat joko itse yhteyttä tutkijaan sähköpostin välityksellä tai tutkija oli itse suoraan yhteydessä potentiaalsiin haastateltaviin. Varsinaisesta haastattelutilanteesta sovittiin puhelimitse jokaisen kanssa henkilökohtaisesti. Puhelinkeskustelussa varmistettiin vielä, että haastateltava täyttää tutkimukseen haastateltaville asetetut vaatimukset. Haastatelluille luvattiin anonymiteetti: heidän henkilöllisyytensä, työpaikkansa tai haastattelutilanteessa muutoin mainitut

yrietykset tai henkilöt eivät tule tutkimuksessa esille. Haastatteluista 11 toteutettiin kasvotusten ja kaksi puhelinhaastatteluina. Suurin osa haastatteluista suoritettiin Uudellamaalla 7 kpl. Kymenlaaksossa suoritettiin 2 kpl ja Hämeessä 2 kpl. Haastattelut suoritettiin rauhallisessa ympäristössä ainoastaan haastateltavan ja haastattelijan läsnä ollessa loppuvuodesta 2014. Jokainen haastattelu nauhoitettiin digitaalisella nauhurilla ja litteroitiin samana päivänä Word-dokumentiksi. Tutkimuksen liitteessä (4) on tarkemmin kerrottu haastateltavista ja haastattelutilanteesta.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koko on valittava niin, että sen tulkinta voidaan mielekkäästi toteuttaa (Eskola & Suoranta 2008, 61). Koska tässä tutkimuksessa saavutettiin saturaatiopiste eli tilanne, jossa uudet haastateltavat eivät enää anna tutkimuksen kannalta uutta olennaista tietoa (Hirsijärvi & Hurme 2011, 60), jatkettiin sisällön analyysiä tarkemmin ja tarkasteltiin litteroituja vastauksia kysymyskysymykseltä. Liitteenä (1) on ensimmäisen teemahaastattelun kysymysrunko. Vastauksen perusteella muokattiin myös työnantajapuolen edustajille suunnattua teemahaastattelun kysymysrunkoa, joka koostuu viidestä osa-alueesta. Tämän kysymysrunгон (liite 2) teemat noudattelevat ensimmäistä teemahaastattelua sillä poikkeuksella, että kuudes, pelkästään esimieskokemusta omaaville suunnattu, osa-alue on jätetty pois ja kaikki kysymykset ovat kohdistettu esimiesasemassa oleville henkilöille. Toisen teemahaastattelun kattavuus (3 kpl) on verrattain hyvä ja se antoi tutkimukselle tärkeää näkökulmaa myös työnantajan puolelta.

Ennen ensimmäistä haastattelua suoritettiin kaksi esihaastattelua, jotta ensimmäisen teemahaastattelun kysymykset saatiin helpommin ymmärrettävään muotoon. Esihaastatteluiden tarkoituksena onkin haastattelurunгон, aihepiirien järjestyksen ja kysymysten muotoilun testaaminen (Hirsijärvi & Hurme 2011, 72). Nämä esihaastattelut todettiin varsinaisten haastatteluiden edetessä tärkeiksi tutkimushaastatteluiden onnistumisen takia, koska tutkijan käyttämät sanavalinnat kysymysten muotoilussa olisivat mahdollisesti osalle haastateltavia olleet muutoin vaikeita ymmärtää. Esihaastattelut suoritettiin ainoastaan nuorille suunnatusta ensimmäisestä teemahaastattelusta.

Työnantajapuolelle suunnatussa toisesta teemahaastattelussa haastateltavat saatiin

tutkijan suoralla kontaktilla organisaatioihin, joihin tutkielman liitteenä (3) oleva kirje sähköpostitse lähetettiin. Tutkija oli puhelimitse yhteydessä yhteensä kuuteen työnantajapuolen edustajaan, joista kolme osallistui haastatteluun. Muut joutuivat työkiireidensä takia jättäytymään pois tutkimuksesta.

Molempiin teemahaastatteluihin saatiin luottamuksellinen ilmapiiri, johon omalta osaltaan auttoi haastattelu rauhallisessa ympäristössä vain tutkijan ja haastateltavan läsnä ollessa. Myös vastauksista välittyi haastateltavien rehellisyys. Haastattelun edetessä etenkin nuorille suunnatussa haastattelussa haastateltavat silmin nähdessä innostuivat aiheesta enemmän. Tämä saattoi osaltaan johtua myös jännityksen purkautumisesta, ja keskustelussa voitiin palata aikaisempiin aiheisiin, jos niihin haastattelun edetessä tuli lisättävää. Haastattelutilanteissa ei haluttu käyttää ikäsyrijintä-sanaa, vaan keskityttiin puhumaan iän merkityksestä työelämässä, jotta näinkään ei johdateltaisi haastateltavaa puhumaan pelkästään kokemistaan negatiivisista asioista työelämässä. Työnantajapuolen haastattelut etenivät alusta asti rytmikkäästi ja keskusteleva ote saatiin luotua heti taustatieto-osion jälkeen.

3.3 Haastatteluaineisto

Kysymykset on jaoteltu kuuteen osa-alueeseen: haastateltavan taustatietoihin, iän merkitykseen työhönotossa, iän merkitykseen työsuhteen aikana, iän merkitykseen työsuhdetta päätettäessä sekä ikään yleisesti työelämässä. Kuudes teema-alue on tarkoitettu nuorille 15–29-vuotiaille, joille on kertynyt työelämässä esimieskokemusta. Tutkimuksessa on siis myös viitteitä avoimesta haastattelusta, eikä kaikkien haastateltavien kanssa käydä läpi jokaista teema-aluetta, mutta haastattelut kuitenkin keskittyvät haastattelurungon mukaisiin teemoihin. Teema-alueiden mukainen haastattelu riippuu haastateltavan omasta kokemustaustasta. Haastateltavilla on edellytetty oppivelvollisuuden suorittamisen lisäksi olevan kokemusta työelämästä vähintään työn hakemisesta ja kontaktin ottamisesta työnantajaan henkilökohtaisesti. Työnantajapuolelle kohdistetusta teemahaastattelusta on jätetty kuudes osio pois sen sisältyessä haastattelun viiteen muuhun teemaan. Taulukosta 2 näkyvät keskeisimmät tiedot haastateltavista.

Taulukko 2. Teemahaastattelut

15–29-vuotiaiden haastattelut, 10 kpl							
Haastattelu	Fiktiivinen nimi	Ikä	Ammatti/titteli	Koulutus	Työkokemus vuosina	Esimieskokemus vuosina	Haastattelu hetkellä työsuhde
H1	Kerttu	29	lastenhoitaja	lähihoitaja	15	2	vakituinen
H2	Minna	17	opiskelija	peruskoulu	0,5		keikkatyö
H3	Pirkko	20	opiskelija	ylioppilas	2,5		vakituinen/ keikkatyö
H4	Perttu	27	opiskelija	ylioppilas, hieroja	8		ei ole
H5	Anni	22	opiskelija	ylioppilas	2,8		ei ole
H6	Oskari	26	konsultti	Diplomi- insinööri	4		vakituinen
H7	Miina	15	opiskelija	peruskoulu	0,25		ei ole
H8	Eino	28	asiantuntija	KTM	9	1	vakituinen
H9	Liisa	23	työtön/ työnhakija	kokki	3,5		ei ole
H10	Tiina	25	myyntisihteeri	tradenomi	5		määräaikainen
	keski-ikä	23,2		keskiarvo	5,1		
Työnantajapuolen edustajien, haastattelut 3 kpl							
Haastattelu	Fiktiivinen nimi	Ikä	Titteli	Toimiala	Esimieskokemus vuosina	Kokemus alle 18 v. kanssa työskentelystä/työllistämisestä	
H11	Veeti	35	tiimipäällikkö	myynti	yli 5	kyllä	
H12	Kaisu	45	toimitusjohtaja	ravintola-ala	yli 20	kyllä	
H13	Emma	57	yksityisyrittäjä	tekstiiliala	yli 25	kyllä	
	keski-ikä	45,7		keskiarvo	17		

3.4 Aineiston tulkinta ja luotettavuus

”Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta”, kirjoittavat Hirsijärvi ja Hurme (2011, 185). Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse onkin luotettavuuden tärkein kriteeri, ja tutkimuksen uskottavuutta sekä luotettavuutta edistävät koko tutkimusprosessin sekä -menetelmien huolellinen kuvaus (Eskola & Suoranta 2008, 208–212). Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa pitää kiinnittää huomiota myös aineiston riittävyteen ja analyysiin tarkkuuteen (Eskola & Suoranta 2008, 215).

Tässä tutkimuksessa tutkija itse on suorittanut kaikki haastattelut, niiden litteroinnit sekä niistä syntyneet tulkinnot. Litterointi heti haastattelun jälkeen parantaa myös tämän tutkimuksen luotettavuutta (Hirsijärvi & Hurme 2011, 185). Haastatteluissa kielen keskeinen merkitys korostuu; se, miten haastateltavalla jonkin asiantilan merkitykset rakentuvat, on haastattelijan tavoitteena selvittää (Hirsijärvi & Hurme 2011, 48–49). Tämän takia haastattelutilanteissa syntyneet tutkijan omat reaktiot sekä vuorovaikutussuhteiden reflektointi eli se, ymmärtääkö tutkittava esillä olevat käsitteet samalla tavalla, kirjattiin ylös. Litteroinnin jälkeen tekstit analysoitiin ensin teemoittamalla haastatteluaineistojen mukaisesti. Haastatteluaineistoa tulkitessaan tutkija yhdisti myös omat kirjauksensa teemojen mukaisesti, jotta haastatteluaineiston tulkinta on johdonmukaista. Haastateltavien taustatiedoilla oli iän lisäksi tarkoitus kartoittaa heidän kokemustaan työelämästä sekä heidän tämän hetkistä statustaan.

Tutkimuksen kolmeksi pääteemaksi muodostuivat lopulta iän merkitys työhönotossa, työsuhteen aikana sekä työsuhdetta päätettäessä. Näiden lisäksi neljänneksi teemaksi nousi nuorten aseman edistäminen työmarkkinoilla, johon haastatteluissa paneuduttiin enemmän ikä yleisesti työelämässä -osion kohdalla. Haastattelutilanteista aina aineistoin analyysiin ja tulkintaan saakka tutkija on pitänyt oman subjektiivisuutensa taka-alalla. Tutkimuksen kulku aina tutkimusmenetelmän ja haastateltavien valinnasta aineiston kattavuuden ja analyysin selvittämiseen saakka on tarkkaan kuvailtu lukijalle. Tämän valossa tutkimusta voidaan pitää luotettavana.

Tutkimushaastattelun tulokset esitetään seuraavassa kappaleessa, joka etenee haastatteluiden pääteemojen mukaisesti. Haastatteluissa esiin nousseet samankaltaisuudet on analysoitu etsimällä teemoittain samantyyppisiä vastauksia. Myös esiin nousseet yksittäiset vastaukset, jotka poikkeavat muista, on raportoitu, jos sen on katsottu olennaisesti kuuluvan tutkimuskohteeseen. Nämä haastatteluista esiin nousseet subjektiivisesti koetut tilanteet antavat tutkimukselle tärkeää informaatiota tilanteista, joissa ikä on vaikuttanut joko välillisesti tai välittömästi syrjivästi lopputulokseen. Haastatteluilla pyrittiin kartoittamaan

tilanteita, joissa nuoren ikä on ratkaisevassa asemassa työnantajan tekemässä ratkaisussa.

Haastatteluista nousi esiin niin kielteisiä kuin myönteisiäkin tekijöitä, joissa ikä voi toimia kriteerinä työnhakijoiden ja/tai -tekijöiden asettamisessa eri asemaan. Etukäteen teemoitetut haastattelut vaikuttivat näiden tekijöiden esiin nousemiseen ja näin muodostivat pohjan luokittelulle.

4 IKÄSYRJINNÄN ILMENEMISMUODOT

Haastatteluissa esiin nousseet tulokset käydään läpi tässä luvussa. Oikeustapausten analysoinnilla on tähän tutkimukseen saatu näkökulmaa tilanteista, jotka voivat johtaa ikäsyrijintään.

Koska yhteiskunnallinenkin kulttuuri muuttuu hitaasti, ei organisaatiokulttuuria ja työmarkkinoilla vallitsevia asenteita voida muuttaa hetkessä. Työelämään ovat syntyneet tietyntyypiset ikästereotyyppiat, jotka edesauttavat syrjivien asenteiden syntymistä. (Lundell et al. 2011, 35–37.) Syrjivään toimintaan ja syrjivien asenteiden käyttöön syylistyvät yhtä helposti niin työnantajat, esimiehet ja johto kuin nuoret ja ikääntyvät kollegat itse eli vertikaalisesti sekä horisontaalisesti läpi koko organisaation. Ikään kohdistunut syrjivä toiminta on jo organisaation sisällä voinut muodostua huomaamattomiksi käytännöiksi, joita tietämättäänkin toistetaan (Julkunen et al. 2005, 129). Työnantajapuolelle suunnatussa teemahaastattelussa esiin nousivat tässä tutkimuksessa voimakkaimmin ikästereotyyppiat. Vaikka haastatelluilla työnantajapuolen edustajilla oli kaikilla kokemusta nuorten kanssa työskentelemisestä tai juuri tästä johtuen, he suhtautuivat nuoreen työntekijään ennakkoon hieman varauksellisesti. Myös haastatteluiden edetessä nuorten asennetta ja ahkeruutta kyseenalaistettiin muun muassa seuraavin kommentein:

[...]”nyky-nuoret tuntuvat välillä olevan ehkä vähän laiskempia tekemään töitä ja sitä ihan yllättyy, kun joku varsin nuori työntekijä sitten onkin motivoitunut ja ahkera” (Emma).

”No sanotaanko, että mitä nuorempi työnhakija niin sitä enemmän mä sitten haastattelussa häkellyn, että jos se vaikuttaakin oikein lupaavalta työntekijältä.[...] Kyllä mä sitä mieltä olen, että nuorille olisi annettava mahdollisuus” [...] (Kaisu)

Tässä yhteydessä esiin nousi myös nuoren rekrytoimiseen liittyvä pelko. Kaisu pitikin sitä hieman epävarmempana kuin vähän varttuneemman henkilön rekrytoimista. Rekrytoinnin epäonnistumisen pelko kohdistui nimenomaan

tilanteeseen, jossa henkilö jättää tulematta sovittuihin työvuoroihin, ei vastaa puheluihin tai tulee seuraavaan vuoroon kuin mitään ei olisi tapahtunutkaan. Välillä nuoret eivät ole Kaisun mukaan edes ymmärtäneet toimineensa väärin, ja hän olikin hieman kyllästynyt siihen, että vasta työnantaja opettaa holhoavaan sävyyn työelämän pelisääntöjä.

Näistä kommentteista tulee hyvin esille myös se, kuinka tiukassa ikästereotyytiat voivat olla. Vaikka hyvää kokemusta nuorista työntekijöistä on kertynyt, ei se silti ole saanut poistettua nuoriin kohdistettuja ennakkoluuloja. Työnantajapuolen haastateltavat havaitsivat myös itse haastatteluiden edetessä suhtautuvansa ennakkoluuloisemmin nuoriin työnhakijoihin/-tekijöihin kuin hieman iäkkäämpiin. Ristiriitaisuutta suhtautumisessa yleisesti nuoriin työntekijöihin oli myös haastatteluissa havaittavissa. Toisaalta nuoriin suhtauduttiin ymmärtäväisen kannustavasti, mutta sitten taas joistakin vastauksista esille tuli kielteisempiä puolia. Nuorten mielestä ennakkokäsityksiä tietyn ikäisiä kohtaan esiintyy niin kaikkein nuorimpia kuin kaikkein vanhimpiakin työntekijöitä kohtaan, mutta ensimmäisestä teemahaastattelusta eivät ikästereotyytiat nousseet niin voimakkaasti esille.

4.1 Iän merkitys työhönotossa

Rekrytointiprosessi katsotaan oikeuskirjallisuudessa alkaneeksi työpaikkailmoituksesta ja päättyvän, kun palkkauspäätös on tehty (Ahtela et al. 2006, 77; Valkonen 2006, 239; Koskinen et al. 2008, 30). Työnantajan onkin syytä dokumentoida tarkasti jokainen rekrytointiprosessin vaihe ja laatia huolella perustelut, johon lopullinen valintapäätös pohjautuu. Kokemuksen ja iän uskotaan usein kulkevan käsi kädessä, mutta olisikin syytä punnita muun muassa työtehtävien kannalta tarvittavaa ja riittävää työkokemusta.

Ensimmäisestä teemahaastatteluosuudesta nousi myös hyvin esille nuorten hankaluus solmia työsopimuksia. Jo ensimmäisiä kesätyöpaikkoja on ollut haasteellista saada. Suurin osa haastateltavista (Minna, Pirkko, Perttu, Oskari, Eino, Liisa, Tiina) mainitsi saaneensa ensimmäisen työsopimuksensa suhteiden

kautta ja että ilman niitä työnsaanti olisi ollut mahdotonta. Kaikki haastateltavat mainitsivat suhteiden käytön tärkeyden rekrytointiprosessissa ja osa (Anni, Miina, Liisa, Tiina) piti työnhakua vähäisellä työkokemuksella erittäin haasteellisena, jos apuna ei ollut oikeanlaisia suhteita ja tuttavvia. Työnantajapuolen haastatteluissa mainittiin, että monesti avoimeen työtehtävään on palkattu tuttavan tai kollegan suosittelema henkilö eikä muita työhakemuksia ole silloin edes juurikaan katsottu (Kaisu, Emma, Veeti). Myös työsuhteiden määräaikaisuus, ja irtisanomiset ilman hyvää perustetta juuri, kun työ olisi pitänyt vakinaistaa, nousivat esille nuorille suunnatuissa haastatteluissa (Pirkko).

15 vuoden ikä näytti olevan haasteellisin ikä työsopimuksen solmimiseen. Esimerkiksi Miinalle oli jo luvattu sairaalasta lähetin työ, mutta puhelinkeskustelun päätteeksi kysyttiin hänen ikäänsä ja todettiin, että valitettavasti 15-vuotias on liian nuori tulemaan kyseisiin töihin. Hänelle oli puhelun aluksi sanottu, ettei tässä työssä tarvitse olla aiempaa kokemusta ja että myös työvuorot olisivat ajoittuneet 7.00–15.30 aikavälille. Tässä liian nuori ikä sanottiin suoraan palkkaamatta jättämisen syyksi, ja subjektiivisesti koettu tilanne täyttää suoran ikäsyrjinnän tunnusmerkistön.

Muun muassa edellä esitetystä esimerkistä käy hyvin ilmi myös se, etteivät nuoret selvästi ymmärtäneet tai tienneet omia oikeuksiaan. Vakinaisen työsuhteenkaan tuomia etuuksia ei aina edes tunnistettu, ja määräaikaiset sopimukset olivat siinä valossa riittäviä. Nuoret eivät aina edes oikein osanneet sanoa työsuhteensa laatua. Nämä edellä esitettävät lainaukset haastatteluista kuvastavat tilannetta, jossa työntekijä ei tiedä solmineensa määräaikaista työsopimusta. Toki kesätyö on kausityön luonteen mukaisesti määräaikaista.

”No mul on ollut se yhden kuukauden työsopimus, mä en oikein tiedä onks se niinku osa-aikainen vai mikä. Ja se oli kuukauden mittainen kesätyö, olisin kyllä voinu omasta halusta olla vähän pidempäänki, mut siel ei ilmeisesti tarvittu ja mä olin tosi tyytyväinen tohon kuukaudenkin mittasee kesätyöpätkään.” (Minna)

”Osa-aikaisia omasta halusta. No siis ollaan sovittu aina tietty aika, jonka oon ollut töis ja sit sitä on välillä jatkettu. Ihan omastakin halusta on näin ollut, mutta jos olis

tarjottu vakituista työtä, niin on kyllä ollut aikoi jolloin oisin sen ottanut vastaa.”

(Perttu)

Työnantajapuolen edustaja Veeti kertoi haastatelleensa 25-vuotiasta työnhakijaa, joka ei ymmärtänyt, että toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella tarkoitetaan vakituista työsopimusta.

Rekrytointitilanteissa tapahtuneesta syrjinnästä erittäin harva päätyy oikeuteen asti. Nämä objektiivisesti todennetut syrjintätilanteet, oikeustapaukset, eivät kuitenkaan kerro koko totuutta syrjinnän esiintymisestä rekrytointiprosesseissa. Subjektiivisesti koettujen syrjintätilanteiden tutkiminen auttaa ymmärtämään kokemukset syrjinnästä, ja tällä tavalla voi jopa vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin. (Aalto et al. 2010, 10–11.) Ikään liittyvässä rekrytointisyrjinnässä ja sen tutkimisessa on haasteellista nimenomaan erottaa tilanteet, joissa ainoastaan ikä on ollut esimerkiksi valitun henkilön palkkauksen kriteerinä. Ikä voi aiheuttaa myös oikeita syitä palkata toisen ikäinen työnhakija ja näin ikä voi toimia perusteltuna syynä (Neumark 2009, 49).

Arvey ja Gordon (2004, 468–470) ovat tehneet ikäsyrjinnästä rekrytointien yhteydessä meta-analyysitutkimuksen. Tämä osoittaa, että aikaisempien tutkimusten tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Osassa tutkimuksista iäkkäämmät työnhakijat kokevat nuorempaa ikäryhmää enemmän ikäsyrjintää rekrytointien yhteydessä (Cleveland & Landy 1981; Crew 1984; Gordon, Rozelle & Baxte 1988; Haefner 1977; Lee & Clemmons 1985; Rosen & Jerdee 1976; Singer 1986), kun taas toiset tutkimukset osoittavat juuri päinvastaista (Gibson, Zerbe & Farnken 1993; Liden, Stillwell & Ferris 1996). Erilaisten työtyyppien on havaittu olevan yksi selittävä tekijä tässä. Osan Arveyn ja Gordonin (2004) analyysin läpikäyneiden rekrytointitutkimuksien perusteella iäkkäämpien työnhakijoiden on havaittu sitoutuvan työhönsä paremmin, kun taas nuorempien kehitysmahdollisuuksia on arvioitu vanhempaa työnhakijaryhmää paremmiksi. Samankaltaisiksi sekä nuorilla että vanhoilla työnhakijoilla on todettu sosiaaliset taidot.

Vahtion (2002, 121–123) tutkimuksessa *Rekrytointi, ikä ja ageismi* käsiteltiin muun muassa sitä, miten ikä koetaan rekrytinnin yhteydessä ja miten se vaikuttaa käsityksiin eri-ikäisten hyvistä ja huonoista puolista. Myönteisimpänä koettiin 30–40 vuoden ikä. Siinä iässä ei ilmennyt yhtään haittapuolta. Myönteisiksi puoliksi luettiin 30–40-vuotiaiden työnhakijoiden omatoimisuus, joustavuus, vakiintuneisuus, vastuun kantaminen, vielä nuorempia rohkeammat ajatukset/toimenpiteet, ja se, että kokemusta on kertynyt jonkin verran enemmän kuin nuorille ja että kokemuksen myötä nuoruuden impulsiivisuus on poistunut. Nuoren iän etuna pidetään idearikkautta, innostuneisuutta, aktiivisuutta sekä sitä, että nuori mielletään helposti koulutettavaksi ja eteenpäin pyrkiväksi. Haittoina luettiin nuoreen ikään kuuluvan ailahtelevaisuus sekä osaamattomuus, joka suurelta osin heijastuu kokemattomuudesta. Epäluotettavuus, joka taas näkyy työhön sitoutumattomuutena, muun muassa poissa oloina pienistä syistä. Myös kriittisyys koettiin nuorten ikäryhmän haittana. Varttuneemmassa iässä olevia työnhakijoita arvioitiin myös myönteisten ja kielteisten ominaisuuksien valossa. Varttuneemman iän etuna pidetään luotettavuutta, lojaalisuutta ja joustavuutta työnantajaa kohtaan. Kokeneisyys ja ammattitaito koettiin myös eduksi. Varttuneemmat työntekijät ovat vapautuneet pienten lasten mukana tulevista velvoitteista ja he ovat tottuneet käymään töissä. Haitaksi varttuneemmalla työnhakijalla luettiin uupuminen, sairasteleminen, kaavoihin kangistuminen ja tätä kautta muutosvastaisuus. Myös korkeat palkkavaatimukset, kaikkitietävä asenne ja kärtyisyys koettiin haittatekijöiksi.

Työnantajapuolelle suunnatuista haastatteluista tulivat myös ilmi nuorten potentiaaliset kehitysmahdollisuudet, joita haluttiin tukea muun muassa oikeanlaisella työpaikkakoulutuksella, mutta pelkona oli nuorten liian vähäinen sitoutuminen työpaikkaansa (Emma, Kaisu). Kuitenkin Vahtionkin (2002) mainitsema epäluotettavuus nuoria kohtaan oli haastatteluiden perusteella hyvin havaittavissa.

	Edut	Haitat
30-40 vuoden ikä	Tosissaan oleva, vakiintunut, jonkin verran kokemusta omaava, itse ajattelemaan pystyvä, nuoria rohkeampi, joustava, vastuullinen hiukan jo elämää nähnyt, nuoruuden hahattelu taakse jättänyt	Ei kielteisiä mielikuvia
Nuori ikä	Rohkea, energinen aktiivinen, helposti koulutettavissa, eteenpäin pyrkivä idearikas, innostunut	Kritiikiton, vastuuntunton, ailahteleva, epäluotettava, pienistä syistä poissa työstä, kiinnostumaton tavallisista töistä, hahattelu, mahdoton, osaamaton, kokematon
Varttunut ikä	Luotettava, työnantajuuskollinen, kokenut, tottunut käymään töissä, vapautunut pienistä lapsista, tietää jo valmiiksi asioita, joustava ,rohkea, vakiintunut	Uupunut, sairasteleva, kätttyisä, kaavoihin kangistunut, leipääntynyt, kaikkitietävä, korkeat palkkavaatimukset, ei lähde matkatyöhön, ei jaksaa, huononevat aistit, ei innostu asioista

Kuva 1. Iän merkitykset rekrytoinneissa (mukaillen Vaahtio 2002, 123).

Nuoriin työntekijöihin on liitetty kansainvälisessäkin tutkimuksessa (Butler 1975; Thompson 1997; Westman 1991) jo pitkällä aikavälillä kielteisiä stereotyyppioita ja heihin kohdistunut käytös on saanut kielteisiä piirteitä (Gee et al. 2007, 268). Nuorten työntekijöiden työn jälki voidaan mieltää huolimattomaksi siinä missä iäkkäämpien työntekijöiden työn tekoa kuvataan peräänantamattomasti, päämäärätietoisesti ja tasaisesti kohti asetettuja tavoitteita pyrkiväksi (Furunes et al. 2007, 982).

Iän operationalisointi on koettu haastavaksi kenttäkokeissa tutkittaessa rekrytointisyrijntää. Nuoremman ja vanhemman työnhakijan samat tutkinnotkaan eivät aina ole täysin rinnastettavissa, jos tutkintojen suorittamisen välissä on kulunut aikaa useampi vuosikymmen. Myös ansioluetteloiden laatiminen niin, ettei se väheksyisi vanhemman työnhakijan osaamista ja kokemusta eikä olisi nuoremman hakijan osalta liioitteleva, on haastava laatia. Vanhempien työnhakijoiden vahvuutena usein on parempi työkokemus, kuin taas fyysisen työnluonteeseen sopii nuorempi, paremmat fyysiset kyvyt omaava henkilö. (Aalto et al. 2010, 47.)

Työhönottoon liittyen työehtosopimukseen ei ole kirjattu irtisanomisjärjestykseen verrattavaa rekrytointijärjestystä (Engblom 2006, 24). Näin ollen työnantajan asema

ja velvollisuudet eivät saisikaan ylikorostua työhönotossa suhteessa siihen, mitä työnantajalta voidaan edellyttää työsuhteen aikana (Engblom 2006, 24).

Nuoriin ikäsyrijintä kohdistuu juuri työelinkaaren alkupäässä, kun työsopimusta on vaikea saada tai kun määräaikaiset työsopimukset rytmittävät työuran alkua (Koskinen et al. 2008, 191). Uuden yhdenvertaisuuslain voimaan tulo HE 19/2014:n mukaisesti, edistää nuorten asemaa myös työmarkkinoilla. Oikeusministeri Henrikssonin (OM 2014) mukaan yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista käytännössä muun muassa työelämässä. Uuden lain uskotaan olevan edellistä johdonmukaisempi ja kattavampi.

Tässä tutkimuksessa ei ole tarkoitus paneutua sukupuolen perusteella kohdistuvaan syrjintään, mutta nuoren naisen kohdalla iällä ja sukupuolella huomattiin olevan erilainen asema kuin nuoren miehen kohdalla. Sandra Fredmanin, syrjinnänvastaisen oikeuden tutkijan (2011, 14–15) mukaan tosiasiallisen tasa-arvon syntyminen edellyttää muutosta muun muassa syrjivissä rakenteissa. Erilaisuutta itsenään ei ole tarkoitus poistaa, vaan siihen liittyvät haitat, niin että erilaisuus voidaan ottaa paremmin huomioon. Työelämän syrjiviä rakenteita voidaan muuttaa esimerkiksi kehittämällä toimia perheen ja työelämän yhteensovittamiseksi (Anttila 2014, 271).

Usein ikä rinnastetaan naisilla ja miehillä eri tavalla, ja syntyy helposti kaksoissyrijintää iän sekä sukupuolen perusteella. Työterveyslaitoksen julkaisemassa tutkimuksessa *Ikävoimaa työhön* (Lundel et al. 2011, 36) mainitaan amerikkalaisen kirjailijan ja esseistin Susan Sontagin (1972) ikääntymisen kaksoisstandardista, jolla tarkoitetaan nimenomaan ikääntyvän naisen joutuvan huonompaan asemaan samaa ikäluokkaa edustavan miehen kanssa. Vastoin tätä olettaa myös nuoremmalla iällä ja sukupuolella koetaan olevan suurempi kielteinen vaikutus kuin pelkästään tarkasteltaessa ikää tai sukupuolta erikseen. Työnantaja voi asettaa nuoret naiset eriarvoiseen asemaan nuorten miesten kanssa, sillä olettamalla, että jo olemassa olevat pienet lapset tai pian mahdollisesti hankittavat lapset heikentävät tämän työtehoa. (Lundell et al. 2011, 40.) Tämä tuli tässä tutkielmassa länvaikutuksesta rekrytointiin ja ikä työsuhteen aikana -luvussa

varovasti esille myös niiden haastateltujen (Eino, Veeti, Kaisu ja Emma) kanssa, joilla oli esimieskokemusta.

”Kyllä se on ikävä tosia asia, että yksityisyrittäjä nyt ainakin joutuu miettimään tovin, että mitä tapahtuu, jos äitiyslomalaisia on enemmänkin [...] Julkisella puolella sitä ei ehkä niinkään tarvitse murehtia. Ehkä tuon kanssa joutuu miettimään juuri siksi, että liossa on omat rahat ei jonkun muun.” (Emma)

Emma tähdensi, että etenkin pienyrittäjille äitiyslomasijaisen palkkaaminen voi olla jo taloudellisestikin mahdotonta. Tällä hän tarkoitti muun muassa vuosiloman kertymistä ja siitä aiheutuvia päällekkäisiä kustannuksia. Ullakonojan (2007, 181) mukaan useimmiten ennen kaikkea nuorten naisten työsuhteet alkavat määräaikaaisilla työsopimuksilla, jolloin ikään perustuvaa syrjintää voi näkyä määräaikaisten sopimusten uusimatta jättämisenä.

Sisäasiainministeriön suositusten mukaan yhdenvertaisuussuunnitelmassa on hyvä ottaa huomioon rekrytointiin, johtamiseen, palkkaukseen ja työehtoihin liittyvät asiat viranomaisen toimiessa työnantajana (Edilex uutinen 2010). Edeltävän yhdenvertaisuuslain (Kumottu Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21) 7 §:n erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet 1 momentin mukaan voidaan työpaikalla päättää yhdenvertaisuussuunnitelman perusteella menettelystä, jolla pyritään toteuttamaan yhdenvertaisuuslakia käytännössä. Esimerkiksi nuoria työnhakijoita voidaan suosia virastossa laaditun yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti, jos todetaan, että työntekijöiden keski-ikä on huomattavan korkea ja suunnitelmaan on kirjattu tavoitteet yhdenvertaisuuden parantamiseksi (Ullakonoja 2007, 182). Työnantajan on kuitenkin aina palkattava työtehtävään ansioitunein henkilö ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisten toimenpiteiden on tässäkin tapauksessa oltava oikeasuhteisia (Ullakonoja 2007, 182) ja sellaisia, joissa positiivinen erityiskohtelu nuorta työnhakijaryhmää kohtaan katsotaan syrjimättömäksi menettelyksi.

Uuden yhdenvertaisuuslain (HE 19/2014, 36) astuttua voimaan 2015 yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite laajeni viranomaisista koskemaan myös

yksityisen sektorin työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. YhdVerL:n 3 luvun 12 §:ssä käsitellään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työssä ja työhönotossa, ja toisen luvun 7 § säättää työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. 7 §:n 2 momentissa nimenomaan veloitetaan vähintään 30 työntekijää työllistävät yritykset laatimaan suunnitelman yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämä tulee olemaan merkittävä askel yhdenvertaisuuden edistämässä työelämässä ja mahdollisesti tämä synnyttäisi ajan myötä myös laajemman positiivisen vaikutuksen pienemminkin työntekijämäärän työllistävien yritysten/työnantajien keskuudessa.

4.1.1 Ikä työpaikkailmoituksessa

Työpaikkailmoituksissa voidaan hakea työntekijöitä *nuorekkaaseen dynaamiseen työympäristöön*, ja vaikka yksittäinen työnhakija kokisikin tämän epäsuorana ikäsyrjintänä, ei työnantajaa tulisi kohtuuttomasti rajoittaa työpaikkailmoituksissa sallittavien adjektiivien käytössä. Nykyisestä hyväksyttävästä käytännöstä ei voida muodostaa täysin varmaa kuvaa, mutta perusteltu olisi käytäntö, jossa nuorekasta ei tässä yhteydessä tulkita syrjiväksi erotteluksi vaan pikemminkin kuvaamaan työyhteisön luonnetta. Tämä auttaa sekä työnantajia että työnhakijoita. Sen sijaan esimerkiksi Veeti kertoi haastattelussa laatineensa edellisessä työssään kollegoidensa kanssa työpaikkailmoituksia, joissa mainittiin, että työ sopii hyvin nuorelle vähän kokemusta omaavalle. Myös Eino oli itse törmännyt työpaikkailmoitukseen, jossa haettiin varttuneempaa ja kokeneempaa henkilöä. Näistä molemmista työpaikkailmoituksista olisi voinut jättää pois ikää määrittävät käsitteet, koska asian ydin oli *vähän kokemusta omaavassa* ja toisessa tapauksessa *kokeneemmassa* henkilössä.

Haastatteluista kävi ilmi, että jokainen haastateltava oli törmännyt työpaikkailmoitukseen, jossa haettiin tietyn ikäisiä työntekijöitä. Yleisimmin ikärajoitteet koskivat juuri myyntityötä, jossa piti käsitellä tupakka- sekä alkoholituotteita. Kaupungin kesätöihin liittyvät työpaikkailmoitukset kohdennettiin taas suoraan nuorille. Kaupungin kesätöihin suunnatut ikäraajat kohdistuivat

haastatteluiden (Kerttu, Pirkko, Minna, Anni) perusteella 16–17-vuotiaisiin. Tämä ikähaarukka ei perustu lain sanelemiin ehtoihin, vaan on pikemminkin juuri osoittamassa, että työt soveltuvat luonteeltaan paremmin nuorille ja antavat hyvää harjoitusta tulevia työsuhteita silmällä pitäen.

”16–17-vuotiaita ja siin oli monii eri. Oli niiku päiväkotii ja sit oli erilaisii arkistointijuttuja. Työtehtävät oli kaikki niinku nuorille suunnattuja.[...] Ens kesään mä en voikkaan sit noit tai tonne hakee, ku oon jo 18 vuotta.” (Minna)

Kuten Minnan kommentista käy ilmi, nuoret noudattavat melko kirjaimellisesti haastatteluiden perusteella työpaikkailmoituksissa olevia ikärajoituksia sekä niissä esitettyjä muita vaatimuksia. Esimerkiksi Liisa kertoi 15–16-vuotiaana halunneensa hakea jäätelönmyyjäksi, mutta siihenkin oli asetettu täysi-ikäisyyden raja ja tämän takia yhteydenotto työntantajaan jäi tekemättä. Kuitenkin jäätelökioskin omistaja oli Liisan mukaan palkannut myyjäksi tuttavansa lapsen, joka ei ollut vielä täysi-ikäinen.

Työpaikkailmoitusten yhteydessä usein esille nousevat ikäkysymykset. Jos yritys etsii nuoria tai tarkkaan määrittää työntekijöiltään vaadittavan iän koskemaan esimerkiksi yli 35-vuotiaita ilman hyväksytyä perustetta, voidaan kyseinen ilmoitus mieltää syrjiväksi. Määrittelevän adjektiivin käyttö työnhakijan ikään viitaten saattaa kuitenkin perustua vain työn luonteen ja sen keston määrittämiseen. Nuorekas-sanan käyttö työpaikkailmoituksessa on hyväksyttävää, sillä nuorekkaalla sanalla pyritään juuri välttymään syyllistymästä ikäsyrjintään, mutta samalla ilmaisemaan, minkälaiselle henkilölle työ sopisi (Koskinen 2006, 1228–1229). Kyseessä voi tällöin olla esimerkiksi mainoslehtienjakajan työ tai au pairin työ, jotka yleisesti ottaen ovat lyhytaikaisia ja heikommin palkattuja juuri nuoren elämänvaiheeseen sopeutuvia töitä (Koskinen et al. 2008, 242). Tässäkin tapauksessa myös tiettyihin esiintymistaidon töihin voidaan hakea tietyn ikäisiä henkilöitä ja tässä suhteessa iän erikseen määrittäminen voidaan katsoa hyväksyttäväksi perusteeksi.

Kouvonen (1999, 5–6.) mainitsee työpoliittisessa tutkimuksessa epäsuoraksi koetuksi ikäsyrjinnäksi juuri työpaikkailmoituksessa käytetyt sanamuodot,

esimerkiksi sanan ”nuorekas”. Usein epäsuorana koettu ikäsyrijintä onkin kovin subjektiivisesti koettua työnhakijan puolelta ja se näkyy usein piiloviestintänä. Työpaikkailmoituksia laadittaessa tulee huolella punnita ikään viittaavien adjektiivien ja sanamuotojen käyttöä. Niiden käytölle pitää olla olennaisesti hyväksyttävä peruste ja se pitää voida myös todentaa. Syrjivän ilmoittelun kielto koskee jokaista tahoja, joka vastaa ilmoituksen sisällöstä, eikä mikään taho voi siirtää vastuutaan muille (Ahtela et al. 2006, 172). Näin syrjivän työpaikkailmoituksen julkaisseen lehden päätoimittaja, sisällön muokannut mainostoimisto sekä työnantaja ovat yhtäläillä vastuussa syrjivästä ilmoittelusta (Ahtela et al. 2006, 172–173). Sanktiot syrjivästä ilmoittelusta työnantajaa ja tämän edustajaa kohtaan määräytyvät RL:ssa työsyrijintänä 47 luvun 3 §:ssä.

Työpaikkailmoituksissa voidaan myös vaatia liiallista työkokemusta tehtävään nähden, jolloin nuoret työnhakijat ovat usein heikommassa asemassa. Tätäkin on lähes mahdotonta havaita työpaikkailmoituksista, saati sen määrittäminen, mikä sitten on liiallista kokemusta työtehtävään nähden. Se, että työpaikkailmoitukset laaditaan metsästäen juuri sitä ideaalia työntekijää, ei automaattisesti voi olla syrjivää. Työnantajien haastatteluista käykin ilmi, että tarpeellisen kokemuksen määrittäminen on myös työnantajille haasteellista ja usein sitä tulee liioiteltua, kun halutaan etsiä parasta mahdollista työntekijää. Kaisu sanoikin, että etenkin niinä aikoina, kun työvoimasta on runsas tarjonta, pyritään työpaikkailmoituksetkin laatimaan tarkemmin ja tällöin tulee helposti liioiteltua myös kokemuksesta työtehtävään nähden.

Vaikka työpaikkailmoituksissa ei viitata ikään suoraan, voidaan niissä myös liioitella työhön vaadittavia taitoja. Näillä taidoilla tarkoitetaan esimerkiksi kieli- tai IT- valmiuksia (Koskinen et al. 2008, 191), jotka eivät ole missään määrin perusteltuja haettavan työtehtävän näkökulmasta. Nuoremmilla työnhakijoilla on useimmiten etulyöntiasema tällaisiin vaatimuksiin liittyen, sillä jo heidän peruskoulutuksensa on yleensä näiden taitojen osalta parempi verrattaessa iäkkäämpään työnhakijaryhmään. Työpaikkailmoituksissa kuvataan usein ideaalia työnhakijaa, ja tämän takia ilmoituksissa esitetään enemmän vaatimuksia kuin itse paikan täyttäminen edellyttää (Pitkänen et al. 2009, 112). Työnhakijan on vaikea edes

tunnistaa tämän kaltaisia ilmoituksia. Kattavassa työpaikkailmoituksessa olisikin hyvä mainita tarkemmin työn kuvasta ja sen sisällöstä.

Lain nuorista työntekijöistä noudattaminen voi olla syy työpaikkailmoituksissa esiintyviin 18 vuotta täyttäneisiin henkilöihin kohdistuvista työpaikkailmoituksista. Tällöin työssä voi olla kyse pitkistä työpäivistä ja yötyöstä, joiden tekemiseen työsuojeluviranomainen ei ole antanut poikkeuslupaa. Lisäksi alkoholi- ja tupakkalainsäädäntö vaatii päihdyttävien tuotteiden myyjiltä täysi-ikäisyyttä (Koskinen et al. 2008, 124). Näin esimerkiksi savukkeita myyvä kioski voi asettaa työpaikkailmoituksessa ikävaatimukseksi 18 vuoden iän, jos voidaan todentaa, ettei työnantajalla ole mahdollisuutta järjestää asiaa muulla keinoin. Myös KvhL 2 luvun 6 §:ssä momentissa 3 kelpoisuusvaatimuksena on, että kunnalliseen virkaan voidaan asettaa ainoastaan 18 vuotta täyttänyt henkilö.

Kysymykseen, onko organisaatioissanne kehotettu rekrytoimaan tiettyä ikäluokkaa, vastaukset olivat melko samanlaisia. Työnantajapuolen mukaan joskus esimiesten kesken tai kesäajan suunnitelmia tehtäessä saatetaan epävirallisesti puhua, että nyt sitten ”*rekrytään kypsää sakkia*” (Veeti) -tyylisiä lausahduksia. Myös alle 18-vuotiaiden palkkaamisesta puhutaan haastateltujen esimiesten mukaan aina etukäteen. Ikähaarukkaa voidaan myös Kaisun mukaan käyttää silloin, kun ennen rekrytointi-ilmoituksen tekoa pohditaan sopivan työntekijän edellytyksiä. Vaikka ikähaarukat eivät päätyisikään työpaikkailmoituksiin ja organisaatioissa ei varsinaisesti olisi kehotettu rekrytoimaan tietyn ikäisiä, voivat edellä mainitut esimerkit pysyä suuntaa antavina ohjeistuksina rekrytointiprosessissa.

Itä-Suomen HO 26.11.1996 R 96/567 ratkaisussa syrjivästä työpaikkailmoituksesta ikä oli yksi neljästä erottelevasta kriteeristä, jota kyseisessä työpaikkailmoituksessa oli ilman hyväksyttävää perustetta käytetty. Sanomalehdessä julkaistussa ilmoituksessa etsittiin laajenevaan matkailualanyritykseen baarialan kaikkiin töihin tottuneita iän perusteella 36-vuotiaita kahden lapsen yksinhuoltajaäitejä, jotka eivät kuulu Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liittoon. Päätöksen perusteella yrittäjä R perusteli tekemäänsä työpaikkailmoitusta vakavasti tarkoitetuksi, jossa edellytykset täyttävä henkilö omaa korkean työmotivaation R:n yrittäjänä saadun kokemuksen

mukaan. Tähän perusten R katsoi itse, että edellä mainitut perustelut täyttivät painavan ja hyväksyttävän syyn RL:n 47 luvun 3 §:n mukaisesti. Tuomioistuin katsoi saman lain kohdan perusteella R:n syyllistyneen työsyrijintään muun muassa ikään perustuen.

On mahdollista, että tämän kaltainen ja näin tarkasti spesifioitu työpaikkailmoitus on jo valmiiksi haluttu kohdentaa tiettyä henkilöä varten. Yrittäjän motiivina on mahdollisesti tällöin ollut laatia työpaikkailmoitus, jonka perusteella hänen tekemäänsä rekrytointipäätöstä ei voitaisi kyseenalaistaa. Hyvin todennäköisesti ei enää reilu 20 vuotta myöhemmin tulla törmäämään yhtä räikeästi syrjivään työpaikkailmoitukseen ja, mikä on merkinä siitä, että ikäsyrijinnan kieltö ja tasapuolinen kohtelu sinänsä tiedostetaan kauttaaltaan paremmin jo työpaikkailmoituksia laadittaessa. Tämän kyseisen työpaikkailmoituksen ei voida pelkästään katsoa syrjivän nuorta työnhakijaryhmää. Tilastojen valossa asiaa tarkasteltaessa ravitsemisalan työntekijöiden ammattiryhmästä jopa yli 40 prosenttia työntekijöistä on alle 30-vuotiaita (Järvinen et al. 2011, 6), joten ikäkriteerin perusteella tämän tyyppinen ilmoitus kohdentuisi voimakkaimmin syrjivästi juuri alle 30-vuotiaisiin työnhakijoihin.

4.1.2 Työhakemusten käsittely

Toisen teemahaastattelun kysymys siitä, pitääkö vastaaja työnhakijan ikää tärkeänä tietona, sai yksimielisesti myönteiset vastaukset. Ikä koettiin tärkeäksi tiedoksi yksinkertaisesti siitä syystä, että tiedetään, minkä ikäisten työnhakijoiden kanssa asioidaan ja mitä heiltä voidaan odottaa. Hakijoiden ikää käytettiin myös työhakemusten lajittelussa. Eino ja Kaisu sanoivatkin, että jos työhakemuksia tulee paljon, voidaan ne iän perusteella lajitella jo alustaviin ryhmiinsä. Tällöin ikä voi toimia syynä myös työpaikkahaastatteluun kutsumatta jättämisenä, mutta Kaisu korosti, että yleensä pyritään ottamaan huomioon ensisijaisesti hakemuksessa esille tuotu kokemus. Myös alle 18 vuoden ikää pidettiin erittäin tärkeänä tietona, jotta voitiin katsoa, soveltuvatko työvuorot ja työtehtävät hakijoille (Kaisu, Emma, Eino).

Rekrytointiprosessien parissa työskentelevät voivat käyttää työnhakijoiden ryhmittelyssä kriteerinä ikää. Tällöin hakijat jaetaan kahteen ryhmään esimerkiksi iän perusteella: yli ja alle 35-vuotiaat. Vasta tämän jälkeen aloitetaan varsinainen valinta työhaastatteluun kutsuttavista. Jos kyseiselle kriteerille ei ole esittää hyväksyttävää syytä, toteuttavat rekrytoijat tällöin ikäsyrjintää. (Koskinen et al. 2008, 191.) Välillisestä ikäsyrjinnästä on kyse silloin, kun työnhakijan työhakemus jätetään kokonaan käsittelemättä tämän iän perusteella. Harva työnhakijoista varmasti edes pystyy tiedostamaan tämän tyyppistä ikäsyrjintää, varsinkaan jos hakija ei ole itse ollut aktiivinen ja ottanut yhteyttä työnantajaan.

Työnhakijat merkitsevät yleensä työhakemukseen ja/tai ansioluetteloon syntymäaikansa, vaikka tämä tieto on olennainen vasta työsuhteen alkaessa. Ansioluettelon yleisissä laadintaohjeissa onkin kehoitettu merkitsemään syntymäaika vartenotettavana tietona. Voidaankin pohtia, onko iän ilmoittaminen työhakemuksessa olennainen tieto vai voitaisiinko se rinnastaa esimerkiksi kieltoon pyytää työnhakijasta valokuvaa.

Painavat ja hyväksyttävät perusteet iän mukaan ottamiseen jo työhakemuksen täyttövaiheessa tulevat jo edellä käsiteltyjen lakien mukana. Tällöin alle 18 vuoden ikä asettaa rajoitteet työnkuvan tai työolojen perusteella nuorta työntekijää suojelevana. Myös esiintymistaidon työt ja valtion/kunnalliseen virkaan edellyttävät ikärajoitteet on otettava huomioon.

Isossa-Britanniassa on käyty samansuuntaista keskustelua iän neutralisoimisesta työpaikkahakemusten yhteydessä. Jopa työhistorian aikajanan käyttöä kyseenalaistettiin pyrkimyksenä perustaa rekrytoijan valinnat haastatteluun kutsuttavista pelkästään heidän pätevyyteensä niin, ettei ikä voisi aiheuttaa syrjintää tässä yhteydessä. (Yandall 2004, 23–24.) Työnantajaakaan kohtaan ei pidä luoda liian monimuotoisia rajoitteita. Työnantajan velvollisuus on tuntea häntä koskeva lainsäädäntö ja tämän tuomat velvoitteet työnhakijoiden iän merkityksestä ja sen käytöstä valintakriteerinä. Työhistorian tarkastelu kertoo paljon hakijan muista ominaisuuksista, kuten esimerkiksi työhön sitoutumisesta (Yandall 2004, 24).

Työnantajan on pystyttävä tekemään oikeat henkilöstövalinnat liiketoimintaansa ajatellen. Valitettavasti ikää ei voida koskaan neutralisoida kokonaan rekrytointiprosessissa. Kuten Yandallinkin artikkelissa mainitaan, tämä vain siirtäisi mahdollisen ikäsyrjinnän haastattelutilanteeseen.

KHO 2006:93 -päätöksessä katsottiin, ettei valittajaa oltu syrjitty Naantalın kaupungin rakennustarkastajan virkaan haettaessa eikä työhaastatteluun kutsuttaessa syyllistytty ikäsyrjintään.

KHO 2006:93: ”Yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa oli noudatettava kunnallisen viranhaltijan virantäyttömenettelyn kaikissa vaiheissa kuten haastatteluun kutsuttaessa. Kaupungin työnantajana suorittamat työhaastattelut olivat osa nimityspäätöksen valmistelua, ja valmistelussa asiat oli selvitettävä tasapuolisesti, syrjimättömästi ja riittävästi. Se, että useista hakijoista vain osa kutsuttiin haastatteluun, kuului viranhakumenettelyn luonteeseen. Viranhakijoiden keskimääräisestä iästä suuntaan tai toiseen poikkeava ikä ei sellaisenaan antanut aihetta olettaa ikäsyrjintää. Valituksen kohteena olleen nimitysasian valmisteluvaiheista ei ollut ilmennyt seikkoja, joiden perusteella olisi voitu olettaa, että valittaja olisi jätetty kutsumatta haastatteluun hänen ikänsä johdosta.”

Edellä esitetystä KHO:n päätöksestä käy ilmi, työhakemuksien käsittelyn yhteydessä se, ettei työhaastatteluun kutsumatta jätetty henkilö ole automaattisesti kokenut ikäsyrjintää, vaikka hänen ikänsä poikkeaaakin hakijoiden keski-ikästä huomattavasti. Tässä tilanteessa työnantajapuoli oli toiminut esimerkillisesti ja perustellut huolella nimitysvaiheen valmistelussa faktat, jotka vaikuttivat nimitykseen, ja iän merkitys pystyttiin tässä vaiheessa sulkemaan pois. Rekrytointidokumentaation ja selkeästi perusteltujen valintapäätösten tekeminen ja niiden todentaminen suojelevatkin työnantajaa virheellisiltä syytöksiltä, kuten tässä oikeustapauksessa voidaan huomata.

4.1.3 Työhaastattelu, valintapäätös ja työsopimus

Heti työpaikkahakemusten seulontavaiheen jälkeen työhaastattelu on eniten käytetty henkilöarvioinnin päämenetelmä (Syrjänen 2006, 158). Työpaikkahaastattelussa haastattelijan stereotypiat tiettyä ikäryhmää kohtaan voivat kääntyä haastateltavaa vastaan, jos työpaikkaan liitetyt vaatimukset ovat ristiriidassa tämän kanssa (Aalto et al. 2010, 47). Tietynlaisena stereotypiana voidaan pitää myös nuoriin työntekijöihin liitettyä pelkoa epävarmemmasta rekrytoinnista, joka tuli hyvin ilmi muun muassa Kaisun haastattelusta.

Ensimmäisen teemahaastattelun vastausten perusteella työnhakijan ikää kysyttiin viimeistään työpaikkahaastattelussa. Myös työnantajapuoli sanoi kysyvänsä hakijan ikää yleensä juuri työpaikkahaastattelun yhteydessä. Työhönottolanteessa kerättävät tiedot pitää työnantajan puolelta todistaa tarpeellisiksi. Syntymäaikaa voidaan pitää tarpeellisena henkilötietona, jos se edesauttaa työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien ja oikeuksien noudattamista, johtaa työnantajan puolelta etuuksien tarjontaan tai työtehtävän erityisluonne sitä vaatii. (Koskinen et al. 2008, 191.) Syntymäaika on tarpeellinen henkilötieto heti työsuhteen alussa.

Alle 18-vuotiaan työntekijän kohdalla haastaviksi koettiin toisen teemahaastattelun perusteella työajat sekä työvuoroihin sijoittelu. Esimerkiksi Emma mainitsi, että alle 18-vuotiaita on helpompi palkata työharjoittelua verrattaviin vastaaviin tehtäviin, joissa he eivät varsinaisesti osallistu perustyötehtäviin. Tässäkin koetaan nuoremman työntekijän vaativan enemmän ohjeistusta ja valvontaa kuin hieman varttuneemman ja kokeneemman työntekijän. Kaisunkin mukaan alle 18-vuotiaat tarvitsevat suuremmalla todennäköisyydellä pidemmän perehtymisajan, minkä resursointi voi välillä olla haastavaa.

Nuori työnhakija voi kokea subjektiivisesti syrjintää oman ikänsä takia, vaikka tosiasiallisesti työnantaja olisi toiminut lain määrittelevien ehtojen mukaan. Työnantajan selvitysvelvollisuus alle 18-vuotiaan iästä ja oppivelvollisuuden selvittämisestä (L nuor 4 luku 12 §) ei kuitenkaan oikeuta syrjimään 15–17-vuotiaita työnhakijoita (Ullakonoja 2007, 182). Työnantajan tehtäväksi jää siis selvittää,

voidaanko alle 18-vuotias palkata töihin, ja varmistaa, että työtehtävät ovat tämän iälle sopivia. Jotta rekrytointiprosessissa taataan tasapuolinen kohtelu kaikille työnhakijoille, tulisi työnantajan anoa poikkeuslupaa työsuojeluviranomaiselta tilanteissa, joissa alle 18-vuotiaan työajat tai niiden sijoittelu sitä vaativat eikä niitä ole mahdollista järjestää toisin (Ullakonoja 2007, 182). Nämä rajoitukset laissa nuorista työntekijöistä ja työnantajan toiminta niiden puitteissa velvoittavatkin työnantajaa palkkaamaan toisen ikäisen työnhakijan.

Toisen teemahaastattelun perusteella voidaan havaita työnantajan puolella esiintyvään lievää ikäsidonaisuutta työhaastatteluun valmistautumisessa, koska ikää pidettiin tärkeänä tietona muun muassa siksi, että sen ollessa tiedossa osataan suhtautua työnhakijaan *oikein*. Veeti sanoikin, että työhaastattelussa esitettäviä kysymyksiä voi suunnitella etukäteen ottaen huomioon myös työnhakijan iän. Ikäsidonaisuus voi näkyä muun muassa työnantajan tai siihen rinnastettavan henkilön tekemässä haastattelussa. Onkin tärkeää, että työnantaja varmistaa lain yksityisyyden suojasta työelämässä (YksitL 759/2004) 4 luvun 13 §:n 1 momentin mukaan kaikkien käytössä olevien testien luotettavuuden ja saatujen tietojen virheettömyyden sekä arvioijan asiantuntevuuden.

Kahdelle haastateltavista (Oskar ja Eino) oli suoritettu psykologin tekemä soveltuvuustesti/haastattelu, mutta tämän perusteella ei tässä tutkimuksessa voida tältä osin ottaa kantaa ikäsidonaisuuskysymykseen. Testit ja henkilöarvioinnit työhaastatteluiden yhteydessä voivat vääristää haastattelu- tai arviointitilannetta. Työvälineet, joita voivat olla esimerkiksi uudet tekniset laitteet, voivat aiheuttaa myös välillistä syrjintää ikään liittyen. (Koskinen et al. 2008, 191.)

Nuoremmat työntekijät solmivat iäkkäämpää työntekijäryhmää yleisemmin määräaikaista työsopimuksia. Osa näistä johtuu työnkausiluontoisuudesta, esimerkiksi kesätyöstä, mutta nuorten kohdalla määräaikaiset sopimukset ovat yleisiä uran alkuvaiheessa. Emma kertoi avoimesti, että hän on muun muassa nuoresta iästä johtuen solminut ensin määräaikaista työsopimuksia. Kaisun mukaan etenkin nuoret eivät ymmärrä, mitä minimituntimäärät työsopimuksessa

tarchoittavat. Monelle on tullut yllätyksenä, ettei työtunteja olekaan joka jaksolla niin paljon tarjolla, ja siitä on syntynyt kiistoja.

Ennen työhönottoprosessin viimeistä vaihetta, työsopimuksen solmimista, on työnantajan vielä tiedotettava valintapäätöksestään. Saadut tiedot työnhakijoilta, joita voidaan katsoa olevan työhakemus ja muut siihen liitetyt asiakirjat sekä henkilöarvioinnit sisältäen haastattelussa kerätyt tiedot, myös työnantajan tekemä työpaikkailmoitus, valintapäätös ja siitä tiedottaminen, on osa työhönottoprosessia (Koskinen 2004, 3-4) ja näiden tietojen oikea säilyttäminen suojaa sekä työnantajan että työntekijän oikeuksia. Jos työnhakija nostaa kanteen vuoden kuluessa YhdVerL:n 5 luvun 26 §:n perusteella ikäsyrjinnästä, on työnantajan tällöin YhdVerL:n 5 luvun 28 §:n käänteisen todistustaakan perusteella osoitettava, ettei työhönotossa ole tapahtunut syrjintää. Työhönottotilanteessa kanne aika määritetään YhdVerL:n 5 luvun 26 §:ssä vuoden pituiseksi siitä, kun työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Työsopimuslakiin perustuvan työsyryntäkanteen kanneajan ollessa kaksi vuotta työhönottovalinnasta on työnantajan syytä säilyttää ainakin tämän ajan rekryointipäätökseen vaikuttaneet tiedot työhönottoprosessista (Koskinen 2004, 7). YksitL 2 luvun 3 §:n 1 momentissa määritetään tietojen laatua koskevat periaatteet ja tarpeellisuusvaatimus. Työnantajan on siis myös punnittava, mitkä työhönottoon ja valintapäätökseen liittyvistä henkilötiedoista ovat tarpeellisia. Työnantajan ei tule säilyttää kaikkia henkilötietoihin rinnastettavia tietoja työnhakijoista, vaan ainoastaan valintapäätöksen kannalta olennaiset tiedot eli tiedot, joiden avulla työnantaja voi tarpeen tullen osoittaa, ettei valintapäätöksessä ole syyllistytty syrjivään toimintaan.

Työsopimukseen ei saa liittää välillisesti tai välittömästi syrjiviä ehtoja. Perusteettoman iästä johtuvan koeaikaehdon tai määräaikaisen työsopimuksen solmiminen tästä syystä ei ole sallittua. Ikälisjärjestelmät, jotka sisältyvät työehtosopimukseen, eivät myöskään saa aiheuttaa syrjintää iän perusteella. Vaikka palkkakustannukset olisivatkin korkeammat, ei iäkkäämpää työnhakijaa saa tämän verukkeella jättää työllistämättä. (Koskinen et al. 2008, 192.)

Itä-Suomen hovioikeuden HO 27.11.2007/ S 07/ 198 tuomiossa otettiin kantaa siihen, ettei pelkästään se, että tehtäviin valitut henkilöt ovat keskenään eri-ikäisiä, poista sitä mahdollisuutta, etteivätkö muut työnhakijat olisi voineet joutua ikäsyrijinnän kohteiksi. Itä-Suomen hovioikeuden päätöksessä oli ikään perustuvan syrjintäkiellon rikkomisväitteen kiistämisperusteena ollut kuntayhtymän perusteluiden mukaan se, että kyseisellä kehitysvammaisten osastolla tarvittiin eri-ikäisiä hoitajia osaston asukkaiden ikäjakauman mukaan ja että valittujen hoitajien eri-ikäisyys osoittaa, ettei ketään ole syrjitty iän perusteella. Kuntayhtymä ei osoittanut selvitystä ennen rekrytointia osastolla jo työskentelevien ikäjakaumasta ja sen merkityksestä rekrytointivalintoihin. Henkilön sivuuttamista rekrytoinnissa ei voitu myöskään kuntayhtymän taholta perustella työtehtävien laadun tai niiden suorittamisen liittyvän todellisen ja ratkaisevan perusteen johdosta, sillä se ei voinut näyttää toteen, että palkkaamatta jääneen henkilön työtehtävät olisivat jotenkin poikenneet tämän aikaisemmin suorittamista työtehtävistä muilla osastoilla. Kuntayhtymä syyllistyi rikkomaan YhdVerL:a ja tuomittiin maksamaan 9000 euroa hyvitystä.

Edellä esitetystä HO:n tuomiolauselmasta voidaan selkeästi tulkita se, kuinka tärkeää työnantajan on näyttää toteen ne seikat, joihin hän perustaa palkkauspäätöksensä. Työnantaja ei voi tyytyä siihen, ettei näennäistä ikäsyrijintää rekrytoinnin yhteydessä olisi päässyt käymään ainoastaan sillä perusteella, että tämä on palkannut samankaltaiseen toimeen kaksi eri-ikäistä työntekijää, mutta muita eri-ikäisiä työnhakijoita on jäänyt vaille työsopimusta. Jos näitä kaikkia työnhakijoita verrattaessa ei löydy muuta syytä kuin ikä, jota ei pystytä perustelemaan YhdVerL:n 3 luvun 12 §:ssä esitetyn perustellun syyn kaltaiseksi toimenpiteeksi tai 3 luvun 9 §:n mukaista positiivista erityiskohtelua, on työnantaja tällöin rikkonut ikäsyrijintäkieltoa.

4.2 Iän vaikutus työsuhteessa

Ensimmäisessä teemahaastattelussa nousi hyvin esille eritoten nuorten vähäinen tietämys työsuhteidensa laaduista sekä heidän oikeuksistaan. Esimerkiksi Anni oli

määräaikaisessa työsuhteessa mutta oletti automaattisesti, ettei hän ole oikeutettukaan maksettaviin bonuksiin, koska ei ole vakituksessa työsuhteessa. Myös Tiina kuvaili kollektiivisista tuloksista maksettavia tulospalkkioita, joiden ulkopuolelle määräaikaisessa työsuhteessa olevat jäävät. Työnantajapuolelta Veeti toi esille, että mahdollisia tulospalkkioita maksetaan niille määräaikaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille, joiden työsuhde on voimassa palkkion maksupäivänä. Kaisu kertoi, ettei mitään erillistä järjestelmää ole, vaan tapauskohtaisesti voidaan joskus maksaa niin kutsuttuja kannustinlisiä. Kerttu, Eino ja Oskari kertoivat, että heidän työpaikoillaan ovat yleisesti tiedossa maksukriteerit, mutta Oskarin mukaan vuokratyönvälitysyhtiön kautta palkatut sekä sijaiset, jotka käytännössä ovat määräaikaisissa työsuhteissa, on rajattu maksujen ulkopuolelle.

Vuonna 2013 valmistunut selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä vuokratyössä osoittaa, että 26–30-vuotiaiden keskuudessa vakituista työsuhdetta toivoi yli 80 prosenttia. Alle 20-vuotiaista 51 prosenttia toivoi saavansa vakituisen työsopimuksen. (Huotari et al. 46) Vuonna 2013 määräaikaisissa työsuhteissa olevia työntekijöitä oli yhteensä 330 000 (15–74-vuotiaat), joista 15–24-vuotiaita oli 109 000 ja 25–34-vuotiaita 97 000 (SVT 2014, 77). Selkeästi yli puolet määräaikaisessa työsuhteessa olevista on nuorempaa ikäluokkaa. Tapaukset, joissa työntekijät asetetaan määräaikaisten työsuhteiden perusteella heikompaan asemaan verrattaessa jatkuvassa työsuhteessa oleviin, kohdistuvat suuremmalla todennäköisyydellä tilastojen valossa juuri nuorempien työntekijöiden haitaksi. Tämä voi aiheuttaa ainakin välillisesti myös ikäsyryntää. KKO 2008:28 - päätöksessä otettiin kantaa muun muassa juuri määräaikaisten työsuhteiden perusteella bonusjärjestelmän ulkopuolelle jätettyjen työntekijöiden kohteluun.

KKO:n 2008:28 päätöksessä todetaan, ettei yhtiöllä ole ollut hyväksyttävää ja näin asiallista syytä rajata määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä bonusohjelman ulkopuolelle vain sillä perusteella, että työsuhteiden jatkumisesta ei ohjelmaa käynnistäessä ollut varmuutta. Jos työsuhteet eivät olisi jatkuneet enää bonusta kerryttävän vuoden lopussa ja jos määräaikaisuus olisi johtunut työntekijöistä itsestään eikä työsuhteita olisi uusittu useampaan otteeseen, olisi

yhtiöllä ollut asialliset perusteet rajaukselleen. Koska kyseessä oli kollektiivinen palkitsemisjärjestelmä ilman työntekijäkohtaisia tavoitteita, ei työsuhdetyypin perusteella voida jättää työntekijöitä järjestelmän ulkopuolelle (Valkonen 2006, 235). Tulospalkkion ja muiden siihen rinnastettavien järjestelmien yhteydessä määräaikaista työsopimuksia tulee lähtökohtaisesti arvioida pro rata temporis -periaatteen mukaan (Murto 2008, 6), jolloin työsuhde-edut yleisesti määräytyvät tehdyn työajan mukaan. Vaikka kyseisessä oikeustapauksessa ei viitattu kantajien ikään, voidaan tätä käyttää esimerkkinä siitä, miten määräaikainen työsuhde saattaa aiheuttaa nuorelle työntekijälle myös palkkasyrjintää maksamattomien tulospalkkioiden muodossa.

4.2.1 Työsuhteen aikana tapahtuva koulutus

Haastatteluiden perusteella nuoret kokivat työpaikkakoulutuksiin osallistumisen melko hyvänä. Suurin osa mainitsi, että luultavimmin taloudelliset syyt ovat estäneet niin heidän kuin heidän tuttaviansakin pääsyn joihinkin koulutuksiin. Minna ei vielä ollut solminut niin pitkää työsuhdetta, että olisi kokenut jääneensä paitsi koulutuksista. Ainoastaan Tiina koki näin omalta osaltaan, ja Oskari arveli kollegansa määräaikaisen työsuhteen olleen esteenä myös työpaikkakoulutuksiin osallistumiselle. Edellä olevassa rekrytointia käsittelevässä luvussa mainittiinkin jo työnantajapuolen (Emma ja Kaisu) haluavan tukea nuorten kehitysmahdollisuuksia muun muassa mahdollisuutena osallistua koulutuksiin, vaikkakin nuorten sitoutumista työtään kohtaan kyseenalaistettiin. Tässäkin kohtaa nousi esiin nuoren määräaikainen työsuhde, joka mahdollisesti asetti tämän eri asemaan muihin työntekijöihin nähden. TSL:n 2. luvun 2 §:n tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto sitovat työnantajaa kuitenkin myös tässä, eikä 2 momentin mukaan työsopimuksen kesto aika ilman asiallista perustetta oikeuta toimimaan toisin.

Työnantajapuolelta Emma ja Kaisu pohtivat yhtäläillä kaikkein nuorempien työntekijöidensä kuin vanhemmankin työntekijäkaartin kouluttamisen kannattavuutta. Veeti korosti haastattelussa, että koulutus suunnataan sinne, missä sen uskotaan hyödyntävän eniten koko organisaatiota. Voidaan siis todeta, että

työntekijän ikää voidaan joissakin tapauksissa pohtia työpaikkakoulutuksiin osallistujien valinnoissa, mutta nuori ikä ei siis suoraan näyttänyt olevan esteenä työpaikkakoulutuksiin pääsulle.

Etenkin koulutukset, jotka aiheuttavat työnantajalle merkittäviä kulueriä menetetyn työajan ja koulutusmaksun muodossa, pakottavat työnantajat tekemään valintoja koulutukseen pääsevien kesken. Työnantajan pitää tässä tilanteessa miettiä koko organisaation etua siinä, kenen kouluttaminen on organisaation kannalta kannattavinta. Tässä tilanteessa työnantaja voi joutua pohtimaan nuoren ja iäkkäämmän työntekijän välillä koulutuksen kannattavuutta. Bills:n (2005, 74) tekemän tutkielman mukaan nuoren työntekijän valintaa koulutukseen voi puoltaa tämän mahdollisuus hyödyntää koulutuksessa saatuja tietoja pidemmän aikaa organisaatiossa, mikäli tämä pysyy saman työnantajan palveluksessa. Iäkkäämmän, ammattitaitoisemman ja kokeneemman työntekijän taas uskotaan tuovan koulutuksessa saadut tiedot paremmin välittömästi organisaation käyttöön. Ikäsyrynnän ilmeneminen tällaisessa tilanteessa ei aina ole yksiselitteistä. Työnantajalla on oikeus valita tämän liiketoiminnan kannalta keskeisimmät henkilöt työnantajan kustantaman koulutuksen piiriin, kunhan työntekijöihin kohdistuvat valinnat ovat tasapuolisia tai tällä toimella ei rikota olemassa olevaa koulutussuunnitelmaa.

Työsuhteen aikana käytävään koulutukseen työnantajan koulutusluvan hylkääminen voi kohdistua useimmiten organisaatioissa vanhempiin työntekijöihin, joiden katsotaan olevan enää muutamia vuosia työsuhteessa ennen eläkkeelle jäämistään (Koskinen 2002, 7). Ikääntyneemmillä työntekijöillä itselläänkin voi olla jo heikentynyt halu oppia uutta tai pelko siitä, että uuden oppiminen on liian raskasta.

Organisaation erilaisissa muutosvaiheissa, joissa lisäkoulutuksen ja työsuhteeseen liittyvän täydennyskoulutuksen katsotaan olevan olennainen osa koko organisaation kehitystä, voidaan suosia työntekijöiden koulutusvalinnoissa nuorempaa ikäpolvea. Myös päinvastaisia tuloksia on saatu kysyttäessä mahdollisuudesta osallistua työpaikkakoulutuksiin, jotka nuoret ovat kokeneet

korkeintaan tyydyttävällä tasolla oleviksi (Järvinen 2011, 23). Työnantajan motivaatioina kouluttaa työntekijöitään ei ole ainoastaan ammattitaidon lisääminen tai sen ylläpitäminen, vaan sillä pyritään myös sitouttamaan henkilökuntaa. Toimialoilla, joilla kilpailu ammattitaitoisesta henkilökunnasta on kovaa, pitää työnantajan panostaa enemmän henkilöstön koulutukseen ja pyrkiä näin lisäämään houkuttelevuutta haluttuna työnantajana.

Jokaisen työntekijän ammatillisen osaamisen kehittäminen pitäisi ottaa huomioon koulutussuunnitelmassa. Suunnitelma pitää laatia koko henkilöstön kattavaksi esimerkiksi henkilöstöryhmittäin (HE 99/2013, 13). Esityksessä mainittu työttömyysuhan alla olevien työnkyvyn edistäminen sekä heidän työmarkkinakelpoisuutensa ylläpitäminen (12) voivat joissakin tapauksissa koskettaa enemmän nuorempia työntekijöitä.

4.2.2 Eri-ikäisten vaikutusmahdollisuudet organisaatiossa

Vuoden 2010 Työolobarometrissa 25–34-vuotiaiden keskuudessa todettiin olevan parhaimmat mahdollisuudet kehittää omaa työpaikkaa. Vuonna 2010 huonoimmat osallistumismahdollisuudet oli nuorimmalla ikäryhmällä, alle 25-vuotiailla. (Ylöstalo et al. 2011, 79.) Pirkon, Pertun, Annin, Liisan ja Tiinan haastatteluidenkin perusteella voidaan todeta nuorten alle 25-vuotiaiden vaikutusmahdollisuudet työpaikalla työtehtävien ja työyhteisön osalta puutteellisiksi. Nuorille voidaan antaa vaikutelma, että heitä kuunnellaan, mutta heidän ehdotuksiaan ei saateta loppuun. Pahimmassa tapauksessa heillä ei ole mitään puheoikeutta. Esimerkiksi Pirkko teki omalla ajallaan työtehtävistään muisti- ja tarkistuslistoja ja ehdotti niiden laajempaakin käyttöä työpaikallaan, mutta tämä idea evättiin heti esimiehen toimesta ilman sen tarkempaa perehtymistä asiaan. Anni kertoi, että sama idea vanhemman työntekijän suusta on yleensä parempi kuin nuoremman työntekijän. Oskari mainitsi, että vanhemmat kollegat saattavat herkemmin kritisoida nuorten esittämiä uusia toimintatapoja, mutta esimiehet kuuntelevat heitä paremmin.

Vähäinen perehdyttäminen työpaikkaan ja työtehtäviin nousi selkeästi esille nuorille suunnatussa haastattelussa, kun kysyttiin heidän tyytyväisyyttään työpaikkaansa ja sen ilmapiiriin. Minna, Pirkko, Anni, Liisa ja Tiina kokivat perehdyttämisen kestäneen aivan liian vähän aikaa ja osittain tästäkin johtuen he kokivat kiireen haittaavan työilmapiiriä.

Edellä mainittu nuorten työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön, on heidän kokemansa perusteella vähäistä. Vaativampien tehtävien hoito toisi mukanaan työmotivaation paranemisen sekä lisäisi arvostuksen tunnetta nuorissa työkäisissä. Liian helpot työtehtävät koetaan nuorten keskuudessa heidän aliarvioimisekseen. (Järvinieniemi 2011, 23.) Työnantajan velvoitetta työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun ei voida laiminlyödä alle 25-vuotiaiden työntekijöidenkään kohdalla. Toki työelämää koskevat säännökset voivat oikeuttaa työnantajaa toimimaan tavalla, joka nuorelle työntekijälle näyttäytyy helpompien tehtävien hoidossa kuin esimerkiksi verrattaessa vanhempaan kollegaan.

Nuorille suunnatuissa teemahaastatteluissa ilmeni, että kollegoiden kesken voi syntyä kateutta tilanteessa, jossa nuorempi työntekijä ylenee vanhempaa kollegaansa nopeammassa tahdissa. Määräaikaisessa työsuhteessa ollut Tiina sai yrityksen johdolta tehtäväkseen kouluttaa kollegoitansa tärkeissä käytännön asioissa ja hänestä tuli linkki esimiehen/johdon ja kollegoidensa väliin. Tämä aiheutti suurta vastarintaa työyhteisössä. Kollegoiden tasolta hänen kyvykkyyttään epäiltiin ja hänen osaamistaan muun muassa kyseenalaistettiin ainoastaan nuoren iän perusteella. Myös Eino sanoi kohdanneensa vastaavanlaista kollegoitansa, eikä siirtyminen esimiesroolin ollut helppoa. Tässäkin tapauksessa nuorta ikää kummasteltiin muiden työntekijöiden toimesta. Toisessa teemahaastattelussa Kaisun ja Emman vastauksista tuli myös ilmi kollegoiden puolelta kumpuava kateus, jolloin nuoren iän oletettiin automaattisesti olevan pätevyuden mittari. Uralla etenemisessä pitää edelleen ottaa huomioon kaikkien työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Nuoren iän ei pidä antaa aiheutta tilastollisellekaan ikäsyrijinnälle. Pelkkä oletamus siitä, että ikä olisi syy siihen, miksi nuori ei suoriutuisi haastavammistakin tehtävistä, on omiaan lisäämään tilastollisen ikäsyrijinnan mahdollisuutta.

Tilastollisesta ikäsyrjinnästä voi olla kyse silloin, kun työnhakijan ominaisuudet poikkeavat keskimääräisestä ja tämän takia työnhakija joutuu syrjinnän kohteeksi. Eeva-Leena Vaahtion (2005, 100) tekemässä tutkimuksessa kävi ilmi, että osa työnantajista oletti yli 45-vuotiaiden sairastavan nuorempia enemmän. Tilastollinen syrjintä voi perustua täysin tutkimattomaan tietoon, niin kuin Vaahtion tutkimuksessakin sanotaan työnantajien olettavan yli 45-vuotiaiden sairastavan nuoria enemmän.

Ikään perustuvien etenemismahdollisuuksien pysähtyminen aiheuttaa organisaatiossa epäsuoraa ikäsyrjintää (Kouvonen 1999, 6). Järvinien tekemässä analyysissä *Suomen työelämän muutoksuvia 2000-luvulla* (2011, 23) ilmenee, että nuoret kokevat urakehitysmahdollisuuksiensa olevan vain tyydyttävällä tasolla. Jos 1990-luvun lopussa yleisemmin ajateltiin uralla etenemisen pysähtyvän korkeaan ikään, on 2000-luvulla huomattu myös nuorten kokevan uralla etenemisessä haasteita. Työnantajan yleisvelvollisuutena on myös TSL:n 2 luvun 1 §:n mukaan se, että työnantajan on *pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi*. Työnantajan on siis myös tarjottava työntekijöille mahdollisuudet kehittyä omien kykyjen ja taitojen perusteella vaativampien ja vastuullisempien työtehtävien hoitamiseen (Kröger & Tiitinen 2012, 159).

4.3 Ikä ja työsuhteen päättäminen

Vuoden 2010 Työolobarometristä ilmeni eri ikäryhmiin kuuluvien palkansaajien irtisanomisuhan vaihtelevan huomattavasti. 2000-luvulla irtisanomisuhan alla olevat ikäryhmät ovat vaihdelleet hyvin paljon. Vuoden 2009 vastaaviin lukuihin verrattaessa nuoriin, alle 25-vuotiaisiin, kohdistunut pelko irtisanomisista oli kaksinkertaistunut. Vain yli 45-vuotiaiden irtisanomisuhat olivat vähentyneet. Myös yli 54-vuotiaiden irtisanomisuhkaa piti mahdollisena viisi prosenttia ja varmana vain yksi prosentti. Luvut viittaavat nuorten irtisanomisuhan kasvuun ja päinvastaisesti iäkkäämmän työikäisen mahdollisuuteen säilyttää työpaikkansa. (Ylönen et al. 2011, 69.) Vaikka työnantajalla olisi laillisesti hyväksyttävä syy irtisanoa

henkilöstöään esimerkiksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä, voi työnantajapuoli silti syyllistyä vääraan, ei hyväksyttävään irtisanomisperusteeseen tai irtisanominen voi olla välillisesti tai välittömästi syrjivää (Ahtela et al. 2006, 157). Individuaaliperusteisessa sekä kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa harkinta irtisanomisperusteen syrjivyydestä voikin nousta esille molemmissa tapauksissa (Kröger & Tiitinen 2012, 196).

län vaikutus työsuhteesta lomauttamisen ja irtisanomisen yhteydessä

Koeaikaa ja sen puitteissa irtisanomista voidaan myös käyttää väärin. Tämä tuli esille ensimmäisessä teemahaastattelussa, jossa työntekijä oli omasta mielestään sekä lähimmän varaesimiehen ja työkavereidensa mielestä pärjännyt työssään hyvin, mutta silti joutui irtisanotuksi juuri ennen kuin työsopimus olisi muuttunut vakituiseksi.

”Ja sit eihän niiden tarvinut antaa mitään syytä, koska mä olin koeajalla ja ne sano mun työsuhteen irti pari päivää ennen kuin mun koeaika olis loppunut. Tai siis se oli musta kyl aika törkeesti tehty, koska mul olis ollut enää kolme päivää siihen, et mä olisin ollut vakituiseissa työsuhteessa, jotenkin kyl näyttää niiden toiminta aika järjestelmällisesti samalta, et palkataan nuoria ja annetaan niiden olla vähän aikaa, ettei tarvi vakituistaa ja palkataan sit taas, jos tarvitaan työvoimaa[...] Mun tilalle tuli sit joku saman ikäinen (19-vuotias) ja sekin laitettiin pois parin kuukauden päästä. Ne on vähän tunnettuja siitä, et ne ottaa aina nuoria ja antaa niiden olla vähän aikaa ettei tarvi vakituistaa.” (Pirkko)

Työnantajapuolelle suunnatussa haastattelussa esiin tuli myös koeajalla tapahtuva mahdollinen perusteeton syy työsuhteen irtisanomiseen. Työntekijän palkkaaminen on iso taloudellinen päätös, ja ajoittain taloudelliset näkymätkin muuttuvat niin nopeasti, että helpoimmalta ratkaisulta vaikuttaa irtisanoa koeajalla oleva työntekijä ja sitten hetken päästä palkata siihen taas uusi. Tällaista käytäntöä pyritään välttämään, mutta tilanteet, joissa tähän on jouduttu turvautumaan, ovat kohdistuneet juuri nuoriin työntekijöihin. (Kaisu) Hallituksen esityksen Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp, 8) mukaan

koeajan tarkoituksena on antaa mahdollisuus sopimuksen molemmille osapuolille arvioida, vastaako se sille asetettuja vaatimuksia. Purkuperusteen tulee olla työntekijän henkilöön tai tämän työsuoritukseen liittyvä todellinen syy, jolloin työnantajalla on peruste katsoa, ettei työsopimus vastaa sille asetettuja vaatimuksia (HE 157/2000 vp, 63). Työnantaja ei siis saa käyttää koeajalla tapahtuvaan työsuhteen purkuun epäasiallista perustetta. Näin ollen tuotannolliset ja taloudelliset syyt eivät voi olla laillisia koeaikapurun perusteita (Koskinen 2011, 15). Työntekijällä on oikeus saada tietoonsa työsuhteen purkamiseen johtavat syyt; pelkkä koeaika ei riitä työnantajan syyksi (Koskinen 2011, 24). TSL:n 9 luvun 5 §:n perusteella työnantajan on työntekijän pyynnöstä ilmoitettava ne syyt, joiden perusteella työsopimus on purettu tai irtisanottu.

Vaikka ikä ei suoraan haastatteluiden perusteella ilmennyt olleen yhdenkään työsuhteen päättämisen perusteena, koskettivat koeajalla, mahdollisesti ilman pätevää syytä, tapahtuneet irtisanomiset nuoria työntekijöitä. Näissäkin tapauksissa nuorilla olivat omat oikeudet työntekijänä heikosti tiedossa eikä koeajalla tapahtunutta työsuhteen purkua edes kyseenalaistettu.

Työnantajalla on oikeus työntekijän tai työntekijöiden lomauttamiseen, jos työnantajalla on laissa määritelty tuotannollinen ja taloudellinen peruste työsuhteen purkamiseen tai edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet. Työnantajan tulee myös selvittää, voiko tämä tarjota lomautusuhan alla olevalle työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Tilapäisyydellä tämän säännöksen kohdalla tarkoitetaan enintään 90 päivää kestävästä työn tai työntarjoamisen vähentymisestä. (TSL 5 luku 2 § 1-2 mom.) Määräaikaisen työntekijän saa TSL 5 luvun 2 §:n 4 momentin mukaan lomauttaa siinä tapauksessa, jos tämä toimii vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla tulisi tällöin olla oikeus lomauttaa myös vakituksessa työsuhteessa oleva, jos hän olisi työssä.

Työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan tulee olla asialliset ja painavat irtisanomisperusteet. Tällaisina syinä voidaan pitää työsuhteen purkua tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti

vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Irtisanomisperusteet voivat täyttyä myös silloin, jos työntekijän työntekeodellytykset olennaisesti muuttuvat, tarkemmin ilmaistuna, jos työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Arvioitaessa syiden asiallisuutta ja painavuutta on huomioitava olosuhteeseen vaikuttavat tekijät laajasti niin työnantajan kuin työntekijänkin puolelta. Hallituksen esityksen Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp, 96) mukaan pääedellytys asiallisen ja painavan irtisanomisperusteeseen on, ettei se voi koskaan olla syrjivä.

Irtisanomisperusteen ollessa taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä johtuva on työnantajan työn tarjonnan oltava TSL 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan tästä syystä vähentynyt. Myös työnantajan toiminnan uudelleenjärjestäminen niin, että työ on pysyvästi tältä osin vähentynyt, oikeuttaa tämän irtisanomisperusteen käyttöön. Työnantajalla on myös tässä tilanteessa samanlainen velvollisuus kuin lomautusten yhteydessä tarjota irtisanomisuhan alla oleville ensisijaisesti näiden työ sopimusta vastaava työtä TSL 7 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan. Jos työntekijä tarvitsee koulutusta sellaisiin uusiin tehtäviin, johon molemmat osapuolet ovat suostuneet, on työnantajalla myös tähän koulutusvelvollisuus TSL 7 luku 4 § 2 momentin perusteella.

Irtisanomistilanteesta, jossa taloudellista ja tuotannollista syytä on käytetty väärin perustein, löytyy prejudikaatti päätös. KKO:2000:64 päätöksessä paperitehtaan työnantaja oli taloudellisin perustein kohdentanut irtisanomisen yli 55-vuotiaaseen vuoromestari A:han. Perusteena oli ollut juuri A:n ikä, sillä hänen oli ollut mahdollisuus päästä työttömyyseläkkeelle heti, kun työttömyys oli kestänyt 500 päivää. Yhtiö oli ilmoittanut irtisanomisperusteeksi tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Irtisanomisen jälkeen A:n tilalle oli sisäisesti siirretty ja koulutettu työntekijä samoihin työtehtäviin, joita A oli hoitanut. Työntekijän tilalle, joka koulutettiin A:n työtehtäviin, otettiin lomautettuna ollut työntekijä. Yhtiön ei katsottu säästävän merkittävästi palkkakustannuksissa irtisanoessaan kyseisen 55-vuotiaan vuoromestarin, koska hänen tilalleen oli otettava työntekijä. Työnantajan katsottiin rikkovan TSLk:n 37 a §:ää ja TSLk:n 17 §:n 3 momenttia (kumottu työsopimuslaki TSLk 320/1970). Käräjäoikeuden tuomioon kirjatusta paperitehtaan

henkilöstöpäällikön todistajakertomuksesta sekä tulosityksikön johtajan lähettämästä kirjelmästä käy ilmi, että 55-vuotias vuoromestari on irtisanottu juuri ikänsä perusteella. Näistä sekä käräjäoikeuden että hovioikeuden tuomioissa punnituista seikoista voidaan päätellä iän olleen käytetty peruste irtisanottavia työntekijöitä valittaessa.

Tätä ennakkopäätöstä voidaan pohtia yksittäisen syrjityksi joutuneen työntekijän asemasta. Henkilökohtaisen ominaisuuden, johon henkilö ei voi mitenkään itse vaikuttaa, ollessa irtisanottavan henkilön valintakriteerinä, voidaan selkeästi todeta, ettei tilanteessa noudatettu tasapuolista kohtelua. Kumotun TSLk:n 17 § 3 momentissa säädetään: *”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, niin ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tahi muun näihin verrattavan seikan vuoksi.”* Tätä kohtaa on vahvistettu voimassa olevaan TSL:iin (2 luku 2 § 1 momentti), mutta jo kumotussa laissa säädettiin, ettei ikää saa käyttää perusteettomasti eri asemaan asettamisen kriteerinä. Kumotun ja voimassa olevan työ sopimuslain perusteella ollaan yhtä mieltä siitä, ettei taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä syntyneitä irtisanomisperustetta tässä tapauksessa ollut. Irtisanotun työtehtäviä hoitamaan otettiin uusi henkilö, eikä yhtiölle syntynyt merkittäviä palkkakustannusten säästöä.

Kyseisen oikeustapauksen perusteella voidaan vielä pohtia työnantajan motiivia tämän kaltaiseen irtisanomiseen. Työnantajalla todettiin kyllä olevan taloudelliset syyt irtisanomisten toteuttamiseen, mutta tässä tilanteessa irtisanottava henkilö oli valittu selkeästi syrjivin perustein. Työntekijän kokema syrjintä kohdistui siis subjektiivisesti ainoastaan häneen ikäsyrjintänä. Mahdollisesti työnantajan motiivina oli minimoida irtisanomisista ja lomautuksista työntekijöilleen aiheutuvat taloudelliset rasitteet. Tämä voidaan perustella sillä, että työnantaja oli kouluttanut irtisanotun henkilön tilalle lomautettuna olleen työntekijän ja oli tiedostanut irtisanotun pääsemisen työttömyyseläkkeelle 500 ansiosidonnaisen päivärahan jälkeen.

Vasta sitten, kun työnantaja on rajannut työntekijöiden ryhmän, jota lomautus- tai irtisanomisperuste koskee, voidaan kyseisen työvoiman vähentämisyjärjestys muodostaa (Kalske 2010, 22). Työlainsäädännössä ei ole säädetty irtisanottavien vähentämisyjärjestyksestä, ja tästä syystä keskeinen merkitys irtisanomisyjärjestyksen muodostumisessa on työehtosopimuksena noudatettavalla irtisanomissuojasopimuksella (Almgrén 2005, 5). Lainsäädännön piirissä olevat syrjinnänkielto ja tasapuolinen kohtelu on otettava huomioon irtisanottavia valittaessa. Työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken solmittujen irtisanomissuojasopimusten perusteella on taloudellisista ja tuotannollista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä työnantajien mahdollisuuksiensa rajoissa noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeiseksi irtisanotaan ammattihenkilöt, jotka ovat yrityksen toiminnalle tärkeitä (Koskinen 2013, 60). Myös saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneet kuuluvat tämän irtisanomissuojasopimuksen piiriin. Työsuhteen kestoaika ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrä ovat myös seikat, joihin irtisanomisyjärjestyksessä tulisi kiinnittää huomiota (Koskinen 2013, 60). Irtisanomisyjärjestystä koskevat määräykset irtisanomissuojasopimuksissa eivät kuitenkaan kuulu laillisuusharkinnan piiriin, mutta käytännössä työnantajat noudattavat työehtosopimusten irtisanomissuojasopimuksia työsuhteiden ehtoina (Almgrén 2005, 5).

KKO:2000:64 oikeustapauksessa ei kanteessa varsinaisesti vedottu irtisanomissuojasopimukseen, mutta TSL:ssa säädetty työnantajan velvollisuus työntekijöidensä tasapuoliseen kohteluun on merkittävässä asemassa tässä ennakkopäätöksessä. Iän perusteella arvioitu irtisanotun työttömyysturvan paremmuuskaan ei oikeuta työnantajaa lain tarkoittamalla painavalla syyllä asettamaan irtisanomisuhan alla olevia ikänsä puolesta epätasa-arvoiseen asemaan.

4.4 Nuorten aseman edistäminen työmarkkinoilla

Koulutuslaitosten ja työelämän yhteistyötä kehittämällä entistä tiiviimmäksi läpi kaikkien koulutusasteiden (EK 2010, 17) saataisiin luultavasti myös nuorten työntekijöiden asemaa jo uran alkuvaiheessa parannettua. Tämä voisi edesauttaa kitkemään kielteisiä asenteita nuoria työntekijöitä kohtaan ja osaltaan vähentämään rekrytointien yhteydessä nuoriin kohdistuvaa ikäsyrijintää. Vähintäänkin ammatilliset perusvalmiudet omaavan nuoren on helpompi työllistyä kiristyvässä työmarkkinatilanteessa (EK 2010, 17).

Nuorten työntekijöiden positiivinen erityiskohtelu

Nuorten työuriin vaikuttavaksi poliittiseksi päätökseksi voidaan katsoa muun muassa 1.1.2013 voimaan astunut nuorisotakuu. Tämän tarkoituksena on tarjota kolmen kuukauden sisällä työttömäksi ilmoittautumisesta alle 25-vuotiaalle nuorelle tai 25–29-vuotiaalle vastavalmistuneelle työpaja-, työkokeilu-, koulutus- tai työpaikka. Näin pyritään torjumaan alle 30-vuotiaiden työttömyyden pitkittyminen joko koulutuksen pariin tai työelämään siirtymisellä ja samalla ehkäistään myös tämän ikäryhmän syrjäytymisriskiä. (TEM 2013.) Edellä kuvattu toimi on omiaan auttamaan nuoria pääsemään helpommin sisään työelämään kannustamalla työnantaja palkkaamaan rohkeammin nuorta työvoimaa muun muassa palkkatukea käyttämällä. Nuorisotakuu täyttää tämän tutkielman luvussa 2.3.1 määritellyn YhdVerL:n 3 luvun 11 §:ssä säädetystä erilaisen kohtelun oikeuttamisperiaatteesta. Nuorisotakuu on työllisyyspoliittinen tavoite, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu voidaan tulkita YhdVerL:ssä säädetyllä tavalla syrjimättömäksi toiminnaksi.

Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että tieto nuorisotakuusta ei ollut kovin suuressa tiedossa. Ainoastaan Einolle ja Tiinalle nuorisotakuu oli tuttu muutenkin kuin vain sanana. Työnantajapuolellakin nuorisotakuu tiedostettiin olemassa olevaksi toimeksi, mutta tarkemmin sen ympärillä ei kukaan ollut toiminut.

Nuorisotakuu tulee varmasti tulevaisuudessa korostumaan ja vähentämään nuorisotyöttömyyttä juuri motivointivaikutuksen välityksellä. Myös aktivointitoimet vähentävät nuoremman työvoiman syrjäytymistä niin työmarkkinoilta kuin yhteiskunnankin ulottuvilta. On kuitenkin varottava, ettei nuori jää pelkän toimentulotuen varaan. Tähän onkin varauduttava esimerkiksi siten, että nuoren kieltäytyessä tarjotusta toimenpiteestä/työstä voidaan toimeentulotukea alentaa. (VM 2013, 33.) Yhdysvalloissa toteutettujen aktivointitoimien on tutkimusten perusteella todettu vähentävän sosiaaliturvamenoja muun muassa pienentämällä etuisuuksien saajien lukumäärää (Grogger 2003, 691; Moffit 2006, 452, 457). Tämän kaltainen nuoriin työnhakijoihin kohdistettu positiivinen erityiskohtelu näytti jo ensimmäisen vuoden aikana tuottaneen tulosta ja tutkimuksen valossa nuoret otettiin jo paremmin huomioon muun muassa työnantajien keskuudessa heidän muuttaessa toimintatapojaan nuorten hyväksi (TEM 2014). Nuorisotakuutyöryhmän loppuraportissa ja suosituksissa jatkotoimiksi (2015, 14) todettiin nuorisotakuun onnistumisen arvioimisen olevan haastavaa edelleen heikentyneen taloustilanteen takia ja syy-seuraussuhteiden jäljittäminen todettiin tässä suhteessa haasteelliseksi.

Sanssi-kortti tunnistettiin nuorisotakuutakin heikommin. Pirkko ja Liisa olivat saaneet työvoimatoimistossa asioidessaan mahdollisuuden Sanssi-kortin käyttöön. Pirkon ystävä oli saanut paljon selkeämmät ohjeet Sanssi-kortin käyttöön ja sitä kautta hän oli saanutkin työpaikan. Häntä oli neuvottu muun muassa, miten olla yhteydessä työnantajaan ja miten Sanssi-kortti olisi hyvä esitellä työnantajalle. Tässä esiin nousivat työvoimatoimistoiden eri toimipisteiden erot. Pirkko ja Liisa kokivat, että selkeämpi ohjeistus olisi saattanut paremmin auttaa Sanssi-kortin käytössä. Työnantajapuolelle suunnatussa haastattelussa ei noussut esiin yhtään palkattua työntekijää Sanssi-kortin puitteissa.

Vuonna 2010 käyttöön otetun Sanssi-kortin myötä TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi rekisteröitynyt alle 30-vuotias tuo työtä saadessaan työnantajalleen palkkatukea noin 700 euroa kuukaudessa, enimmillään 10 kuukauden ajan, tai jos kyseessä on oppisopimuskoulutus, koko tämän koulutuksen keston ajan. Nuorelle työntekijälle maksetaan siis työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa, ja

palkkatuen saa suoraan työnantaja. (TE-palvelut 2014; VM 2013, 35.) Tässäkin ikä asettaa työnhakijat ja -tekijät eri asemaan. Tämän kaltaiset nuoriin työntekijöihin kohdistetut erityistoimet kompensoivat kokemuksen ja ammattitaidon puutetta verrattaessa iäkkäämpään työntekijäkuntaan. Yrityksenkin näkökulmasta tämä luo turvallisemman perustan palkata nuori työntekijä. Mitä enemmän nuoret saavat jalkaa oven väliin ja pääsevät osaksi työelämää, sitä enemmän se auttaa vähentämään nuoriin kohdistuvaa rekrytointisyryntää iän perusteella. Sanssi-kortin käyttöä tarkasteltaessa voidaan nähdä myös hieman kielteisempi vaikutus, koska palkkatukea myönnetään myös määräaikaisiin työsuhteisiin. Tämä voi taas lisätä nuorten kanssa solmittavien määräaikaisten työsopimusten määrää ja osaltaan aiheuttaa välillistä ikäsyryntää työsopimuksia solmittaessa.

Palkkakustannusten alentamista nuorten työllistymisen yhteydessä on kokeiltu. Nuorten vähimmäispalkkoja alennettiin Suomessa kaupan alalla 1993–1995. Siinä mahdollistettiin 60–80 prosenttia pienemmän palkan maksaminen ensimmäisen työvuoden aikana kuin mitä alan työehtosopimuksen alin taulukkopalkka määrittää. Alueellisesti yritettiin vaikuttaa nuorten palkkakustannuksiin Lapissa ja saaristokunnissa vuosien 2003 ja 2006 välillä. Tällöin palkkakustannusten pienentäminen kohdistettiin työnantajan sosiaaliturvamaksujen alennukseen 3–6 prosenttiyksiköllä. Kummankaan tehtyjen tutkimuksen perusteella palkkakustannusten alentaminen ei ole todettu vaikuttavan nuorisotyöllisyyteen. Yritysten sosiaaliturvamaksujen alentamista pidetäänkin verraten kalliina keinona nuorten työllisyyden parantamiseen. (VM 2013, 35.)

Alkupalkan alentaminen, varsinkin nuorille maksettavan palkan alentaminen lisäisi nuorten kokemaa välillistä ikäsyryntää ”palkka-alen” muodossa. Peruspalkan alentamiseen ei pitäisikään enää ryhtyä. Henkilökohtaisen lisän käyttö sitä vastoin auttaa paremmin ja oikeudenmukaisemmin ottamaan huomioon työntekijöiden erilaiset henkilökohtaiset taidot. Nuorille suunnatussa haastattelussa selkeästi vähiten kokemusta omanneet (Minna, Miina, Liisa) olisivat itse valmiit tekemään töitä pienemmällä palkalla, jotta he saisivat työkokemusta. Pirkko, Anni ja Oskari toivoivat lisää työharjoittelumahdollisuuksia, ja Einon mielestä konkreettisiin toimiin tämänlaisen toiminnan edistämiseksi päästäisiin, jos yritysten ja oppilaitosten

yhteistyötä pyrittäisiin syventämään. Kysyttäessä työnantajapuolelta nuorten työelämän edistämistoimista saadut vastaukset olivat nuorten ehdotusten mukaisia: työharjoittelupaikkoja, konkreettista opastusta työelämään lisää jo peruskouluikäisille ja opastusta työnhakuun.

Nykyään tasa-arvo ymmärretään käsitteenä laajemmassa mittakaavassa. Se kuuluu myös muiden eriarvoisuutta tuottavien kategorioiden piiriin kuten esimerkiksi ikään liittyvä tasa-arvoisuus. Ongelmiin tasa-arvon toteutumisen yhteydessä on puututtava myös poliittisin välinein, sillä ne voivat olla tehokkaampia kuin oikeudelliset toimenpiteet esimerkiksi syrjäytymiseen ja huono-osaisuuteen liittyvissä tilanteissa. (Anttila 2014, 269.) Suomessa työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevien alle 30-vuotiaiden nuorten henkilöiden työelämään kiinnipääsyä on pyritty edistämään juuri edellä mainituin poliittisinkin toimenpitein.

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä pro gradu -tutkielmassa käytiin läpi nuoriin työntekijöihin ikänsä puolesta joko välillisesti tai välittömästi kohdistuvia haasteita suomalaisessa työelämässä. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet enemmän iäkkäämpien työntekijöiden kokemaan ikäsyrrjintään työelämässä. Tavoitteena oli selvittää nuoriin kohdistuvaa ikäsyrrjintää työelämässä ja sitä, miten sitä ilmenee. Tutkimus tehtiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättiin puolistrukturoitujen henkilöhaastattelujen avulla. Näkökulmaa tilanteista, jotka voivat johtaa ikäsyrrjintään, on haettu myös oikeustapauksia analysoimalla.

Haastatteluista nousi esiin sekä kielteisiä että myönteisiä tekijöitä, joissa ikä toimii kriteerinä työntekijöiden ja -hakijoiden eri asemaan asettamisessa. Työsuhteen aikana nuoret olivat kohdanneet tilanteita, joissa tutkija havaitsi viitteitä välittömästä ikäsyrrjinnästä. Haastatteluiden perusteella nuoret eivät usein huomannetkaan joutuneensa epäedulliseen asemaan muihin työntekijöihin nähden. Työntekijän tai työhakijan roolissa nuorten omien oikeuksien vähäinen tietämys oli selkeästi havaittavissa useammassa haastattelussa. Haastatteluissa tuli esiin monta esimerkkiä, jotka tämän tutkimuksen lakiosuutta peilaten täyttävät suoran ikäsyrrjintä määrittteen. Nämä esiin nousseet subjektiivisesti koetut tilanteet korostivat edelleen nuorten tietämättömyyttä omista oikeuksistaan työelämässä.

YhdVerL ei estä positiivista erityiskohtelua, mutta sen on oltava pyrittäyn lopputulokseen nähden oikeasuhtaista ja lisätä tosiasiallista yhdenmukaisuutta, vaikka siihen käytetyt keinot aiheuttavat erilaisen kohtelun. Laissa oleva mahdollisuus poiketa ikäsyrrjintäkiellosta sallii työnantajalle melko selkeästi tilaisuuden suosia tiettyä ikäryhmää niin rekrytointien kuin työsuhteenkin aikana hyväksymällä erilaisia etuuksia muihin ikäryhmiin verratessa. Tämän avoimeksi jätetyn poikkeuksen tähden ikäsyrrjintäkielto on Nousiaista (2012, 162) lainaten varsin ”hampaaton”. Kröger ja Tiitinen (2012, 178) painottavatkin, että työnantajan käyttämät toimet eivät saa olla mielivaltaisia vaan toimien on aina oltava suunnitelmallisia ja johdonmukaisia. Kansallista lainsäädäntöä ei saa siis tulkita liian

laveasti ikään perustuvaan positiiviseen erityiskohteluun oikeuttavia toimia verrattaessa käytäntöä EU-oikeuteen. Tutkimuksessa käsitellyt EU-oikeuden tuomiot antavat suunnan ikäsyrjinnän tulkinnalle varsinkin, jos positiivinen erityiskohtelu on ollut ristiriidassa EU-oikeuden kanssa.

5.1 Keskeisimmät tutkimustulokset

Yhteenvedona tutkimuksesta voidaan todeta, että nuoriin kohdistuvaa ikäsyrjintää ilmenee työelämässä ja siitä merkittävä osa on piilossa olevaa. Tämä näkyy muun muassa vähäisinä oikeustapauksina. Piilossa tapahtuvasta, nuoriin kohdistuvasta ikäsyrjinnästä voidaan tässä tutkimuksessa puhua seuraavissa yhteyksissä: työhakemusten lajittelu iän mukaan, määräaikaisten työsopimusten ja koeajan väärinkäyttö. Nuorten puutteellinen tietotason ja työelämän terminologian tunteminen edesauttaa piilossa tapahtuvaa ikäsyrjintää. Nuorten tietämättömyys omia oikeuksiaan kohtaan näkyy rekrytoinnista aina työsuhteen päättämiseen asti. Tätä voitaisiin työelämäänsä aloittavien nuorten kohdalla parhaiten ehkäistä lisäämällä syrjintätietoutta sekä koulutusta työsuhdeasioista. Näin myös mahdollisesti räikeät syrjintätapaukset saataisiin paremmin esille. Etenkin nuorten vastauksista esiin nousi myös perehdytyksen heikko taso. Työnantajan monipuolinen panostaminen nuorten työntekijöiden perehdytykseen näyttää tämän tutkimuksen valossa hyödyntävän nuoren itsensä lisäksi koko organisaatioita. Voidaankin todeta, että nuorten tietämys työsopimusta solmittaessa ei aina ole riittävä ja että työnantajalla on suuri vastuu toimia oikein ja oikeudenmukaisesti tilanteissa, joissa huomataan toisen sopijapuolen vajaa tietämys.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että nuoret itse kokivat iällä olevan enemmän merkitystä rekrytointiprosessissa. Omakohtaisia kokemuksia tästä oli työhönoton yhteydessä useammalla haastateltavalla. Työn saanti näyttää tutkimuksen perusteella olevan haasteellisinta 15-vuotiaille ottaen huomioon tilanteet, joissa työnlaatu ei ole asettanut vaatimuksia aikaisemmalle kokemukselle. Jotta työnantaja takaa yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille työnhakijoille, myös alle 18-vuotiaille, on tämän aina punnittava, voitaisiinko työajat sekä työolosuhteet

järjestää niin, ettei 15 vuotta täyttäneitä tarvitsisi lain nojalla rajata rekrytointivaiheessa pois.

Haastatteluista esiin nousi välillinen ikäsyryntä. Haastateltujen nuorten vastausten perusteella epäsuotuisaan asemaan asettaminen käyttämällä näennäisesti hyväksyttävää perustetta on tavanomaista. Välillistä ikäsyryntää voidaan kuvailla välitöntä syrjintää tahdikkaammaksi ja usein se ei tämän vuoksi ole niin selvästi havaittavaa. Vaikka laki nuorista työntekijöistä on säädetty juuri suojelemaan alaikäisiä työntekijöitä, se voi tietyn osin edistää välillisen ikäsyryntän ilmenemistä työmarkkinoilla. Tästä ei voi vetää johtopäätöstä, että laki sinällään olisi syrjivä, vaan työnantajan velvollisuudet ovat osittain tiukemmat alle 18-vuotiaita työntekijöitä kohtaan kuin verratessa 18 vuotta täyttäneisiin.

Tutkielmassa edellä esitetyt kohdat työturvallisuudesta voidaan tulkita Tturl:n sääntelyssä velvoittavan työnantajan ottamaan huomioon työntekijän ikä yhtä lailla kuin henkiset ja fyysisetkin ominaisuudet yhdessä olemassa olevan ammattitaidon kanssa. Juuri nämä työntekijää suojelemaan säädetty lain kohdat voivat näennäisesti aiheuttaa nuoren työntekijän joutumisen eri asemaan. Tulkittaessa työturvallisuuslakia työnantajan näkökulmasta työntekijän ikä tulee mitä todennäköisimmin esille työntekijöiden ammattitaitoa arvioitaessa erityisesti työntekijälle itselleen tai muille vaaraa aiheuttavien työtehtävien osalta. Vastuullinen työnantaja tiedostaakin nuorten kohdalla perusteellisen perehdyttäminen ja riittävän valvonnan tarpeen (Ullakonoja 2007, 192).

Työnantajapuolelle suunnatussa haastattelussa esiin nousivat haasteet alle 18-vuotiaan työntekijän työaikojen ja työvuorojen sijoitteluun, mistä voi helposti aiheutua välillistä ikäsyryntää esimerkiksi nuoren palkkaamatta jättämisenä. Ristiriitaisuudet työnantajapuolen vastauksista nousivat myös esiin. Ne osaltaan todistavat stereotyyppien vahvaa läsnäoloa. Vahvat kielteiset ennakkoluulot nuorten asennetta ja työhön sitoutumista kohtaan näyttävät osittain olevan tiedostamattomia. Stereotyyppiat saattavat tämän tutkimuksen perusteella olla osasyynä perusteettomien määräaikaisten työsopimusten solmimiselle nuoren työntekijän kanssa. Työtehtävään tarvittavaa osaamista tai kokemusta ei tule liioitella.

Iso-Britanniassa on käyty keskustelua pyrkimyksenä vähentää ikäsyrintää rekrytoinnissa. On päädytty ehdottamaan jopa sellaista, että ansioluettelosta jätettäisiin kokonaan pois työhistorian aikajana (Yandall 2004, 23–24). Ainoastaan näin toimimalla ei iän merkitystä rekrytointiprossin alkuvaiheessa saataisi kokonaan neutralisoitua, sillä ansioluettelon perusteella työnantaja saa osviittaa työnhakijan iästä myös työkokemuksen perusteella. Toki työn laadusta riippuen ansioluetteloon voidaan merkitä hyvinkin nuorella iällä kertynyttä, haetun työn kannalta relevanttia työkokemusta. Ainakin iän suoraan merkitsemättä jättämisen pitäisi siirtää rekrytoijan huomio suuremmalla todennäköisyydellä työn kannalta olennaisten asioiden vertaamiseen. Se, saataisiinko näin vähennettyä rekrytoinnin yhteydessä syntyvää välillistä syrjintää iän perusteella, näyttää varsin epätodennäköiseltä. Pahimmassa skenaarioissa se voisi jopa lisätä sitä, varsinkin jos toiset hakijat mainitsevat oman ikänsä ja toiset jättävät sen merkitsemättä. Kuten Yandallkin (2004, 24) toteaa, mahdollinen ikäsyrjintä siirtyisi haastattelutilanteeseen.

Tämän tutkimuksen perusteella alle 30-vuotiaat voivat kokea työsuhteissaan myös kollegoidensa tai esimiestensä taholta vähättelyä osaamisestaan vedoten heidän nuoreen ikäänsä. Tavoiteltavaa olisi, että organisaatioissa tiedostettaisiin paremmin eri-ikäisten vahvuudet ja se, miten niihin voidaan vaikuttaa oikeudenmukaisella ikäjohtamisella. Osaaminen on jokaisen organisaation voimavara, jota pitää suunnitelmallisesti siirtää eri-ikäisille työntekijöille.

Työsuhteen päättymisen yhteydessä nousivat nuoriin kohdistetusta teemahaastattelusta esiin koeajalla tapahtuneet irtisanomiset, jotka haastatteluiden perusteella oli suoritettu väärin perustein. Myös työnantajapuolen haastatteluissa tämän suuntaista toimintaa myönnettiin ajoittain esiintyvän.

Yrityksen ajautuessa taloudelliseen ahdinkoon ollaan tilanteessa, jossa lomautusten ja irtisanomisten uhka on todellinen. Tällöin nuoriin kohdistuvat lomautus- ja irtisanomistoimet voivat realisoitua työehtosopimukseen kirjatuin irtisanomissuojasopimuksen mukaisesti (Almgrén 2005, 5).

Työehtosopimukseen kirjatuissa irtisanomissuojasopimuksissa työnantajaa ohjaavasta työvoiman vähentämistäjärjestyksestä voidaan nuorten työntekijöiden kohdalla nostaa esille työsuhteen kestoajan ja huoltovelvollisuuden määrä. Esimerkiksi Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välisessä työehtosopimuksessa (2017-2020, 147) kohdassa työvoiman vähentämistäjärjestyksestä on lopussa vielä maininta: *Lisäksi työnantajan tulee kiinnittää huomiota työsuhteen kestoajaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.* Tämä ei tietenkään anna automaattisesti perustetta olettaa, että nuoret työntekijät olisivat aina niitä, jotka ovat olleet yrityksen palveluksessa lyhimmän ajan tai joille ei olisi syntynyt huoltovelvollisuuksia. On kuitenkin todennäköisempää, että etenkin 15–25-vuotiaat työntekijät ovat juuri niitä, joille ei vielä ole kertynyt riittävästi ammattitaitoa ja joiden työsuhde on kestänyt vähän aikaa.

Yrityksen kannalta kriittisen ammattitaidon omaavat ammattihenkilöt ovat kiistatta työntekijöitä, joiden irtisanominen tai lomauttaminen tulee kyseeseen viimeisimpien joukossa, mutta työsuhteen kestoajasta voidaan olla toista mieltä. Toisaalta tämän suuntainen käytäntö voi ohjata työnantajaa toimimaan tasapuolisemmin ja tuomaan sen näkyvämmiin esille yrityksessä pelisääntöjen ollessa selkeät irtisanottavia/lomautettavia valittaessa. Nuorten työntekijöiden asemaa irtisanomis- ja lomauttamistilanteessa ohjaavat siis samat lainkohdat kuin kaikkia muitakin työntekijöitä, mutta työehtosopimukseen kirjattujen irtisanomissuojasopimusten valossa nuoret työntekijät joutuvat todennäköisemmin muita ikäryhmiä herkemmin heikompaan asemaan. Näin ollen myös nuorten työntekijöiden työpaikkakoulutukseen on kiinnitettävä huomiota. Työmarkkinakelpoisuuden aleneminen jo nuorella iällä voi aiheuttaa pitkäaikaista syrjäytymistä työelämästä.

Tämän tutkimuksen valossa nuorisotakuu ja Sanssi-kortti tunnettiin melko heikosti. Sanssi-kortin yhteydessä nousivat esiin työvoimatoimistojen ja eri virkailijoiden osaamisen/tietojen erot. Nuorisotakuun yhteydessä haastatteluissa ei noussut esiin mitään huomion arvoista. Lähinnä se tunnistettiin vain tuttuna sanana.

Kansalliseen lainsäädäntöön on implementoitu direktiivi 94/33/EY nuorten työntekijöiden suojelemiseksi, ja laki nuorista työntekijöistä voidaankin katsoa

säädetyksi suojelemaan juuri alaikäisiä työntekijöitä. Edistämistoimia on silti hyvä arvioida kriittisesti. Toimenpiteet, joilla on tarkoitus parantaa esimerkiksi nuorten asemaa työmarkkinoilla, saattavat aiheuttaa kielteisiäkin ulottuvuuksia. Nuorten työntekijöiden pääseminen työhön kiinni ja siinä edistyminen ovat toki jo hienoja saavutuksia, mutta pitää muistaa, ettei ole tarkoituksellista asettaa nuorta työntekijää eriarvoiseen asemaan työelämässä muun muassa huonommilla työehdoilla tai pitkittämällä vakituisen työsopimuksen saamista. Tähän alle on laadittu yhteenvetona taulukko 3 teemoittain niistä esiin nousseista tekijöistä, jotka kohdistuvat joko suoraan tai epäsuoraan iän perusteella nuoreen työnhakijaan tai -tekijään. Osa näistä tekijöistä sopii siis useamman teeman alle, kuten esimerkiksi ikään kohdistuvat ennakkoluulot sekä työelämän terminologian ja työntekijänä omien oikeuksien puutteellinen tietämys.

Taulukko 3. Haastatteluista esiin nousset tekijät, jotka kohdistuvat joko suoraan tai epäsuoraan iän perusteella nuoreen työnhakijaan tai -tekijään.

Keskeiset tekijät	Rekrytointi	Työsuhde	Työsuhteen päättäminen
työnantajan liialliset vaatimukset tai odotukset	työkokemuksesta työtehtävään nähden ensimmäisen työpaikan saannin haasteellisuus	työnantajan tiukka valvonta toisaalta heikko perehdytys ja liiallinen kiire	
ikä numerona	työpaikkailmoituksissa ikähaarukat ja muut ikää määrittävät käsitteet työhakemusten lajittelu iän mukaan 15 vuoden ikä nuori nainen vastakohtana nuori mies *tutkimuksessa ei ole tarkoitus keskittyä sukupuoleen muuttujana, mutta nuorten naisten kohdalla iällä ja sukupuolella huomattiin olevan erilainen asema kuin nuoren miehen kohdalla	näennäiset vaikutusmahdollisuudet organisaatiossa kollegoiden kateus, eteneminen ("nuorempi menee vanhemman ohi")	
työelämän terminologian ja omien oikeuksien puutteellinen tietämys	työsuhdetyyppi oman edun heikko valvonta		
iän huomioiminen	nuorten keskuudessa ristiriitaisuutta omien vastausten kesken esimiesten mukaan ikä tulisi ottaa paremmin huomioon eri tilanteissa		
ikään kohdistuvat ennakkoluulot	vähäinen sitoutuminen (-) epäluotettavuus (-) oma-aloitteettomuus/laiskuus (-) muuta ikäryhmiä potentiaalisemmat kehitysmahdollisuudet (+) osittain tiedostamatonta		
määräaikainen työsuhte		herkemmin bonus-ten/kannustinjärjestelmän ulkopuolella jääminen työpaikkakoulutukseen pääseminen koettiin suhteellisen myönteisenä *määräaikainen työsuhte esteenä työpaikkakoulutukseen pääsemisessä (-)	
koeaika		koeajan väärinkäyttö	
Nuorten aseman edistäminen työelämässä			
nuorille jo nyt suunnatuista edistämistoimenpiteistä tietämys vähäistä Sanssi-kortti on tuttu työvoimatoimistossa asioineille nuorille, virkailijoiden/toimipisteiden erot työelämään tutustumista/työharjoitteluja lisää palkka-alennus (+/-)			

5.2 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet

Tässä tutkimuksessa esiin nousi tilanteita, joissa ikä voi toimia kriteerinä työnhakijoiden ja -tekijöiden asettamisessa eri asemaan. Etukäteen teemoitetut haastattelut vaikuttivat näiden tekijöiden esiin nousemiseen, mutta haastattelutilanne salli myös laajemman keskustelun ja tarvittaessa päästiin myös teemoitettua haastattelua syvemmälle aiheeseen. Tutkimuksessa keskityttiin tutkimaan 15–29-vuotiaisiin kohdistunutta ikäsyryntää. Haastateltavien subjektiivisesti kokemien tilanteiden analysoiminen peilaten niitä voimassa olevaan lainsäädäntöön toi lisää näkökulmia aiheeseen, josta aikaisemmin tehdyt tutkimukset ovat varsin suppeita. Tutkimuksessa esiin tullutta piilossa tapahtuvaa ikäsyryntää tukee myös se, että nuoriin kohdistuvien ikäsyryntää käsittelevien oikeustapausten määrä on olematon.

Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien käyttö lisäisi tutkimuksen suurempaa yleistettävyyttä. Pro gradu -tutkielman laajuudesta johtuen tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta käyttää lisänä määrällistä tutkimusmenetelmää. Sen sijaan strukturoidun kyselylomakkeen laatiminen tämän tutkimuksen teemoilla lisäisi sekä tutkimuksen yleistettävyyttä että syventäisi tämän aiheen jatkotutkimusta.

Nuoria työntekijöitä kohtaan voimakkainakin esitetyt stereotyyppit eivät lopu heti rekrytoinnin yhteydessä. Olisikin mielekäästä tutkia esimerkiksi asennetutkimuksella, kuinka pitkään stereotyyppit vaikuttavat nuoren työsuhteessa ja pitääkö nuoren tästä johtuen mahdollisesti todistaa organisaatioissa voimakkaammin oma asemaansa ja työnsä jälki.

Työlainsäädännön uudistaminen nopeastikin muuttuvan työelämän mukana on tärkeää, jotta työelämässä tapahtuva muutos pystyy paremmin vastaamaan ajan tarpeisiin. Vireillä on jo muun muassa Hallituksen esitys työaikalainsäädäntöön ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 158/2018 vp.), Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta (HE 227/2018 vp.), sekä Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan

selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta (HE 97/2018 vp.). Myös työllisyyspoliittisten keinojen, joilla pyritään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen, on pysyttävä työelämän ja työmarkkinoiden nopean muutoksen mukana. Näin varmistetaan yhteiskunnallisesti merkittävimmät tavat edistää heikomman asemaa työmarkkinoilla.

LÄHTEET

Kirjallisuuslähteet

Aalto, M., Larja, L. & Liebkind, K. 2010. Syrjintä työhönottotilanteissa – tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 16/2010. Edita Publishing.

Aaltonen, M., Joronen, M. & Villa, S. 2009. Syrjintä työelämässä – pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta. Helsinki: Syrjintäseurantaryhmä.

Aarnio, A. 1986. Lain ja kohtuuden tähden. Juva: WSOY.

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P.K., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Airaksinen, J., Keinänen, A., Korhonen, A., Lundström, B. & Miettinen, T. 2008. Yhdenvertaisuuslain toimivuus Tutkimusraportti viranomaisten käsityksistä sekä oikeus-, laillisuusvalvonta- ja lainvalvontakäytännöstä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Konserni 11/2008. Helsinki: Edita Publishing.

Almgrén, M. 2005. Näkökohtia työntekijöiden irtisanomis- ja lomauttamisjärjestyksestä. Kolme työtuomioistuimen ratkaisua. Artikkelit. Edilex. Edita Publishing.

Anttila, O. 2014. Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Lakimies 2/2014, 267–271.

Arvey, R. & Gordon, R. 2004. Age bias in laboratory and field settings: a meta-analytic investigation. Journal of applied social psychology. Vol. 32. Issue 3, 468–492.

Bills, D. 2005. Participation in work-related education: Variations in skill enhancement among workers, employers, and occupational closure. Research in social stratification and mobility. Vol. 23. Elsevier, 67-102.

Edilex 2009. Uutinen. Nettivieraana PAMin oikeuspalveluiden päällikkö Markku Kuoppamäki: Syrjimättömyys kuuluu nykyiseen työelämään. [verkkodokumentti]. [Viitattu 15.7.2014]. Saatavilla: www.edilex.fi

Edilex 2010. Uutinen. Sisäasianministeriön suositukset valtion ja kuntien viranomaisille yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöksi. Toimittaja: Savolainen, J. [verkkodokumentti]. [Viitattu 20.7.2014]. Saatavilla: www.edilex.fi

EK 2010. Ehdotuksia työurien pidentämiseksi. Työelämäryhmän loppuraportti. 1.2.2010. [verkkodokumentti]. [Viitattu 1.7.2014]. Saatavilla: http://pda.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2010/2_helmi/TEResitys010210.pdf

Employment tribunals, Iso-Britannian työtuomioistuin, Case Number: 27001804/2012. [verkkodokumentti]. [Viitattu 20.7.2014]. Saatavilla: <http://www.agediscrimination.info/SiteCollectionDocuments/Roberts%20v%20Case%20Zone.pdf>

Engblom, M. 2006. Syrjintä työhönotossa. Oikeustieto 5/2006, 21–24.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Fredman, S. 2011. Discrimination Law. Second Edition. New York: Oxford University Press.

Gee, G., Pavalko, E. K. & Long, J. S. 2007. Age, Cohort and Perceived Age Discrimination: Using the Life Course to Assess Self-reported Age Discrimination. Social Forces Vol. 86:1 September 200, 265-290.

Grogger, J. 2003. Welfare Transitions in the 1990s: The Economy, Welfare Policy, and the EITC. *Journal of Policy Analysis and Management*. Vol. 23:4, 671-695.

Furunes, T. & Mykletun, R. J. 2007. Why diversity management fails: Metaphor analyses unveil manager attitudes. *Elsevier. Hospitality Management*. Vol: 26, 974-990.

Hilpinen, M., Palola, E., Savolainen, J. & Virnes, E. 2015. Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 19/2015.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Huotari, K. & Pitkänen, S. 2013. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja Yrittäjyys 16/2013.

Julkunen, R. & Pärnäinen, A. 2005. Uusi ikäsopimus. Jyväskylän yliopisto.

Järvinen, J., Vataja, I. & Tuominen, T. 2011. Matkailu- ja ravitsemusalan taustaselvitys. Euroopan unioni, Euroopan sosiaalirahasto. Foredata.

Järvinen, P. 2011. Suomen työelämän muutoskuvia 2000-luvulla – Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen. TEM-analyyseja 35/2011. Helsinki.

Kairinen, M. 2004. Työoikeus perusteineen. 10. uudistettu painos. Raisio: Työelämän tietopalvelu.

Kalske, K. 2010. Työvoiman vähentämisen järjestystä koskevasta määräyksestä, yhdenvertaisuussäännöksistä sekä näiden yhtymäkohdista. [verkkodokumentti]. [viitattu 7.7.2014]. Saatavilla: www.edilex.fi/lakikirjasto/8042

Klander, J. 2013. Suurten ikäluokkien kato ei mullistakaan työelämää. Helsingin Sanomien vieraskynä 19.8.2013, 5.

Koskinen, I., Alaruutari, P. & Pelonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

Koskinen, S. 2002. Ikäsyrrjintä. [verkkodokumentti]. [viitattu 20.4.2013]. Saatavilla: <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/535.pdf>

Koskinen, S. 2004. Työhönotossa kerättävät tiedot ja työnhakijan yksityisyyden suoja. Edilex. Edita Publishing.

Koskinen, S. 2006. Työsyrrjintä. Teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S. Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. Työoikeus. 2. painos. Lakitieto. Juva: Ws Bookwell.

Koskinen, S. 2011. Työsopimuslain mukainen koeaika. Artikkel, versio 2.0. Julkaistu 4.7.2011. Saatavilla: www.edilex.fi/lakikirjasto/7901

Koskinen, S. 2013. Työsuhdeturva. Artikkel, versio 3.0. [verkkodokumentti]. [viitattu 7.7.2014]. Saatavilla: www.edilex.fi/lakikirjasto/9317

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhhteessa. 3. painos. Helsinki: Edita.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2008. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki: WSOYpro.

Kouvonen, A. 1999. Ikäsyrrjintäkokemukset työssä ja työhönnotossa. Helsinki: Työministeriö.

Kröger, T. & Tiitinen, K-P. 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.

Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinskaja-Lahti, I. 2012. Discrimination in the Finnish labor market. An overview and a field experiment on recruitment. TEM 16/2012. Edita Publishing.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. Tilastokeskus 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Helsinki: Multiprint.

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenberg, R., Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2014. Työolobarometri – Syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 32/2014. Edita Publishing.

Moffitt, R. 2006. Welfare work requirements with paternalistic government preferences. *The Economic Journal*, 116. November 2006, 441-458.

Murto, J. 2008. Tulospalkkiot, syrjäntäkielto ja tasapuolinen kohtelu. *Oikeustieto* 3/2008, 6–9.

Neumark, D. 2009. The age discrimination in employment act and the challenge of population aging. *Research on aging*. Vol. 31 issue 1, 41–68.

Nousiainen, K. 2005. Tasa-arvon monet kasvot: kansainvälistä vaikutusta Suomen tasa-arvo-oikeudessa. *Lakimies* 7-8/2005, 1188–1209.

Nousiainen, K. 2012. Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (Toim.) Tasa-arvo toisinnähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus.

Oikeusministeriö 2014. Oikeusministeri Henriksson: Yhdenvertaisuuslaki vahvistaa perusoikeuksia käytännössä. [verkkodokumentti]. [viitattu 22.7.2014]. Saatavilla: <http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2014/04/oikeusministerihenrikssonyhdenvertaisuuslakivahvistaaperusoikeusiakaytannossa.html>

Pitkänen, S., Luoma, L., Järvensivu, A. & Arnkil, R. 2009. Moni-ilmeiset rekrytointiongelmat. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 15/2009. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Pro Ammattiliitto 2013. Pro voitti TeliaSoneran ikäsyrijintätapauksessa. [verkkodokumentti]. [viitattu 1.8.2014]. Saatavilla: <http://www.proliitto.fi/fi/media/uutiset/pro-voitti-teliasoneran-ikasyrijintatapauksessa.html>

Pärnänen, A. 2011. Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit. Väitöskirja. Tilastokeskus. Helsinki.

Saarinen, M. 2012. Ajankohtaisia ennakkoratkaisuja unionin tuomioistuimesta työ- ja sosiaalioikeuden ajalta 3/2012: Lakisääteinen eroamisikä – ikäsyrijintää vai ei? Edita Publishing Oy. [verkkodokumentti]. [viitattu 30.1.2014]. Saatavilla: www.edilex.fi/lakikirjasto/9085

Salminen, J. 2011. Kükükdeveci – EU-oikeuden yleinen oikeusperiaate yksityisten välisessä suhteessa. Oikeustieto 3/2011, 4-7.

Sontag, S. 1972. The Double standard of aging. Artikkelit: Saturday Review of the Society 23.9.1972, 29-38

SVT 2013. Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus [verkkodokumentti]. Joulukuu 2013, Liitetaulukko 53. Työlliset sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2011 – 2013. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 5.6.2014]. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tyti/2013/12/tyti_2013_12_2014-01-21_tau_053.fi.html

SVT 2014. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys 2013. [verkkodokumentti]. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu 31.7.2014]. Saatavilla: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_fi.pdf

SVT 2018. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2009-2018, 2018. Liitetaulukko 16. Työttömyysasteet sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2009 – 2018. [verkkodokumentti]. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu 14.4.2019]. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_tau_023_fi.html

Syrjinnän sääntely ja työelämä Esiteteksti heinäkuu 2004, [verkkodokumentti]. [viitattu 19.10.2008]. Saatavilla: http://mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/syrjinta_tyoel_amaesiteteksti.pdf

Syrjänen, P. 2006. Yksityisyyden suoja ja henkilöarviointi. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

TE- palvelut 2014. Työllisty nuorten Sanssi-kortilla! [verkkodokumentti]. [viitattu 28.3.2014]. Saatavilla: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/toihin/nuorten_sanssi_kortti/index.html

TEM 2004. Työ- ja elinkeinoministeriö. Yhdenvertaisuuden puolesta syrjintää vastaan. Innocorp / Edita Prima 9/2004. [verkkodokumentti]. [viitattu 3.11.2013]. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/18202/yhdenvertaisuus_syrjinta.pdf

TEM 2009. Työ- ja elinkeinoministeriö. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. [verkkodokumentti]. [viitattu 1.1.2013]. Saatavilla: https://www.tem.fi/files/24389/TEM_YES-esiteSELKO_090909.pdf

TEM 2013. Nuorisotakuu. [verkkodokumentti]. [viitattu 20.4.2013]. Saatavilla: http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/03_nuoret/05_yhteiskuntatakuu_nuoret/index.jsp

TEM 2014. Ministeri Ihalainen: Tutkimustieto auttaa tehostamaan nuorisotakuun toteutusta. Tiedotteet. Työ- ja elinkeinoministeriö. [verkkodokumentti]. [viitattu 3.4.2014]. Saatavilla: https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet_ty?89506_m=114796

Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen työehtosopimus. 8.11.2017-31.10.2020.

Ullakonoja, V. 2007. Eräitä nuoren työhönottoon liittyviä kysymyksiä. Artikkel. [verkkodokumentti]. [Viitattu 20.7.2014]. Saatavilla: www.edilex.fi/lakikirjasto/7145

Vahtio, E-L. 2002. Rekrytointi, ikä ja ageismi. Helsinki: Työministeriö 2002.

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima.

Valkonen, M. 2006. Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S. Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. Työoikeus. WSOY Pro: Helsinki 2. painos, 195-288.

VM 2013. Julkisen talouden kestävyys ja rakenneuudistukset. 5/2013. Talouspolitiikan Strategia 2013.

Walkila, S. 2010. Ikään perustuvan syrjinnän kieltä EU-oikeuden yleisenä periaatteena. Lakimies 4/2010, 559-581.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. 2011. Työolobarometri lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 25/2011. Edita Publishing.

Yandall, P. 2004. Calling time on chronology. Personnel Today. Trade Journals. Reed Business Information UK.

Virallislähteet

HE 94/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäviksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 44/2003 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

HE 67/2008 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttamisesta

HE 201/2012 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta

HE 99/2013 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 97/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys työaikalain ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 227/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta

KOM 2004. Komission Kertomus Euroopan Parlamentille, Neuvostolle, Euroopan talous- ja Sosiaalikomitealle ja Alueiden Komitealle nuorten työntekijöiden suojelusta annetun direktiivin 94/33/EY soveltamisesta /*KOM/2004/0105 LOPULL.*/. 52004DC0105

Direktiivit

Euroopan unionin neuvoston direktiivi 94/33/EY, annettu 22.6.1994 nuorten työntekijöiden suojelusta (EYVL N:o L 216, 20.8.2004, 12).

Euroopan unionin neuvoston direktiivi 2000/43/EY, annettu 29.6.2000 rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (EYVL N:o L 180, 19.7.2000, 22).

Euroopan unionin neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27.11.2000 yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL N:o L 303, 2.12.2000, 16).

Oikeustapaukset

KKO 2000:64

KHO 2006:93

KKO 2008:28

Itä-Suomen HO 26.11.1996 R 96/567

Itä-Suomen HO 27.11.2007 S 07/198

**Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen/ Euroopan unionin tuomioistuimen
oikeuskäytäntö**

C-144/04 Werner Mangold vastaan Rüdiger Helm

C-555/07 Seda Küçükdeveci vastaan Swedex GmbH & Co.

LIITTEET

LIITE 1: Kysymysrunko nuorille 15–29-vuotiaille

HAASTATELTAVAN NIMI (fiktiivinen, haastateltava saa itse keksiä, anonymiteetti säilyy, mutta haastateltava voi näin löytää tutkimuksesta omat vastaukset):

OSIO I

Taustatiedot haastateltavasta:

1. Ikä:
2. Työnimike tällä hetkellä:
3. Millainen koulutus sinulla on?
4. Työkokemus vuosina (kaikki työpaikat yhteensä)?
5. Esimieskokemus vuosina?
6. Oletko nyt työsuhteessa?
 - a. Vakituinen ja kuinka kauan olet ollut?
 - b. Määräaikainen ja kuinka pitkä työsopimus ja oletko itse halunnut solmia määräaikaisen työsopimuksen?
 - c. Osa-aikainen ja miksi?

OSIO II

län merkitys rekrytointiprosessissa:

1. Minkä ikäisenä hait ensimmäistä työpaikkaasi?
2. Minkälaisia töitä hait?
3. Oliko sinun vaikea saada töitä/tuntuiko työnhakuprosessi vaikealta?
 - a. Mistä luulet sen johtuneen?
4. Oletko hakenut työpaikkaa työpaikkailmoituksen perusteella, jossa haettiin tietyn ikäistä työntekijää?
 - a. Jos olet, niin minkä ikäistä työntekijää haettiin ja mihin työtehtäviin? Saitko työn?
 - b. Jos et saanut työtä, sanottiinko sinulle miksi näin kävi?

5. Oletko soittanut ja kysynyt lisätietoja mahdollisesta työpaikasta ja mahdollisuudesta päästä työpaikkahaastatteluun?
 - a. Jos olet, niin kysyttiinkö sinun ikääsi samassa yhteydessä? Ja miten siihen reagoitiin työnantajan puolelta?
 - b. Onko sinulta kysytty ikää muussa yhteydessä esimerkiksi työpaikkahaastattelussa?
6. Onko sinulle tehty työpaikkahaastattelun yhteydessä psykologin tekemää soveltuvuustestiä?
 - a. Millainen tilanne mielestäsi oli?
7. Minkälaisia työsopimuksia olet solminut (vakituinen, määräaikainen, osa-aikainen)? Ja mikä on ollut syy kyseiseen työsopimukseen (omasta halustasi, työnantajan ehdotuksesta vai toimitko jonkun sijaisena)?

OSIO III

län merkitys työsuhteen aikana:

1. Oletko saanut osallistua työnantajasi kustantamiin työpaikkakoulutuksiin?
 - a. Millaisia koulutukset ovat olleet (esim. laajuudeltaan, kustannuksiltaan)?
 - b. Jos et ole saanut lupaa, niin mistä luulet sen johtuneen?
2. Oletko havainnut, että kumppaniltasi, kollegaltasi tai ystävältäsi olisi evätty pääsy työpaikkakoulutuksiin?
 - a. Jos olet, mistä luulet sen johtuneen? Ja minkä ikäisiä he ovat olleet?
3. Minkälaisena olet kokenut vaikutusmahdollisuudet työpaikallasi/työpaikoillasi esimerkiksi mahdollisuuden kehittää omaa työtäsi ja työpaikkasi toimintatapoja sekä työilmapiiriä?
 - a. Oletko havainnut, että jotain tiettyä ikäryhmää kuunnellaan enemmän edellä mainituissa asioissa ja heidän vaikutusmahdollisuutensa ovat paremmat?
4. Oletko ollut tyytyväinen omaan työpaikkaan ja sen työilmapiiriin ja miksi olet tai et ole?
5. Oletko huomannut, että työpaikallasi on esiintynyt voimakkaita ennakkokäsityksiä tiettyä/tiettyjä ikäryhmiä kohtaan?

- a. Miten ne ovat ilmenneet ja kenen toimesta?
6. Oletko edennyt työpaikallasi korkeimpiin tai haastavimpiin tehtäviin kykyihisi nähden oikea aikaisesti?
 - a. Jos olet, minkä ikäinen olit?
 - b. Miten tilanne tuli ajankohtaisesti ja miten se eteni?
 - c. Oliko työpaikan sisällä muita henkilöitä pyrkimässä samoihin tehtäviin, minkä ikäisiä he olivat?
 - d. Mistä luulet johtuvan, että sinut valittiin, mutta jotakin toista ei? Tai jos sinua ei valittu, mutta joku toinen valittiin mistä luulet sen johtuneen?
7. Onko työpaikallasi maksettu tulospalkkioita tai muuta bonusta?
 - a. Oletko selvillä maksukriteereistä?
 - b. Onko sinulle maksettu sitä ja minkälaisessa työsuhteessa olit tuolloin?

OSIO IV

län merkitys työsuhteen päättyessä:

1. Onko sinut irtisanottu tai lomautettu? Miksi?
2. Mistä syystä olet itse irtisanoutunut?
3. Oletko huomannut, että kollegasi, kumppanisi tai ystäväsi on irtisanottu iästään johtuen?
 - a. Ja miten se on käynyt ilmi?
 - b. Minkä ikäinen hän oli?

OSIO V

Ikä yleisesti työelämässä:

1. Pitääkö mielestäsi eri-ikäisiä kohdella työelämässä täsmälleen samalla tavalla?
 - a. Miksi?

2. Onko mielestäsi tasa-arvoisempaa ottaa työntekijän/työnhakijan ikä huomioon esimerkiksi työsuhteeseen palkatessa tai työsuhteen aikana tai tilanteissa jolloin ollaan työsuhdetta päättämässä?
 - a. Jos vastasit, että ikä pitää huomioida paremmin eri-ikäisten keskuudessa, niin miten esimerkiksi se tulisi huomioida?
3. Oletko kuullut nuorisotakuusta?
 - a. Jos olet, oletko hyödyntänyt sitä ja miten se on toiminut kohdallasi?
 - b. Tai tiedätkö jonkun, joka on nuorisotakuuta käyttänyt ja miten se on hänelle toiminut?
4. Oletko kuullut Sanssi -kortista?
 - a. Jos olet, oletko hyödyntänyt sitä ja miten se on toiminut kohdallasi?
 - b. Tai tiedätkö jonkun, joka on Sanssi-korttia käyttänyt ja miten se on hänelle toiminut?
5. Miten itse edistäisit 15–29-vuotiaan työntekijän asemaa työelämässä tai sinne pääsyssä?

OSIO VI

Henkilöille, joilla on kokemusta myös esimiesasemasta:

1. Miten työntekijän ikä vaikuttaa tekemääsi valintapäätökseen rekrytoinnin yhteydessä?
2. Onko yrityksessäsi kehoitettu rekrytoimaan tiettyä ikäluokkaa?
 - a. Jos on niin kenen toimesta ja miten/miksi?
3. Oletko palkannut 15–17-vuotiaita työntekijöitä?
 - a. Jos olet, onko se vaatinut erilaisia toimenpiteitä, kuin yli 18-vuotiaita palkatessasi?
 - b. Miten alle 18-vuotiaat ovat suoriutuneet mielestäsi työtehtävistään?
4. Keskusteletteko esimiespalavereissa tai muissa vastaavissa palavereissa työntekijöiden iän mahdollisesta vaikutuksesta työsuoritukseen?
 - a. Minkä ikäisiin työntekijöihin keskustelut liittyvät ja miksi?
5. Jos yrityksessäsi on suoritettu tai suoritettaisiin lomautuksia tai irtisanomisia, olisiko mielestäsi jokin ikäryhmä heikommassa asemassa kuin muut?
 - a. Miksi?

LIITE 2: Kysymysrunko työnantajapuolen edustajille

HAASTATELTAVAN NIMI (fiktiivinen, haastateltava saa itse keksiä, anonymiteetti säilyy, mutta haastateltava voi näin löytää tutkimuksesta omat vastaukset):

OSIO I

Taustatiedot haastateltavasta:

1. Ikä:
2. Työnimike:
3. Esimieskokemus vuosina:
4. Alaisten lukumäärä:
5. Esimieskokemuksenne 15–29-vuotiaita kohtaan?

OSIO II

län merkitys rekrytointiprosessissa:

1. Oletteko hakeneet työpaikkailmoituksella tietyn ikäisiä työntekijöitä?
 - a. Jos olette, niin minkä ikäistä työntekijää haettiin ja mihin työtehtäviin?
 - b. Oletteko koskaan tehneet työpaikkailmoitusta, jossa olisitte liioitelleet työtehtävien hoitoon vaadittavia taitoja tai työkokemuksen määrää?
2. Kysyttekö työnhakijan ikää jossakin rekrytointiprosessin vaiheessa?
 - a. Pidättekö ikää tärkeänä tietona ja miksi?
 - b. Oletteko jättäneet työnhakijan kutsumatta työpaikkahaastatteluun pelkästään tämän iästä johtuen?
3. Miten työntekijän ikä vaikuttaa tekemäänne valintapäätökseen rekrytointin yhteydessä?
 - a. Onko työntekijän ikä vaikuttanut solmittavan työsuhteen laatuun?
4. Onko organisaatiossanne yleisesti kehotettu rekrytoimaan tiettyä ikäluokkaa?
 - a. Jos on niin kenen toimesta ja miten/miksi?
5. Oletteko palkanneet 15–17-vuotiaita työntekijöitä?

- a. Jos olette, onko se vaatinut erilaisia toimenpiteitä, kuin yli 18-vuotiaita palkatessanne?
- b. Miten alle 18-vuotiaat ovat suoriutuneet mielestäsi työtehtävistään?

OSIO III

län merkitys työsuhteen aikana:

1. Miten organisaatiossanne henkilöstön koulutukset toteutuvat?
 - a. Millä perusteella työpaikkakoulutukseen pääsevät valitaan?
 - b. Millä perusteella olette evänneet pääsyn koulutukseen?
 - c. Onko ikä ollut koskaan koulutukseen pääsyn esteenä?
2. Minkälaiset ovat henkilöstönne vaikutusmahdollisuudet organisaatiossanne esimerkiksi mahdollisuus kehittää omaa työtään ja työpaikan toimintatapoja sekä työilmapiiriä?
 - a. Kuunnellaanko jotain tiettyä ikäryhmää enemmän edellä mainituissa asioissa ja ovatko heidän vaikutusmahdollisuutensa paremmat?
3. Esiintyykö organisaatiossanne voimakkaita ennakkokäsityksiä tiettyä/tiettyjä ikäryhmiä kohtaan?
 - a. Miten ne ovat ilmenneet ja kenen toimesta?
4. Onko nuorten helppo edetä organisaatiossanne vaativimpiin tehtäviin?
5. Miten organisaatiossanne on järjestetty tulospalkkioiden tai muiden bonus-ten maksut?
 - a. Ovatko maksukriteerit kaikkien työntekijöiden tiedossa?
6. Keskusteletteko esimiespalavereissa tai muissa vastaavissa palavereissa työntekijöiden iän mahdollisesta vaikutuksesta työsuoritukseen?
 - a. Minkä ikäisiin työntekijöihin keskustelut liittyvät ja miksi?

OSIO IV

län merkitys työsuhteen päättyessä:

1. Onko työntekijän ikä ollut koskaan pääkriteeri työsuhteen päättämiseen?
2. Onko jokin ikäryhmä muita huonommassa asemassa lomautusten tai irtisanomisten yhteydessä?

3. Millä perusteella olette purkaneet tai päättäneet koeajalla olevan työntekijän työsopimuksen?

OSIO V

Ikä yleisesti työelämässä:

1. Pitääkö eri-ikäisiä kohdella työelämässä täsmälleen samalla tavalla?
 - a. Miksi?
2. Onko tasa-arvoisempaa ottaa työntekijän/työnhakijan ikä huomioon esimerkiksi työsuhteeseen palkatessa tai työsuhteen aikana tai tilanteessa jolloin työsuhdetta päätetään?
3. Mitä mieltä olette nuorisotakuusta?
4. Onko Sanssi-kortilla palkattu nuoria työntekijöitä organisaatioonne?
5. Miten edistäisitte 15–29-vuotiaan työntekijän asemaa työelämässä tai sinne pääsyssä?

LIITE 3: Kirje potentiaalisille teemahaastatteluun osallistuville

Hei,

Teen Lappeenrannan teknillisen yliopiston kauppakorkeakoulussa Pro Gradu – tutkielmaa, jossa tutkin nuorten asemaa ja iän merkitystä erilaisissa työtilanteissa. Tutkimusmenetelmäni koostuu laadullisesta eli kvalitatiivisesta tutkimusmenetelmästä. Tieteellisten artikkeleiden, tutkimusten ja alan kirjallisuuden lisäksi aineistoni empiriaosuuteen suoritan puolistrukturoidun teemahaastattelun. Tarkoittaen, että jokaiselle haastateltavalle kysymykset tulevat olemaan samat ja niihin vastaukset annetaan omin sanoin.

Tätä haastatteluosuutta varten toivon löytäväni 15–29-vuotiaita oppivelvollisuutensa suorittaneita henkilöitä. Haastateltavilla henkilöillä toivotaan olevan kokemusta ainakin työpaikan etsimisestä ja joko puhelimitse tai kirjeitse (työpaikkahakemus) otetulla kontaktilla työnantajaan. Haastateltavat henkilöt voivat olla paraikaa työnhakijoita, työntekijöitä, esimiehiä, opiskelijoita, yrittäjiä tai työttömiä. Pyrkimykseni on saada mahdollisimman kattavasti kyseisestä ikähaarukasta sekä eri vaiheissa työ- ja/tai opiskeluelämää olevia henkilöitä haastateltaviksi tutkielmaani varten.

Toista haastatteluosuutta varten toivon saavani työnantaja puolen edustajia haastateltaviksi. Näin haluan tuoda näkyviin myös yrityksen näkökulman iän merkityksestä työelämässä. Haastateltavilla henkilöillä tulisi olla esimiesaseman lisäksi kokemusta niin rekrytoineista, työsopimuksen solmimisista kuin työsuhteen päättämisistäkin.

Haastattelu koostuu kuudesta osa-alueesta: haastateltavien taustatiedoista, iän merkityksestä rekrytointiprosessissa, iän merkityksestä työsuhteen aikana, iän merkityksestä työsuhteen päättyessä ja ikä yleisesti työelämässä sekä kuudes osio, johon vastaukset pyydetään ainoastaan haastateltavilta, joilla on kokemusta myös esimiestyöstä. Työnantaja puolen haastatteluosuus koostuu viidestä ensin mainitusta. Suurimpaan osaan kysymyksistä pystynee vastamaan nopeastikin,

mutta osa kysymyksistä saattaa haastateltavan henkilökohtaisesta kokemuksesta riippuen vaatia hieman laajemmankin vastauksen.

Pyydänkin ystävällisesti vapaaehtoisia haastatteluun osallistuvia vastaamaan kysymyksiin äänittämässäni haastattelutilanteessa tai kirjallisesti. Toivon saavani suoritettua mahdollisimman monta haastattelua kasvotusten, tekniikka hyödyntäen (mm. Skype, Face-time) tai puhelinhaastattelulla. Yhteystietoni löytyvät allekirjoitusriviltä ja pyydänkin ystävällisesti ottamaan minuun yhteyttä, jotta voimme sopia käytännöstä ja haastatteluajataulusta tarkemmin. Haastateltavien henkilöllisyys tai niissä esiin nousseiden muiden henkilöiden tai yritysten nimet eivät tule esiin tutkielmassani, vaan ne pysyvät luottamuksellisina haastateltavan ja haastattelijan välisinä tietoina.

Vaivannäöstänne haastatteluun osallistumiseksi etukäteen suuresti kiittäen,

Tanja Pentinsaari

Puh. 045 – 6723 617

e-mail: tanja.m.pentinsaari@lut.fi

LIITE 4: Haastattelut

Haastattelu 1: 29-vuotias naispuolinen lastenhoitaja (Kerttu)

Ensimmäisenä haastateltiin Helsingissä 29-vuotiasta lähihoitajaa, joka on toiminut lastenhoitajana kuusi vuotta ja on tällä hetkellä ollut vakituudessa työsuhhteessa kaksi vuotta. Kaiken kaikkiaan hänelle on kertynyt työkokemusta 14 vuotta. Ensimmäistä työpaikkaa hän haki 15-vuotiaana yksityishenkilön paikallislehteen laittaman työpaikkailmoituksen perusteella. Esimieskokemusta hänelle on kertynyt nykyisestä työstään sekä ravintola-alalta yhteensä kaksi vuotta. Ennen lastenhoitajan ammattia hänelle oli kertynyt kokemusta siivous- ja ravintolatyöstä sekä lehdenjaosta.

Haastateltavalla on ollut sekä vakituisia että määräaikaista työsuhhteita. Määräaikaiset työsuhhteet ovat syntyneet, kun hän on toiminut sijaisena. Ravintola-alalla hän työskenteli tuntityöläisenä. Vakituisten työsuhteen solminen, koulutusta vastaavaan lastenhoitajan työhön onnistui muutamien määräaikaisten sijaisuuksien jälkeen.

Haastattelu 2: 17-vuotias naispuolinen opiskelija (Minna)

Toinen haastattelu käytiin Helsingissä toista vuotta lukiota käyvän 17-vuotiaan naispuolisen henkilön kanssa. Hänelle oli kertynyt työkokemusta noin kuuden kuukauden verran, ja ensimmäisen työn hän sai suhteiden kautta 16-vuotiaana. Hän tekee tällä hetkellä opiskeluiden ohessa lastenhoitokeikkatyötä. Työkokemusta hänelle on lastenhoidon lisäksi kertynyt yhdestä kesätyöpaikasta, jossa hänen työtehtäviinsä kuuluivat muun muassa toimistotyö, puutarhatyö sekä siivous. Työsuhhteet ovat olleet määräaikaista, mutta hän itse ei ollut aivan varma työsuhteidensa laaduista.

Haastattelu 3: 20-vuotias naispuolinen opiskelija (Pirkko)

Kolmanneksi haastateltiin 20-vuotiasta yo-tutkinnon suorittanutta hoitoalan naispuolista opiskelijaa Helsingissä. Työkokemusta hänelle on kertynyt yhteensä

kaksi ja puolivuotta. Ensimmäisen työn hän sai siivoojana suhteiden kautta 16-vuotiaana. Muu työkokemus on syntynyt lastenhoitajana ja myyjänä. Opiskeluiden ohessa hän työskentelee ajoittain lastenhoitajana muutamassa perheessä. Tämän lisäksi hän on edelleen myyjänä vuokratyötä välittävän yrityksen listoilla.

Hän on kesätyöt tehnyt määräaikaisena, mutta ei osannut täysin sanoa tämänhetkisten työsuhteidensa laatua. Ennen hoitoalan opiskeluiden aloitusta hänen työsuhteensa purettiin koeajalla päivää ennen työsuhteen muuttumista vakituiseksi.

Haastattelu 4: 27-vuotias miespuolinen opiskelija (Perttu)

Neljäs haastattelu käytiin Helsingissä 27-vuotiaan mieshenkilön kanssa, jolle työkokemusta oli kertynyt yhteensä kahdeksan vuotta. Hän suorittaa sairaanhoitajan opintoja ja taustalla hänellä on ylioppilastutkinto sekä hierojan ammattitutkinto. Hän ei ollut haastatteluhetkellä työsuhteessa. Työkokemusta hänelle oli karttunut varastomiehen, huoltomiehen, kiinteistöhuoltajan apurin sekä hierojan työstä. Ensimmäisen työpaikan hän sai 18-vuotiaana suhteiden kautta varastomiehenä. Pääsääntöisesti hänen työsuhteensa ovat olleet määräaikaisia. Ensimmäisestä työsopimuksestaan hän ei osannut sanoa, oliko työsuhteen laatu siinä vakituinen vai määräaikainen.

Haastattelu 5: 22-vuotias naispuolinen opiskelija (Anni)

Viides haastattelu käytiin Hämeenlinnassa 22-vuotiaan ammattikorkeakoulussa opiskelevan naispuolisen henkilön kanssa. Hänellä on ylioppilastutkinto. Ensimmäisen kesätyöpaikan hän sai kaupungin puistonhoitopuolelta 16-vuotiaana. Työkokemusta hänelle on kertynyt kaksi vuotta ja kymmenen kuukautta puistojen ja pihojen kunnossapidosta, puhelinpalvelualalta sekä siivoojan töistä. Työsuhteet hänellä ovat olleet määräaikaisia.

Haastattelu 6: 26-vuotias miespuolinen konsultti (Oskari)

Vakituisessa työsuhteessa olevan 26-vuotiaan miespuolisen diplomi-insinöörin kanssa haastattelu käytiin Hämeenlinnassa. Työkokemusta hänelle on kertynyt yhteensä noin neljä vuotta. Ensimmäisen työpaikan hän sai suhteiden avulla tuttavan kiinteistöhuoltoyrityksestä nurmikoiden leikkaajana ja pihojen siistijänä. Muu työkokemus on kertynyt kioskimyyjänä, ja opiskeluaikana hän sai suhteiden avulla määräaikaisuuden nykyisestä työpaikastaan, joka vuosi sitten muutettiin vakituiseksi. Hän toimii tällä hetkellä IT-alalla konsulttina.

Haastattelu 7: 15-vuotias naispuolinen opiskelija (Miina)

15-vuotiaan lukiota käyvän naispuolisen opiskelijan kanssa suoritettiin puhelinhaastattelu. Ensimmäisiä kesätöitä hän on hakenut 15-vuotiaana, mutta virallista työkokemusta hänelle ei ole kertynyt sinnikkäästä yrittämisestä huolimatta. Työkokemusta hän on kuitenkin kartuttanut veljensä lapsia hoitamalla sekä useamman sukulaisen ja tuttavan luona siivoten. Hänen haastattelunsa koostui ainoastaan kolmesta osiosta: perustiedot, iän merkitys rekrytointiprosessissa ja ikä yleisesti työelämässä.

Haastattelu 8: 28-vuotias miespuolinen asiantuntija (Eino)

Kotkassa käytiin kahdeksas haastattelu 28-vuotiaan miespuolisen kauppatieteiden maisterin kanssa, joka työskentelee julkisella puolella asiantuntijan tehtävissä. Ensimmäisen vakituisen työpaikan hän sai syksyllä 2012, kun hänet vakinaistettiin useamman määräaikaisen työsopimuksen jälkeen nykyiseen tehtäväänsä. Esimieskokemusta hänelle on kertynyt vuoden verran tiiminvetäjän roolissa.

Ensimmäisen työpaikan hän sai suhteiden kautta 17-vuotiaana laitospulaisena. Muu työkokemus on tullut toimistosihteerin ja myynti- sekä konsulttialan töistä. Työkokemusta hänelle on kertynyt kaikkiaan yhdeksän vuotta. Aikaisemmat työsuhteet ovat olleet määräaikaisia, pääsääntöisesti työnantajan ehdotuksesta tai tarpeesta johtuen.

Haastattelu 9: 23-vuotias naispuolinen työtön työnhakija (Liisa)

Yhdeksäs haastattelu tapahtui puhelinhaastatteluna 23-vuotiaan työttömän työnhakijan kanssa. Häneltä oli juuri päättynyt määräaikainen työsopimus ravintolalokkikina. Koulutukseltaan hän on kokki, ja hän on tehnyt ravintola-alalla erilaisia töitä määräaikaisissa työsuhteissa. Työkokemusta hänelle on kertynyt kolme ja puolivuotta. Ensimmäisen työpaikan hän sai pikaruokaravintolasta ystävänsä suosituksilla.

Haastattelu 10: 25-vuotias naispuolinen myyntisihteeri (Tiina)

Haastattelu tehtiin Helsingissä 25-vuotiaan määräaikaisessa työsuhteessa olevan myyntisihteerin kanssa. Hän on koulutukseltaan tradenomi. Työkokemusta hänelle on karttunut ennen opiskelua sekä opiskeluiden ohella yhteensä viisi vuotta. Ensimmäisen työpaikan hän sai 15-vuotiaana marjanpoimijana. Muu työkokemus on karttunut lehden jakajana, tarjoilijana ja erilaisista toimistotöistä. Hänen kaikki työsuhteensa ovat olleet määräaikaisia.

TYÖNANTAJAPUOLEN EDUSTAJAT:

Haastattelu 11: 35-vuotias miespuolinen tiimipäällikkö (Veeti)

11. haastattelu ja ensimmäinen työnantajapuolelle suunnatusta haastattelusta käytiin Helsingissä. Haastateltava on miespuolinen 35-vuotias myyntialan tiimipäällikkö. Esimieskokemusta hänellä on yli viisi vuotta. Hänen tiiminsä keski-ikä on noin 25 vuotta, ja hänellä on paljon kokemusta nuorten kanssa työskentelystä. Hän toimii tällä hetkellä 20 henkilölle esimiehenä. Nykyisessä tehtävässään hän on ollut kolme vuotta, ja edellinen työ hänellä oli vastaavanlaista.

Haastattelu 12: 45-vuotias naispuolinen toimitusjohtaja (Kaisu)

25.11.2014 haastateltiin Helsingissä 45-vuotiasta naispuolista toimitusjohtajaa. Hänelle on kertynyt yli 20 vuoden kokemus ravintola-alalta ja lähes kaikki esimiesasemassa. Toimitusjohtajana hän on työskennellyt kahdeksan vuotta. Alle 30-vuotiaiden nuorten kanssa kokemusta esimiehenä olosta löytyy myös lähestulkoon koko 20 vuoden ajalta. Myös alle 18-vuotiaille hän on ollut esimiehenä toimiessaan edellisessä työpaikassaan. Hän toimii esimiehenä noin 30 työntekijälle.

Haastattelu 13: 57-vuotias naispuolinen yrittäjä, toimitusjohtaja (Emma)

Viimeinen haastattelu suoritettiin Kouvolassa naispuolisen yrittäjän ja toimitusjohtajan kanssa. Esimieskokemusta hänelle on ennättänyt kertyä yli 25 vuotta. Hänen yrityksensä toimii tekstiilituotteiden maahantuonti- sekä suoramyyntialalla. Hänen alaisuudessaan työskentelee noin 15 henkilöä. Hänellä on kokemusta nuorten työllistämisestä.