



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Emma Metsäranta

IKÄSYRJINNÄN ILMENEMINEN TYÖ- ELÄMÄSSÄ

Liiketalous
2019

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Oikeushallinto

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Emma Metsäranta
Opinnäytetyön nimi	Ikäsyryjinnän ilmeneminen työelämässä
Vuosi	2019
Kieli	suomi
Sivumäärä	46
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

Tutkimus käsittelee työelämässä eli tarkemmin sanottuna työpaikoilla ilmenevää ikäsyryjintää. Tutkimuksen tärkeimpiä tavoitteita on selvittää, kuinka moni kokee ikäsyryjintää työpaikallaan, ja minkä ikäisiä he ovat, millaisia vaikutuksia ikäsyryjinnällä on yksilöön ja yhteiskuntaan, sekä miltä tahoilta ikäsyryjintää koetaan. Tavoitteena on saada selville myös, kerrotaanko ikäsyryjinnästä eteenpäin oikealle taholle vai pidetäänkö se omana tietona.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu kirjallisuudesta, Suomen lainsäädännöstä, sekä internetlähteistä. Työ on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineistoa on kerätty Taloustutkimuksen ja Tilastokeskuksen tutkimuksista, joista on tähän tutkimukseen kerätty keskeisimmät ja merkittävimmät tutkimustulokset. Oikeustapauksia on käytetty tiivistettyinä konkretisoimaan lukijalle tilanteita, jotka ovat johtaneet ikäsyryjinnän vuoksi oikeuden käsittelyyn asti.

Tutkimustulosten mukaan ikäsyryjintä työpaikoilla kohdistuu kaikenikäisiin työntekijöihin. Ikäsyryjintää koetaan niin työnantajan, asiakkaiden sekä työkavereiden taholta. Ikäsyryjinnän vaikutukset ovat monialaisia, ja ne vaikuttavat niin yksilöön kuin yhteiskuntaankin negatiivisesti. Vaikutukset yksilöön ovat terveyden, hyvinvointiin ja elämänlaatuun liittyviä seikkoja, jotka vaikuttavat esimerkiksi työn tuottavuuteen ja viihtyvyyteen, sairauslomien määrään sekä varhaiseen eläköitymiseen. Varhainen eläköityminen on myös yhteiskunnallinen vaikutus, sillä se vaikuttaa työelämän ikärakenteeseen. Kansantalouden, tasaisen ikärakenteen ja työurien pidentämisen kannalta on tärkeää pystyä yhdistämään eri ikäluokan työntekijät yhdeksi voimavaraksi.

Avainsanat ikäsyryjintä, työelämä, lainsäädäntö, ikäluokat

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Oikeushallinto

ABSTRACT

Author	Emma Metsäranta
Title	Age discrimination in the working life
Year	2019
Language	Finnish
Pages	46
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

The purpose of this study is to analyze age discrimination found in the workplace. Some important goals of this research are to find out how many people experience age discrimination at their workplace and at what age they experience it, what kind of effects does age discrimination have on the individual and society, and also what direction does age discrimination generally come from. Another objective of this study is to find out if discriminated people come forward with their experiences, or if they keep this information to themselves.

The theoretical framework of this study consists of literature, Finnish legislation, as well as internet sources. This study is carried out as a qualitative research. The research data was collected from the studies conducted by Statistics Finland and Taloustutkimus. The most important and significant findings from these studies have been collected for this paper. Summarized versions of court cases have been used in this study to demonstrate examples of age discrimination that have led to trial.

Research shows that people of all ages experience age discrimination at the workplace. Age discrimination is experienced from employers, customers and colleagues. The impacts of age discrimination are diverse and negatively affect the individual as well as society. The effects of the individual are related to health, well-being and quality of life. These effects have a large negative impact on productivity and satisfaction at the workplace, time spent on sick-leave, and can lead to early retirement. Early retirement also has an impact on the society, since it affects the age structure of working life. In terms of the economy, balanced age structure and longer working careers, it is vital to be able to combine workers of different age groups into one resource.

Keywords Age discrimination, working life, legislation, age groups

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	IKÄSYRJINTÄ	10
	2.1 Ikäsyryjinnän määritelmät	10
	2.2 Lainsäädännöllinen viitekehys.....	10
	2.3 Ikäsyryjinnän ilmenemismuodot työelämässä	13
3	ERI IKÄRYHMIIN KOHDISTUVA IKÄSYRJINTÄ SEKÄ ERI TAHOILTA KOETTU IKÄSYRJINTÄ	16
	3.1 Iäkkäisiin kohdistuneet ikäsyryjintä havainnot ja kokemukset	16
	3.2 Nuoriin kohdistuneet ikäsyryjintä havainnot ja kokemukset.....	18
	3.3 Eri tahoilta koettu ikäsyryjintä ja sen kohdistuminen.....	20
	3.3.1 Ikäsyryjintäkokemukset työnantajan taholta.....	21
	3.3.2 Muun kuin työnantajan taholta koettu ikäsyryjintä.....	23
4	IKÄSYRJINNÄN VAIKUTUKSET JA TORJUMINEN.....	26
	4.1 Yksilölliset vaikutukset.....	26
	4.2 Yhteiskunnalliset vaikutukset	27
	4.3 Ikäsyryjinnän torjuminen	28
	4.4 Ikäsyryjinnästä kertominen	30
5	IKÄSYRJINTÄ OIKEUSTAPAUKSIEN VALOSSA.....	33
	5.1 Hovioikeus (HO).....	33
	5.1.1 Tapaus HO:2005:2327	33
	5.2 Korkein oikeus (KKO).....	35
	5.2.1 Tapaus KKO:2000:64	35
	5.2.2 Tapaus KKO:2014:47	37
	5.2.3 Tapaus KKO:1988:45	38
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	40
	6.1 Keskeisimmät tulokset	40

6.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	41
6.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	42
7	LÄHTEET	43

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Työnantajan taholta koettu ikäsyrjintä tilanteittain (Taloustutkimus 2018).	21
Kuvio 2. Työnantajan taholta koettu ikäsyrjintä ikäluokittain (Taloustutkimus 2018).	22
Kuvio 3. Ikäsyrjintäkokemukset ikäluokittain työ – tai virkasuhteen päättyessä (Taloustutkimus 2018).	23
Kuvio 4. Muun kuin työnantajan taholta koettu ikäsyrjintä (Taloustutkimus 2018).	24
Kuvio 5. Ikäsyrjinnän kokeminen eri tahoilta (Taloustutkimus 2018).....	25
Kuvio 6. Ikäsyrjintä kokemuksista eteenpäin kertoneiden määrä (Taloustutkimus 2018).	31

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Iäkkäisiin kohdistuneita ikäsyryjä havaintoja tehneiden osuus (Tilastokeskus 2014).....	17
Taulukko 2. Nuoriin kohdistuneita ikäsyryjä havaintoja tehneiden määrä (Tilastokeskus 2014).....	19

1 JOHDANTO

Ikäsyrynnäksi katsotaan sellainen epäoikeudenmukainen toiminta tai kohtelu, jolla aiheutetaan toiselle osapuolelle haittaa hänen ikänsä vuoksi. Tällaisessa toiminnassa osapuoli asetetaan eriarvoiseen asemaan muiden kanssa hänen ikänsä vuoksi. Työelämässä ikäsyryntää voidaan kokea monilta eri tahoilta ja monin eri tavoin. Ikäsyryntä on kriminalisoitu eli se on rangaistava teko (Kouvonen 1999, 4 – 21.)

Tämän tutkimuksen aihe sai alkunsa omasta mielenkiinnostani työoikeutta sekä tasa-arvoa kohtaan. Työpaikka on monille suomalaisille joka-päiväinen asia, ja siellä vietetään suuri osa hereillä-oloajastamme. Tämän vuoksi tahdoinkin kohdistaa tutkimukseni työelämään. Tutkimuksen aihe valikoitui lopulta jatkuvien työtömyys- ja työhyvinvointi uutisten ja keskusteluiden vuoksi. Tutkimuksen aiheen valikoitumiseen vaikutti myös jatkuva eläkeiän nousemisen saama huomion määrä eri medioissa. Eri ikäluokan edustajiin kohdistuvat asenteet vaikuttavat kaikkiin, sillä joka ikinen vanhus on joskus ollut nuori, ja joka ikinen nuori on menossa kohti vanhuutta (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarhelma-Thiel & Ilmarinen 2011).

Tässä tutkimuksessa tutkitaan kokevatko ikäsyryntää kaikenikäiset työntekijät vai vain nuoret tai iäkkäät, millaisia vaikutuksia ja seurauksia ikäsyrynnällä on työntekijän ja yhteiskunnan kannalta. Tutkimuksen kohteena ovat myös ikäsyryntäkokemusten lisäksi ikäsyryntähavainnot, eli kuinka moni on havainnut työpaikallaan ikäsyryntää. Tarkoituksena on myös saada selville, miltä taholta ikäsyryntää koetaan, kerrotaanko ikäsyryntäkokemuksista esimiehelle tai muulle vastaavalle taholle, sekä miten ikäsyryntää voidaan torjua ja miksi se on tärkeää.

Ikäsyryntä - termiä käytetään yleisesti. Tässä tutkimuksessa on tavoitteena selvittää mitä ikäsyrynnällä tarkoitetaan sekä selvittää ikäsyryntään liittyviä seikkoja työelämässä niin iäkkäiden kuin nuortenkin kannalta. Tavoitteena on myös konkretisoida ikäsyrynnästä aiheutuneita tilanteita oikeustapauksien avulla ja antaa lukijalle käytännön esimerkkejä.

Tutkimuskysymykset tässä tutkimuksessa ovat:

- Kuinka moni on havainnut ikäsyrajintää omalla työpaikallaan?
- Miltä taholta ikäsyrajintää koetaan ja keihin se kohdistuu?
- Millaisia vaikutuksia ikäsyrajinnällä on henkilöön itseensä sekä yhteiskuntaan?

Tässä tutkimuksessa keskitytään nimenomaan työelämässä esiintyvään ikäsyrajintään. Tutkimukseni on rajattu jo työelämässä oleviin henkilöihin kohdistuvaan ikäsyrajintään. Tutkimuksen kannalta ei ole merkittävää eroa, onko henkilö työ- vai virkasuhteessa. Rajauksen ulkopuolelle on jätetty esimerkiksi työhönotto- eli rekrytointi-tilanteissa esiintyvä ikäsyrajintä. Nykyisin työpaikat ovat yleisimpiä kohtaamispaikkoja eri ikäpolvien välillä (Lundell yms. 2011).

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jossa on käytetty myös oikeusdogmaattista eli lainopillista tutkimusta. Tutkimuksen lähteinä käytetään lainsäädäntöä, oikeuskirjallisuutta, artikkeleita, oikeuspäätöksiä ja tilastoja.

2 IKÄSYRJINTÄ

Tässä luvussa käydään läpi ikäsyryjinnän määritelmät, sillä tutkimuksen kannalta on tärkeää, että lukijoilla on samanlainen käsitys, siitä mitä ikäsyryjintä on ja mitä sillä tarkoitetaan. Luvussa käsitellään lisäksi ikäsyryjinnän lainsäädännöllistä viitekehystä sekä ikäsyryjinnän eri ilmenemismuotoja.

2.1 Ikäsyryjinnän määritelmät

Sellaista toimintaa kutsutaan ikäsyryjinnäksi, jolla aiheutetaan toiselle henkilölle haittaa tai asetetaan hänet epäoikeudenmukaiseen asemaan hänen ikänsä vuoksi. Ikäsyryjintä voi kohdistua nuoriin tai iäkkäisiin. Toisin sanoen kaikenikäiset ihmiset voivat kokea ikäsyryjintää. Ikäsyryjintää voidaan kokea monin eri tavoin sekä monissa eri tilanteissa. (Kouvonen 1999, 4-7.) Ikäsyryjintä voi olla myös subjektiivinen eli omakohtaisen tulkinnan ja käsityksen mukainen kokemus. Subjektiiviset kokemukset eivät aina vastaa objektiivista totuutta (Taloustutkimus 2018).

Ikäsyryjintä voidaan luokitella kahteen eritapaiseen syryjintään, välittömään ja välilliseen. *Välittömällä syryjinnällä* tarkoitetaan suoraa syryjintää, jolla kohdellaan syryjityksi joutuvaa henkilöä epäsuotuisammin kuin jotain toista. Näin ollen teko kohdistuu suoraan syryjittävään henkilöön. *Välillisellä eli epäsuoralla syryjinnällä* tarkoitetaan sellaista syryjintää, jossa ei suoranaisesti syryjitä ketään henkilöä, vaan asetetaan esimerkiksi sääntö tai käytäntö, joka saattaa kyseiset henkilöt epäsuotuisampaan asemaan. (L 30.12.2014/1325.)

Välittömän ja välillisen syryjinnän lisäksi syryjinnäksi luokitellaan myös *häirintä, mukautusten tai oikeuksien epääminen* sekä *ohjeistus ja käsilytys* suorittaa syryjintää. (L 30.12.2014/1325.)

2.2 Lainsäädännöllinen viitekehys

Suomen lainsäädäntö kieltää ikään perustuvan syryjinnän. Se on kielletty mm. perustuslailla, rikoslailla, työsopimuslailla ja yhdenvertaisuuslailla. Näiden lakien lisäksi ikäsyryjinnän kieltävät myös monet kansainväliset asiakirjat ja sopimukset, kuten esimerkiksi kansalaisyhteisöoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopi-

mus, Euroopan ihmisoikeussopimus ja Euroopan sosiaalinen peruskirja. (Koskinen 2002.)

Lain edessä ihmiset ovat aina yhdenvertaisia keskenään. Ketään ei saa syrjiä tai asettaa eriarvoiseen asemaan iän tai muunkaan seikan vuoksi. Julkisen vallan tulee edistää työllisyyttä ja pyrkiä turvaamaan jokaisen oikeus työhön. Ketään ei saa erottaa työstään ilman lakiin perustuvaa syytä. (L 11.6.1999/731.) *Suomen perustuslaissa* yhdenvertaisuus on määritelty jokaisen ihmisen perusoikeudeksi. Ihmisten perusoikeuksiin kuuluu, ettei ketään saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eriarvoiseen asemaan henkilöön liittyvän syyn, esimerkiksi iän perusteella. Julkisen vallan tulee turvata ihmisten perusoikeudet ja ihmisoikeuksien toteutuminen. (L 11.6.1999/731).

Rangaistukset työsyrynnästä, syrjinnästä sekä kiskonnantapaisesta työsyrynnästä on määritelty rikoslaissa (L 30.12.2014/1325). Rikoslain mukaan työnantaja tai työnantajan edustaja tulee tuomita työsyrynnästä sakkoon tai enintään kuudeksi kuukaudeksi vankeuteen, mikäli hän työsuhteen aikana ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän tämän ikänsä vuoksi epäedulliseen asemaan. (L 19.12.1889/39.)

Työ- ja virkamieslainsäädännön mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu jokaisen työntekijän tasapuolinen kohtelu sekä syrjintäkielto. Työnantajan tulee pyrkiä edistämään työntekijöiden keskinäisiä suhteita sekä omia suhteitaan työntekijöihin. Työnantajan tulee kohdella jokaista työntekijää tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua. Työnantajan on siis kohdeltava kaikkia työntekijöitä samanarvoisesti, ellei eriarvoiseen kohteluun ole työntekijöiden asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua syytä. Työnantajan tulee pyrkiä edistämään työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä ja edetä työurallaan. Työnantajan vastuulla on myös huolehtia, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään. (L 26.1.2001/55; L 19.8.1994/750.) Mikäli työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa ja hänen terveydelleen haittavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua, tulee työnantajan puuttua tähän heti tiedon saatuaan ja ryhtyä toimiin hänen käytettävissä olevin keinoin (L 23.8.2002/738).

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on ehkäistä syrjintää ja samalla edistää yhdenvertaisuutta. Laki pyrkii myös turvaamaan ja tehostamaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Kaikenlainen syrjintä on luokiteltu kielletyksi, riippumatta siitä perustuuko syrjintä henkilöä itseään tai toista henkilöä koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. (L 30.12.2014/1325.) Yhdenvertaisuuslain tavoitteisiin kuuluu ihmisten samanarvoinen kohtelu sekä eriarvoisen kohtelun estäminen. Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa, ja se tulee sovellettavaksi myös muun muassa kun on kyse työoloista, työehdoista, henkilöstön koulutuksesta tai uralla etenemisestä. (Paanetoja 2014, 108.)

Lain mukaan työntekijän oikeuksiin kuuluu, että työnantaja täyttää velvollisuutensa edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan tulee arvioida työpaikalla toteutuvaa yhdenvertaisuutta ja tarpeen tullen kehittää työoloja. Mikäli työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, on hänellä oltava suunnitelma toimenpiteistä, joilla edistetään yhdenvertaisuutta. Näitä edistämistoimenpiteitä ja niiden vaikutuksia on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajien kanssa. (L 30.12.2014/1325.) *Yhdenvertaisuussuunnitelmasta* tulee ilmetä konkreettiset toimenpiteet, joita toteutetaan yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Suunnitelmaan voidaan myös lisätä arvio toteutuneesta yhdenvertaisuudesta, sekä kuvailta aiempia mahdollisia edistämistoimia yhdenvertaisuuden lisäämiseksi sekä niiden vaikutuksia. (Työsuojelu 2016.)

Työsopimuslain mukaan eriarvoiseen asemaan asettaminen vaatii hyväksyttävää perustetta. Työntekijöiden ikääntyessä voi kuitenkin aiheutua tulkintaongelmia syrjimisen suhteen. Ikääntyminen voi vaikuttaa esimerkiksi työntekijän työkykyyn ja näin ollen hänen ikänsä voidaan huomioida työtehtävien määräämisessä. Ikääntyneelle työntekijälle, tulee kuitenkin tarjota jotain muuta työtä, mikäli hän ei enää pysty suoriutumaan aikaisemmista työtehtävistään heikentyneen työkykynsä vuoksi. (Koskinen 2002.)

Vaikka ikäsyrjintä onkin kiellettyä monen lain nojalla, on työnantajalla kuitenkin oikeus asettaa työntekijöitä keskenään eri asemiin, jos hänellä on tähän vahva ja hyväksyttävä syy. Tällainen syy voi olla esimerkiksi työn asettamiin vaatimuksiin

liittyvä syy. Työn luonteeseen liittyvät vaatimukset voivat olla esimerkiksi niin tarkat, että työnantajan on pakko asetella työntekijöitä eriarvoisiin asemiin. Kielletyksi syrjinnäksi ei myöskään katsota sellaista kohtelua, joka katsotaan suojele- tai auttamistoimeksi. Tällaiset toimet ovat tarkoitettu sellaisten henkilöiden eduksi, joiden katsotaan olevan erityisen suojelun tai avun tarpeessa esimerkiksi ikänsä vuoksi. Työntekijät joutuvat eriarvoiseen asemaan näiden toimien vuoksi, mutta toimet katsotaan olevan työntekijän kannalta paras ratkaisu. (Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto 2004, 103-105.) Sellaista positiivista erikoiskohtelua tai toimintaa ei katsota syrjinnäksi, jolla pyritään edistämään tosiasiallista yhdenvertaisuutta tai poistamaan tai ehkäisemään syrjinnästä johtuvia haittoja (L30.12.2014/1325).

2.3 Ikäsyrjinnän ilmenemismuodot työelämässä

Työpaikalla esiintyvää ikäsyrjintää voidaan kokea monin eri tavoin sekä monien eri henkilöiden taholta (Kouvonen 1999). Ikäsyrjintä työelämässä voi tarkoittaa esimerkiksi kiusaamista, syyttämistä, ulkopuoliseksi jättämistä, perusteetonta koeaikaa tai määräaikaaisuutta, työtehtävien tai työvuorojen muuttamista epämiellyttäväksi sekä monia muita asioita (Koskinen 2002). Ikäsyrjintään voi olla monia eri syitä. Ikäsyrjintä voi alkaa esimerkiksi työnantajan tai työkavereiden kielteisistä ennakoasenteista, stereotyyppioista, tietämättömyydestä tai yhteiskunnan trendistä vastustaa ja olla arvostamatta esimerkiksi ikääntyneitä työntekijöitä (Kouvonen 1999, 18-19.)

Ikääntyneisiin kohdistuvasta ikäsyrjinnästä esimerkkejä ovat muun muassa koulutuksien epääminen, sillä koetaan, että iäkkäiden kouluttaminen ei ole kannattavaa, uusien teknologiavälineiden tarjoaminen pelkästään nuoremmille, ikääntyneiden kokemusta ei hyödynnetä tai arvosteta sekä eläkkeelle tai eläkeputkeen patistaminen. Nuoriin kohdistuva ikäsyrjintä voi ilmetä esimerkiksi kielteisenä suhtautumisena jokaiseen nuoren saamaan ideaan tai kehitysehdotukseen, ajatuksien ja näkemysten vähättelynä tai pienistäkin asioista huomauttamisella. (Lundell ym. 2011.)

Ikäsyrjintää esiintyy ihmisten ikästereotyyppien, ennakkoluulojen sekä ikäasenteiden syntyessä. Ikäasenteiden takana on eri ikäluokkiin kohdistuvat yleistyks

eli stereotypiat. *Ikästereotypiat* ovat uskomuksia ja oletuksia eri ikäluokkiin kuuluvien henkilöiden ominaisuuksista. Ne ohjaavat havaintojamme yksittäisestä henkilöstä, joka edustaa jotain tiettyä ikäryhmää. Esimerkiksi yhden iäkkään työntekijän havainnointi ja käytös saa meidät luokittelemaan kaikki kyseisen ikäluokan henkilöt samankaltaisiksi. Tiettyyn ikäluokkaan kuuluvien henkilöiden yksittäisiä eroavaisuuksia ei huomata enää yhtä herkästä stereotypian syntymisen jälkeen. Stereotypiat voivat helposti johtaa ennakkoluuloiseen suhtautumiseen eri ikäluokkien edustajien suhteen. (Lundell yms 2011.)

Yleistyksien mukaan iäkkäämmissä työntekijöissä arvostetaan vahvaa työmoraalia, käytännöntietoa, taitoja, sitoutumista laatuun, lojaalisuutta ja emotionaalista vakautta. Näiden vahvuuksien lisäksi iäkkäämpiin työntekijöihin kohdistuu myös negatiivisia mielipiteitä. Iäkkäämpien työntekijöiden heikkouksina pidetään puutteellista koulutusta, heikkoa fyysistä kykyä sekä heikkoa kykyä ja halua omaksua etenkin uusia asioita. (Huuhtanen, Kalimo, Lindström, Linkola & Liukkunen 1999, 25.)

Nuoria työntekijöitä pidetään fyysisesti vahvempina ja alttiimpina oppimaan uutta. Nykypäivän teknologiakehityksien myötä työelämä modernisoituu jatkuvasti. Uudet teknologiat valloittavat työelämää sekä tuovat tullessaan muutoksia. Uusi teknologia saattaa olla yksi painava syy ikäsyrrjinnälle. (Huuhtanen ym.1999, 25.)

Yrityksien yleisiä näkemyksiä ovat, että iäkkäämmät työntekijät eivät selviä enää nopeitempomisesta urakka- tai liukuhihnatyöstä yhtä hyvin kuin nuoret työntekijät. Tällaisissa tapauksissa ajatellaan, että ikääntymisestä johtuvat seikat hidastavat iäkästä työntekijää työnteossaan. Yritykset kuitenkin pitävät iäkkäitä parempina kuin nuoria useassa muun tyyppisessä työssä. Iäkkäille annetaan enemmän arvostusta työnlaadun, kokemuksen, vastuuntunnon ja moraalien suhteen kuin nuorille. (Fors, Karisalmi & Tuuli 2001.)

Ikäsyrrjinnän aiheuttajana voi olla myös esimerkiksi yrityksen taloudelliset syyt. Iän myötä kokeneiksi työntekijöiksi tulleet työntekijät voivat saada enemmän palkkaa kuin vasta aloittaneet. Kokeneita työntekijöitä voidaan siis irtisanoa sääs-

tösyistä, sillä työnantaja säästää kokeneita ja paremmin tienaavia työntekijöitä irtisanottaessa mahdollisimman paljon. (Pro 2018.)

3 ERI IKÄRYHMIIN KOHDISTUVA IKÄSYRJINTÄ SEKÄ ERI TAHOILTA KOETTU IKÄSYRJINTÄ

Tässä luvussa tarkastellaan Taloustutkimuksen ja Tilastokeskuksen aineistoiden perusteella eri ikäryhmiin kohdistuvaa ikäsyryjinnän määrää. Luvussa käydään läpi myös eri tahoilta koettua ikäsyryjintää.

Taloustutkimuksen toteuttamassa työsyryjintä kyselyssä selvitettiin työikäisten eli 18–64- vuotiaiden kokemaa ikäsyryjintää työpaikallaan. Kyselyyn osallistui 2128 henkilöä vuonna 2018. Kysely suoritettiin internetpaneelissa täysin anonymisti. Anonymisti suoritettujen kyselyiden etuna on, että vastaajalla on usein matalampi kynnyks kerton karkaluonteisista ja herkistä asioista. (Taloustutkimus 2018.)

Työpaikallaan työ- tai virkasuhteensa aikana ikäsyryjintää kertoo kokeneensa 12 % suomalaisista. Ikäsyryjintää koetaan myös työ- tai virkasuhdetta päätettäessä. 6 % suomalaisista on kertonut kohdanneensa ikäsyryjintää päättäessään työ- tai virkasuhdetta työpaikkaansa. (Taloustutkimus 2018.)

Taloustutkimuksen tutkimuksessa ikäsyryjinnäksi on määritelty sellainen toiminta, jossa työntekijä kokee tulleensa epäsuotuisammin kohdelluksi tai hänet on asetettu epäsuotuisaan tilanteeseen hänen ikänsä perusteella. Ikäsyryjinnäksi ei katsota sellaista toimintaa, jolle on laissa tai työllisyyspolitiikassa perusteltu syy, esimerkiksi eläkkeeseen tai työkyvyttömyyteen liittyvät ikäraajat (Taloustutkimus 2018.)

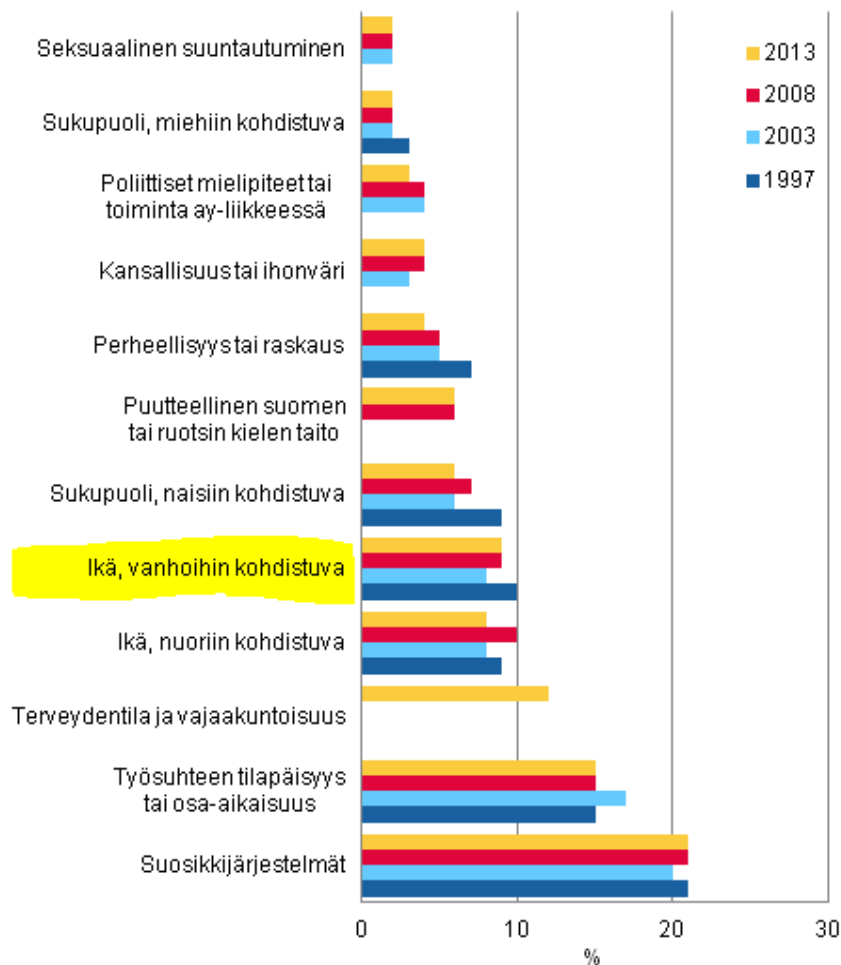
Tilastokeskuksen aineisto perustuu työolotutkimuksiin, jotka toteutettiin vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013. Tutkimuksessa on tutkittu työpaikoilla havaittuja ikäsyryjintä-kokemuksia, sekä työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia. Työolotutkimukset ovat laajoja haastattelututkimuksia, jotka kohdistuvat koko palkansaa jakuntaan. Työolotutkimukset ovat vakiinnuttaneet paikkansa monipuolisena ja luotettavana työolojen kuvaajana. (Tilastokeskus 2014.)

3.1 Iäkkäisiin kohdistuneet ikäsyryjintä havainnot ja kokemukset

Tilastokeskuksen vuoden 2013 toteuttaman työolotutkimuksen perusteella 9 % tutkimukseen osallistuvista palkansaa jista on havainnut ikääntyneisiin työnteki-

jöihin kohdistuvaa ikäsyryntää työpaikallaan vuonna 2013. Määrä on pienempi kuin vuonna 1997, mutta isompi kuin vuonna 2003. Muutokset ovat olleet prosentuaalisesti kuitenkin pieniä. (Tilastokeskus 2014.)

Työpaikallaan iäkkäisiin kohdistuvaa ikäsyryntää havainneiden työntekijöiden määrä on kuvattu alla olevassa kuviossa.



Taulukko 1. Iäkkäisiin kohdistuneita ikäsyryntä havaintoja tehneiden osuus (Tilastokeskus 2014).

Iäkkäisiin kohdistuneet ikäsyryntä havainnot ovat muuttuneet vain vähän vuosien varrella. Vuonna 1997 on ollut tutkimuksen aikana suurin prosentti (10 %) ikäsyryntä havainnoille iäkkäiden työntekijöiden kohdalla. Siitä tapahtui kuitenkin parannus, ja vuonna 2003 havaintoja tehneiden määrä oli 8 %. Vuonna 2008 ja 2013

havaintoprosentti oli kuitenkin taas noussut ja tällöinen havaintoprosentti oli 9 %. (Tilastokeskus 2014.)

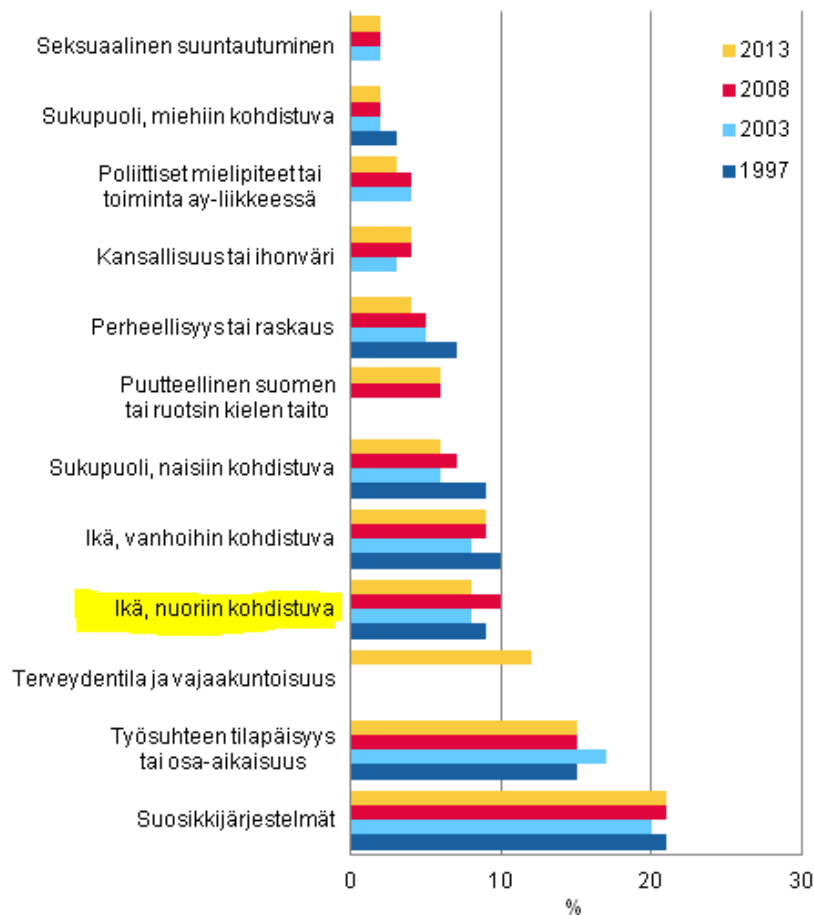
Eläketurvakeskus on yhdessä Työterveyslaitoksen ja Tilastokeskuksen kanssa tutkinut työssä pysymistä. Tutkimuksen aineiston perusteella on julkaistu lama-ajan jälkeistä ikäpolitiikkaa tutkiva artikkeli, jossa todettiin, että vuonna 2001 12 % tutkituista on havainnut iäkkäisiin kohdistuvaa ikäsyрjintää työpaikallaan. Havainnot vaihtelivat kuitenkin suuresti toimialoittain. Tutkimus kohdistettiin 13 eri toimialaan, joista ongelmallisimmiksi osoittautui hotelli- ja ravitsemus-, raha- ja vakuutus sekä kuljetusalat. Näillä aloilla esiintyi tutkimuksessa eniten ikäsyрjintähavaintoja. (Forss, Karisalmi, Tuuli 2001, 8-10.)

Lähestyvään eläkeikään ja eläkkeelle siirtymiseen liittyy mahdollisia ikäsyрjintätilanteita. Tällaisia tilanteita aiheuttaa esimerkiksi eläkeikäisen työntekijän syрjintä työsuhteen tai irtisanomisen aikana, pakollinen laissa tai työehtosopimuksessa oleva eläkeikä, joidenkin alojen normaalia alempi eläkeikä, eläkkeelle kehottaminen tai houkuttelemine, tuotannollisista ja taloudellisista syistä tehtyjen irtisanomisten tukipakettien ulkopuolelle jättäminen sekä yleinen suhtautuminen eläkeikäisenä työskentelyyn. (Koskinen 2014.)

Iäkkäämmässä iässä olevien ikäsyрjintä rupeaa yleistymään 40-ikävuoden jälkeen. Eniten iäkkäiden ikäsyрjintäkokemuksia löytyy 60–64-vuotiaiden keskuudesta. (Pietiläinen, Viitasalo, Nätti, Ojala & Korvajärvi 2016, 50–51.)

3.2 Nuoriin kohdistuneet ikäsyрjintä havainnot ja kokemukset

Nuoriin kohdistuneita ikäsyрjintä havaintoja on tehty alla olevan kaavion mukaisesti.



Taulukko 2. Nuoriin kohdistuneita ikäsyryntä havaintoja tehneiden määrä (Tilastokeskus 2014).

Nuoriin kohdistuvaa ikäsyryntää on havaittu lähes yhtä paljon kuin iäkkäisiin kohdistuvaa. Vuonna 2008 nuoriin kohdistuvia ikäsyryntä havaintoja oli enemmän kuin iäkkäisiin kohdistuvia. 8 % palkansaajista on havainnut työpaikallaan nuoriin kohdistuvaa ikäsyryntää vuonna 2013. Se on 2 % vähemmän kuin vuonna 2008. Nuoriin kohdistuvat ikäsyryntä-havainnot ovat muuttuneet vain aavistuksen verran tutkimuksen vuosien aikana. (Tilastokeskus 2014.)

Tilastojen mukaan nuoren ikänsä vuoksi syrjintää kokevat ovat yleisimmin 15–29-vuotiaita. Kokemukset ikäsyrynnästä ovatkin siis yleisimpiä kaikkein nuorimmilla työntekijöillä sekä 60-ikävuoden ylittäneillä. Yli 45-vuotiaiden palkansaajien kokemukset ikäsyrynnästä rupeavat olemaan vähäisempiä verrattuna nuorten

aikuisten kokemiin määriin. Nuorten kokemien ikäsyryntäkokemusten määrässä tapahtuu vuosittain vain pientä parannusta. (Pietiläinen yms. 2016, 50–51.)

Ikäsyrynnästä puhuttaessa tulkitaan se yleisesti iäkkäiden ongelmaksi, vaikka Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan nuorten kokemaa ikäsyryntää havaitaan jotakuinkin yhtä paljon kuin ikääntyviin kohdistuvaa ikäsyryntää työelämässä. Nuoret eli tässä tapauksessa alle 30-vuotiaat kertoivat työolotutkimuksessa kokeneensa syryntää ja eriarvoista kohtelua ikänsä takia jopa yleisemmin kuin iäkkäät eli yli 50-vuotiaat työntekijät. (Tilastokeskus 2014.)

Nuoret työntekijät kokevat enemmän ikäsyryntää arvostuksen saamisessa sekä asenteiden kanssa kuin iäkkäät työntekijät. Nuorista 8 % kertoo saaneensa eriarvoista kohtelua arvostuksen ja asenteiden tasolla. Iäkkäillä vastaavat prosentit ovat alhaisempia, arvostuksen saamisessa prosentti on 3 ja asenteiden kanssa prosentti on 2. Nuoret kokevat enemmän ikäsyryntää myös työn ja työvuorojen jaossa. 4 % nuorista työntekijöistä kokee saaneensa eriarvoista kohtelua ikänsä vuoksi työvuoroja jaettaessa. Iäkkäistä työntekijöistä vain 1 % kokee tulleen eriarvoisesti kohdelluksi työvuorojen jaossa. Nuorista 3 % ja iäkkäistä 2 % kokevat joutuneensa ikäsyrynnän kohteeksi työpaikallaan etenemismahdollisuustilanteessa. Työolotutkimuksen mukaan nuoret kokevat iäkkäämpiä enemmän ikäsyryntää myös tiedon saannissa, työsuhde-eduissa, koulutukseen pääsyssä ja nimitystilanteissa. (Tilastokeskus 2014.)

Enemmän ikäsyryntähavaintoja tehdään työpaikoilla, joissa irtisanotaan ja vähennetään henkilöstöä. Tämä voi johtua siitä, että henkilöstöä on voitu irtisanoa juurikin nuorimmasta tai iäkkäimmästä päästä. (Kouvonen 1999, 32 – 33.)

3.3 Eri tahoilta koettu ikäsyryntä ja sen kohdistuminen

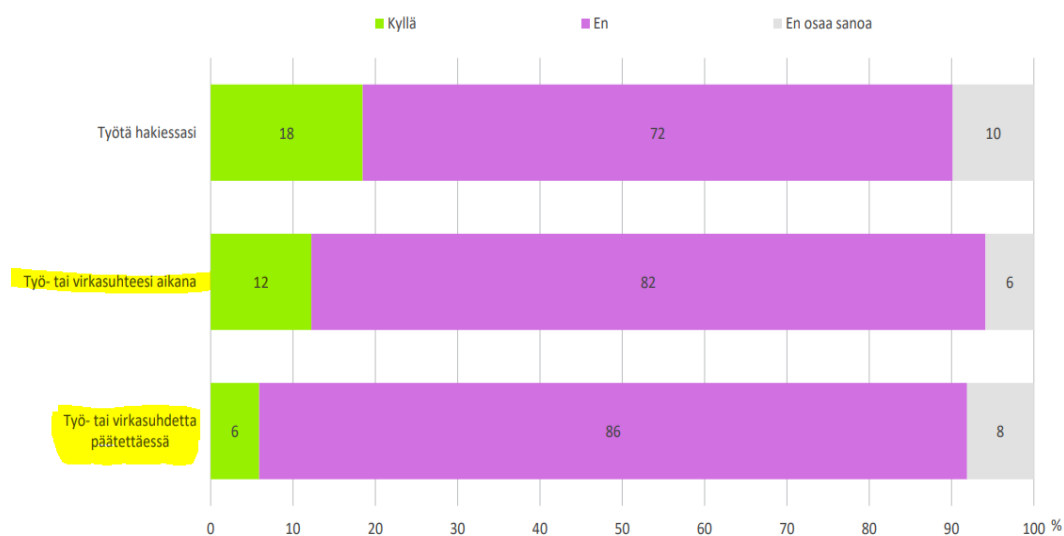
Tässä luvussa olen käyttänyt sekundääriaineistoa selvittääkseni miltä tahoilta ikäsyryntää koetaan työelämässä ja keihin se kohdistuu. Tämän luvun tiedot perustuvat Taloustutkimus Oy:n suorittamaan kyselyyn, joka on toteutettu vuonna 2018.

Taloustutkimuksen kysely on kohdistettu työikäisiin 18–64- vuotiaisiin työntekijöihin. Kyselyn aineisto on kerätty Taloustutkimuksen internetpaneelissa. Vastajat ovat saaneet kutsun ja linkin tutkimukseen sähköpostiinsa, josta he ovat päässeet täyttämään kyselyn anonyymisti. Kyselyn virhemarginaali on n. +/- 2 prosenttiyksikköä. (Taloustutkimus 2018.)

Ikäsyryntää voi joutua kokemaan esimerkiksi työntäjän, työkavereiden tai asiakaiden taholta. (Taloustutkimus 2018.)

3.3.1 Ikäsyryntäkokemukset työnantajan taholta

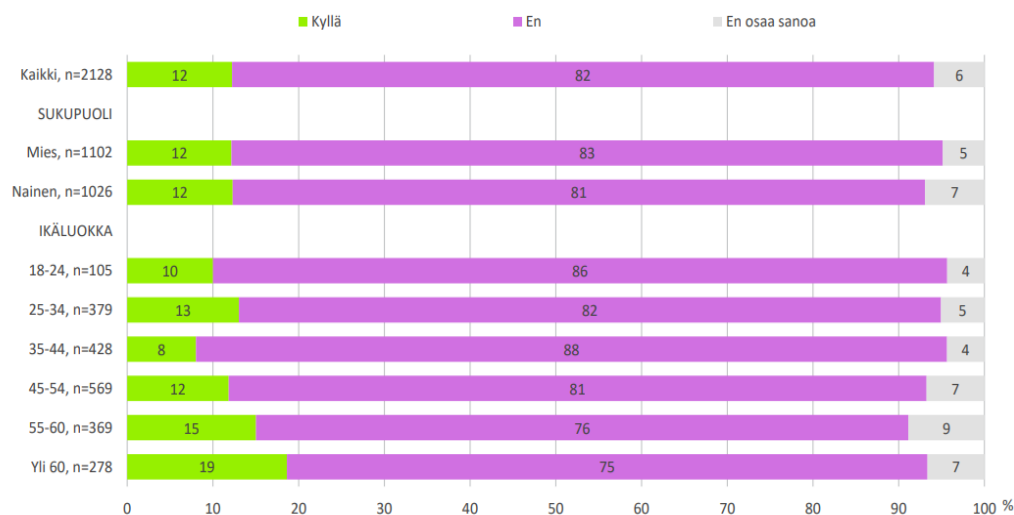
Työnantajan taholta koetaan ikäsyryntää niin työ- tai virkasuhteen aikana kuin myös suhdetta päätettäessä (Taloustutkimus, 2018).



Kuvio 1. Työnantajan taholta koettu ikäsyryntä tilanteittain (Taloustutkimus 2018).

Työ- tai virkasuhteen aikana 2128 vastaajasta 12 % on kokenut ikäsyryntää työnantajan taholta. 6 % vastaajista ei osaa sanoa onko kokenut ikäsyryntää ja enemmistö 82 % ei ole kokenut ikäsyryntää työnantajan taholta. Työ- tai virkasuhdetta päättäessä ikäsyryntää kokeneiden määrä on pienempi. Tällaisissa tapauksissa 6 % on kokenut ikäsyryntää. 8 % ei osaa sanoa onko kokenut ikäsyryntää työ- tai virkasuhteen päättyessä. (Taloustutkimus, 2018.)

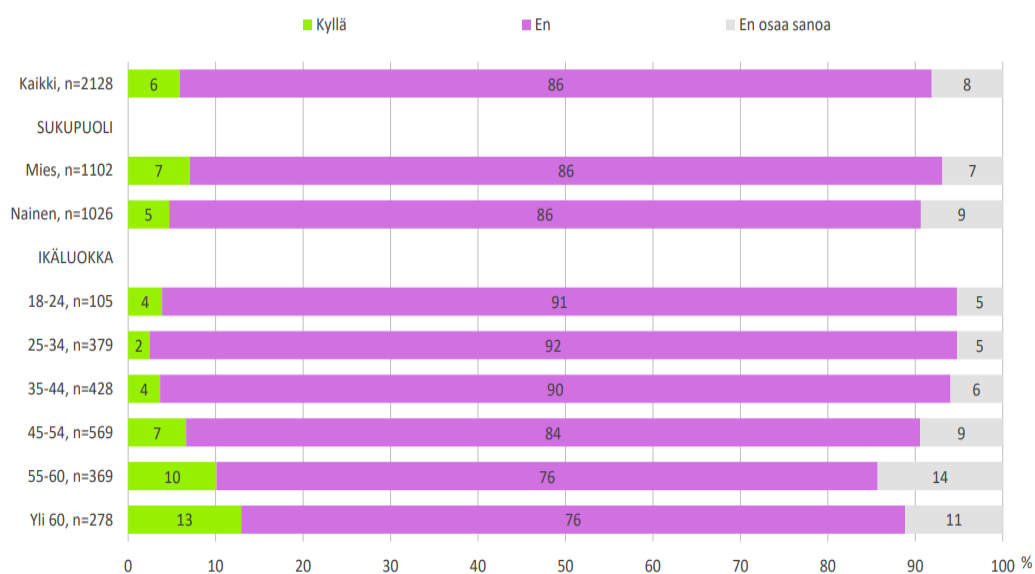
Työnantajan taholta koettu ikäsyryntä on luokiteltu ikäsyryntää kokeneiden ikäluokkien mukaan.



Kuvio 2. Työnantajan taholta koettu ikäsyryntä ikäluokittain (Taloustutkimus 2018).

Kyselyn avulla selvisi, että työ- tai virkasuhteen aikana vähiten ikäsyryntää työnantajan taholta kokevat 35–44-vuotiaat. Heistä 8 % on kokenut ikäänsä perustuvaa syrjintää työnantajan taholta. 35–44-vuotiaita vastaajia oli yhteensä 428. Eniten ikäsyryntää ovat kokeneet yli 60 – vuotiaat, ja toiseksi eniten 55 – 60-vuotiaat. 19 % yli 60-vuotiaista on kokenut ikäsyryntää työnantajan taholta. 55 – 60-vuotiaiden samainen prosentti on 15. Yli 60-vuotiaita kyselyyn vastanneita oli 278. 55 – 60 vuotiaita vastasi 369. Kolmanneksi eniten ikäsyryntää kokevat ovat 25 – 34-vuotiaat. Heistä 13 % vastasi kyselyssä kokeneensa ikäänsä perustuvaa syrjintää. Tästä ikäryhmästä vastaajia oli 379. Sukupuolten välillä ei ollut eroja ikäsyryntäkokemuksissa. Kaikkien kyselyyn vastanneiden osuus ikäsyryntää kokeneista on 12 %. (Taloustutkimus, 2018.)

Alla olevassa kuviossa on jaoteltu ikäsyryntäkokemukset ikäluokittain, kun kyseessä on ollut työ- tai virkasuhteen päätymiseen liittyvä ikäsyryntätilanne.



Kuvio 3. Ikä syrjintäkokemukset ikäluokittain työ – tai virkasuhteen päättyessä (Taloustutkimus 2018).

Vastanneista 6 % on kokenut tullessa syrjityksi työnantajan taholta ikänsä vuoksi työ- tai virkasuhdetta päätettäessä. Yli 60- vuotiaista 13 % on kokenut ikä syrjintää työ- tai virkasuhdetta päätettäessä. Tällä prosentilla he ovat kyselyn ikäluokista se, joka on kärsinyt eniten ikä syrjinnästä kyseisessä tilanteessa. Vähiten ikä syrjintää työ- tai virkasuhdetta päätettäessä ovat kokeneet 25 – 34- vuotiaat. Heistä vain 2 % on kokenut tullessa syrjityksi kyseisessä tilanteessa. Miesten ja naisten välinen ero ei tässä osiossa ole huomattava. (Taloustutkimus, 2018.)

3.3.2 Muun kuin työnantajan taholta koettu ikä syrjintä

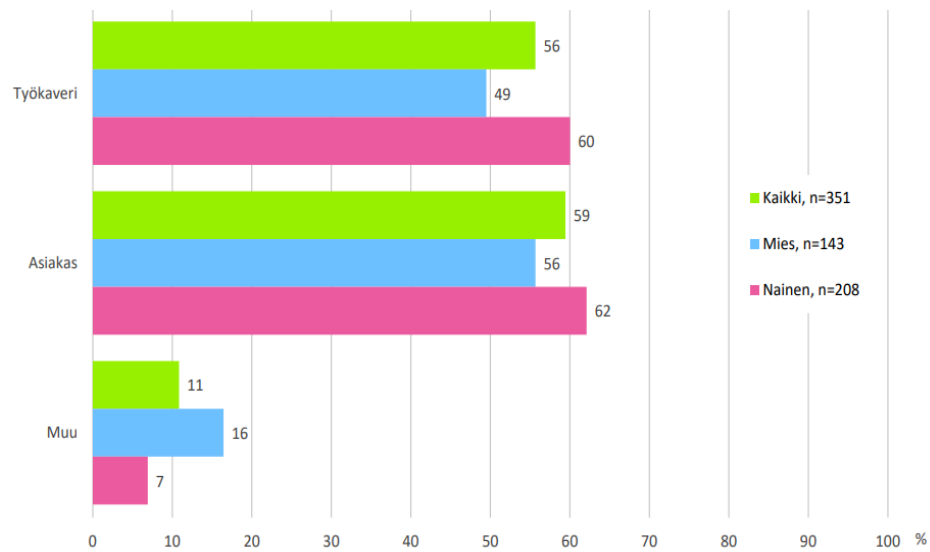
Työelämässä ikä syrjintää koetaan muidenkin kuin työnantajien taholta. Alla olevassa kuviossa on jaoteltuna ikä syrjintää muun kuin työnantajansa taholta kokeneiden määrä ikäluokittain. (Taloustutkimus 2018.)



Kuvio 4. Muun kuin työnantajan taholta koettu ikäsyryntä (Taloustutkimus 2018).

Ikäsyrynnästä jonkun toisen kuin työnantajan taholta kärsivät eniten alle 35-vuotiaat. Ikäluokka 25 – 34-vuotiaat kärsivät ikäsyrynnästä eniten muun kuin työnantajan taholta. 26 % tästä ikäluokasta kertoo joutuneensa syrynnän kohteeksi ikänsä perusteella. Toiseksi eniten ikäsyryntää ovat kokeneet 18 – 24-vuotiaat. Heistä 25 % kertoo kokeneensa ikäsyryntää muun kuin työnantajan taholta. Vähiten ikäsyryntää ovat tässä tapauksessa kokeneet 55 – 60 vuotiaat. Heistä 11 % kertoo kokeneensa ikäsyryntää muun kuin työnantajan taholta. Naiset kokevat miehiä enemmän ikäsyryntää muiden kuin työnantajan taholta. (Taloustutkimus, 2018.)

Alla olevassa kuviossa on eriteltyä 351 työntekijän kyselyiden vastaukset, joista selviää, kuinka paljon ikäsyryntää koetaan työkalavereiden, asiakkaiden sekä muiden taholta. (Taloustutkimus, 2018.)



Kuvio 5. Ikä syrjinnän kokeminen eri tahoilta (Taloustutkimus 2018).

Kuvion vaihtoehdoista ikäsyrjintää koetaan eniten asiakkaiden taholta. 59 % vastanneista on kokenut ikäsyrjintää asiakkaan taholta ja 56 % työkaverin taholta. Muulta taholta ikäsyrjintää koetaan huomattavasti vähemmän kuin kahdelta edellä mainitulta taholta. (Taloustutkimus, 2018.)

4 IKÄSYRJINNÄN VAIKUTUKSET JA TORJUMINEN

Tässä luvussa käydään läpi miten ikäsyrynnän kokeminen työelämässä vaikuttaa työntekijöihin sekä yhteiskuntaan. Ihmiset ovat kaikki erilaisia ja reagoivat eri tavoilla, joten tässä luvussa käydään läpi merkittävimmät ja yleisimmät vaikutukset, joita ikäsyryntä aiheuttaa.

4.1 Yksilölliset vaikutukset

Ikäsyryntä ja sen vaikutukset voivat näkyä monilla eri tavoilla. Ne voivat aiheuttaa esimerkiksi aikaistuneita eläköitymisiä, yläikärajoiden asettamista, poissulkeamista yrityksen tulevaisuudenkuvasta, koulutuksista ja ylennyksistä sekä epäkunnioittavia asenteita eri-ikäisiä työntekijöitä kohtaan. (Huuhtanen ym. 1999, 24.)

Työpaikkasyrynnällä on suora yhteys henkilön terveyteen sekä hänen myöhemmän työuraansa. Työntekijän henkilökohtaisella tasolla syryntäkokemukset voivat vaikuttaa negatiivisesti psyykkiseen, sosiaaliseen sekä materiaaliseen hyvinvointiin sekä elämänlaatuun. Lisäksi se voi heikentää työmarkkina-asemaa, työhyvinvointia sekä urakehitystä. Eurooppalaisen aineistoanalyysin perusteella arvioidaan, että ne jotka kärsivät esimerkiksi ikäsyrynnästä työpaikallaan kertovat myös useammin heikosta terveydentilastaan ja työn vaikutuksesta siihen. (Pietiläinen, ym. 2016.)

Työolo- sekä rekisteriaineistoja yhdistämällä on pystytty todistamaan, että ikäsyryntä lisää sairauspoissaoloja. Nuorten kokemat ikäsyryntäkokemukset liittyvät usein erilaisiin psyykkisiin oireisiin. Nuorilta odotetaan osallistumista työelämään, mutta samalla työelämässä koettu ikäsyryntä voi vaikuttaa negatiivisesti nuorten täysipainoiseen osallistumiseen. Ikäsyryntä voi myös lisätä syryntäkokemusten lisäksi syryntäkokemusta sekä huono-osaisuutta. Työsyryntäkokemukset vaikuttavat työelämässä osallistumiseen, työuran pituuteen, työn tuottavuuteen, sairauslomien määrään ja varhaisempaan eläköitymiseen. (Pietiläinen yms. 2016, 48.)

Ikääntyvien työntekijöiden varhainen poistuminen työelämästä on osasy syy ikääntyneiden työntekijöiden aliarviointiin. Työnantajien ennakkoluulot ja asenteet liit-

tyen ikääntyneiden työntekijöiden kehittymiseen ja oppimiseen uuden tekniikan kanssa, on myös yksi ikäyrjintään vaikuttava tekijä. Työt, joissa vaaditaan uusimpien teknologioiden tuntemista, menevät yleensä nuorille, kun taas iäkkäämmät työntekijät jäävät perinteisempiin työtehtäviin. (Kouvonen 1999, 18-19.)

Mikäli ikäyrjintä johtuu negatiivisista ikäasenteista ja stereotyyppioista, voi se olla erityisen haitallista etenkin iäkkäämmän työntekijän käsitykseen ja näkemykseen omista kyvyistään. Negatiiviset ikäasenteet sekä niiden vuoksi syrjiminen voivat vaikuttaa siihen, miten ihminen näkee omat kykynsä, voimavaransa ja mahdollisuutensa. Ihminen voi ruveta näkemään itsensä heikommassa valossa, vaikka siihen ei oikeasti olisikaan syytä. (Lundell yms. 2011.)

4.2 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Työpaikat ovat huomattavassa ja merkityksellisessä roolissa yhteiskunnassa. Näin ollen negatiiviset ikäasenteet, jotka voivat esiintyä ikäyrjintänä työpaikoilla, voi muovata myös yhteiskunnallisella tasolla ihmisten asennoitumista eri-ikäisiin henkilöihin. (Lundell ym. 2011.)

Työelämässä esiintyvän ikäyrjinnän ja työurien pidentämisen välillä on suuri riskiriita. Työntekijöiltä odotetaan pidempiä työuria, mutta silti samalla 3 vuoden seuranta-aikana todettiin, että ikäyrjintää kokeneilla työntekijöillä on kaksinkertainen riski joutua pitkälle sairauspoissaololle. (Edilex 2015).

Työntekijä voi olla vapaaehtoinen eläköitymään aikaisemmin, mutta voi hän silti kokea, että päätöksen taustalla on sosiaalista painostusta tai muiden mahdollisuuksien epäämistä. Ikäyrjintää voi esiintyä myös, mikäli yritys pyrkii tekemään taloudellista säästöä pitämällä työssä tai palkkaamalla vain nuorempia ja kokemattomia eli näin ollen myös pienempipalkkaisia eli edullisemmaksi tulevia työntekijöitä. (Huuhtanen, ym. 1999, 24.)

Suomi voi joutua kansantaloudellisesti heikolle tielle, mikäli ikääntyviä työntekijöitä ei pidetä voimavarana, tai mikäli heitä ei pyritä pitämään työmarkkinoilla. Mikäli Suomi tahtoo menestyä, olisi tärkeää hyödyntää kaikenikäisten työntekijöiden tieto ja taito, jota heiltä löytyy. Tutkimukset ovat näyttäneet toteen, että yh-

teiskunnallisesti monimuotoiset työskentelyryhmät ovat monipuolisten taitojen vuoksi luovimpia, menestyksekkäämpiä sekä innovatiivisempia kuin yksikulttuuriset työryhmät. Eri-ikäiset työntekijät tuovat tietoa yritykseen, sekä samalla haastaa oletuksena pidetyt asiat ja saman mielisen ajattelutavan. (Leppänen 2016.)

Ikäsyrrjintä aiheuttaa yhteiskunnalle kustannuksia, mikäli työntekijän työpanos heikkenee tai katoaa kokonaan. Myös ikäsyrrjinnästä johtuvat terveydenhoitokulut aiheuttavat kustannuksia. (Pietiläinen ym. 2016).

Ikään liittyvillä ennakkoluuloilla uskotaan olevan yhteys taloudellisiin tekijöihin. Ranskassa ja Iso-Britanniassa tehdyissä tutkimuksissa huomattiin, että työnantajien asenne vaihteli talouskasvun ja työvoiman tarpeen mukaan. Talouskasvun ja työvoimapulan aikana työnantajat olivat kokeneet ikääntyneet työntekijät koke-neiksi, tehokkaiksi ja tarpeellisiksi työntekijöiksi. Työttömyyden ollessa korkea, olivat työnantajien asenteet olleet juuri päinvastaiset. (Kouvonen 1999, 18-19.)

Ikääntyneiden työntekijöiden piireissä työuran pidentäminen jakaa mielipiteitä, sillä työtehtävien yksinkertaistaminen sekä koulutusmahdollisuuksien vähentäminen on koettu ikäsyrrjintänä. Osaa iäkkäistä työntekijöistä on jopa painostettu eläkkeelle. Iäkkäät palkansaajat ovat huolestuneita terveydestään, työpaikan menettämisestä ja arvostuksen puutteesta, mutta silti samaan aikaan odotetaan heidän jatkavan työssään pidempään kuin nykyään. (Talouselämä 2014.)

Kielteisten ikäasenteiden aiheuttamat ikäsyrrjintätilanteet heijastuvat eri ikäluokkien väliseen yhteistyöhön. Tällaiset tilanteet aiheuttavat työpaikoilla jännitteitä, joiden vuoksi eri-ikäisten työntekijöiden yhteistyölle ja kanssakäymiselle voi olla heikot onnistumismahdollisuudet. (Lundell yms. 2011.)

4.3 Ikäsyrrjinnän torjuminen

Ikäsyrrjinnän torjuminen on tärkeää kaupallisuuden, henkilöstöpolitiikan, oikeudenmukaisuuden ja kohtuullisuuden kannalta. Työikäisen väestön ikärakenne on muuttunut vuosien varrella ja ikääntyneiden väestö kasvaa samalla kun nuorempien väestö pienenee. (Walker 1998, 5-6.)

Ikäsyrrjintää kieltävää lainsäädäntöä on olemassa paljon ja myös lainsäädännön valvonta on kattavaa työsuojeluviranomaisten toimesta. Lainsäädäntö itsessään ei siis niinkään tarvitse muutoksia, sen sijaan lähinnä ihmisten asenteisiin tarvittaisiin muutoksia. (Taloussanommat 2018.)

Ikäsyrrjintää vastaan on toimittu työpaikoilla esimerkiksi Kansallisen ikäohjelman (1998–2002) avulla. Tämä ikäohjelma perustui valtioneuvosten 1997 tehtyyn periaatepäätökseen, jonka tarkoituksena oli ehkäistä ikääntyvien työllistämisedellytyksien heikentymistä, varhaisia eläkkeitä, työkyvyttömyyttä sekä syrjäytymistä. (Koskinen 2002.) Kansallisen ikäohjelman tarkoituksena on antaa tukea yli 45-vuotiaille työpaikoilla sekä työmarkkinoilla. Vuosien 1998 – 2002 ikäohjelmalla pyrittiin lisäämään työikäisten työkyvyn ja työnteon kannustusta. Tavoitteena oli, että varhaiseläkkeelle siirryttäisiin entistä vähemmän ja vanhuuseläkkeelle entistä myöhemmin. (Kansallinen ikäohjelma 1998–2002; Väliraportti 3 2001.)

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö teki vuonna 1994 hankkeen ikäsyrrjinnän torjumiseksi. Tämä hanke oli Euroopan-laajuinen ja siihen osallistui seitsemän jäsenvaltiota. Projektin tarkoitus oli ajaa esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden työpaikkojen säilyttämistä ja uudelleen kouluttumista. Hankkeen tavoitteena oli kerätä tietoa aloitteista, jotka koskivat hyviä toimintatapoja ikäsyrrjinnän torjumiseksi. Tavoitteena oli myös työmarkkinaosapuolten näkökulmista tutkia ikärajoitusten poistamista sekä joidenkin aloitteiden arvioiminen tuoden esiin hyvien toimintatapojen toteuttamisesta saadut kokemukset. (Walker 1998, 8-9.)

Suomen taloudellisen menestyksen kannalta on tärkeää torjua ikäsyrrjintää, jotta voidaan hyödyntää kaikenikäisten työntekijöiden tieto ja taito. Laaja-alainen ikäskaala työpaikalla, tulisi nähdä voimavarana, jolla saadaan aikaan laaja kokemuspohja ja monia eri näkökulmia asioiden sujuvuuden hoitamiseksi. Eri-ikäisistä työntekijöistä koostuva ryhmä tulisi nähdä menestystekijänä, sillä eri-ikäiset työntekijät tuovat yritykseen uutta tietoa. Olennaisena asiana pidetään sitä, miten suh- taudumme ympärillä oleviin eri-ikäisiin työntekijöihin ja heidän vahvuuksiinsa sekä kykyihinsä. (Leppänen 2016.)

Työelämään kuuluvilla suurilla muutoksilla on huomattu olevan yhteyksiä ikäsyrrjinnän havaitsemiseen. Esimerkiksi henkilöstömäärän muutos, irtisanomiset, mää-
räaikaisen työsuhteiden uusimatta jättäminen, uusien työpaikkojen sekä sijaisuuk-
sien täyttämättä jättäminen, työviikon lyhentäminen, tuottavuuden tarkkailun li-
sääminen, työryhmien koon muuttaminen ja ryhmätyöskentely ovat tällaisia suu-
ria muutoksia, joilla on tekemistä ikäsyrrjintähavaintojen määrän kasvuun. (Kou-
vonen 1999, 33-34.)

Ikäsyrrjintää voidaan ehkäistä yrityksissä kehittämällä positiivista ikäpolitiikkaa.
Hyvä ikäpolitiikka taas kehittyy, kun yritys pitää huolen yrityskulttuuristaan. Yri-
tyskulttuurin kehittämiseen vaaditaan yrityksen avoimuuden, viestinnän avoimuu-
den sekä ilmapiirin avoimuuden lisäämistä ja kehittämistä. Yrityskulttuuria kehit-
tää myös positiivinen ilmapiiri, etenkin esimiehen aloitteesta. (Forss ym. 2001.)

Kielteiset ikäasenteet eri ikäluokkia kohtaan estää työpaikoilla täysien voimavaro-
jen käyttämisen sekä kehittymisen. Tämän vuoksi onkin tärkeää estää ikäsyrrjintää
tiedostamalla ja vaalimalla positiivisia ikäasenteita. Ikäsyrrjintää voi torjua henki-
lökohtaisella tasolla pyrkimällä kohtaamaan jokainen ihminen yksilönä ja pystyä
tunnistamaan hänen vahvuudet hänen iästään riippumatta. Työpaikoilla ikäsyrrjin-
tää voi pyrkiä torjumaan yhdistämällä eri ikäpolven työntekijöitä yhteisillä tavoit-
teilla ja yhdessä tekemisellä. Eri ikäluokkien voimavarojen yhdistäminen voi ka-
ventaa mahdollista ikäluokkien välistä kuilua sekä lisätä yhteenkuuluvuuden tun-
netta, joka taas poistaa iän merkitystä työntekijöiden välillä. (Lundell yms. 2011.)

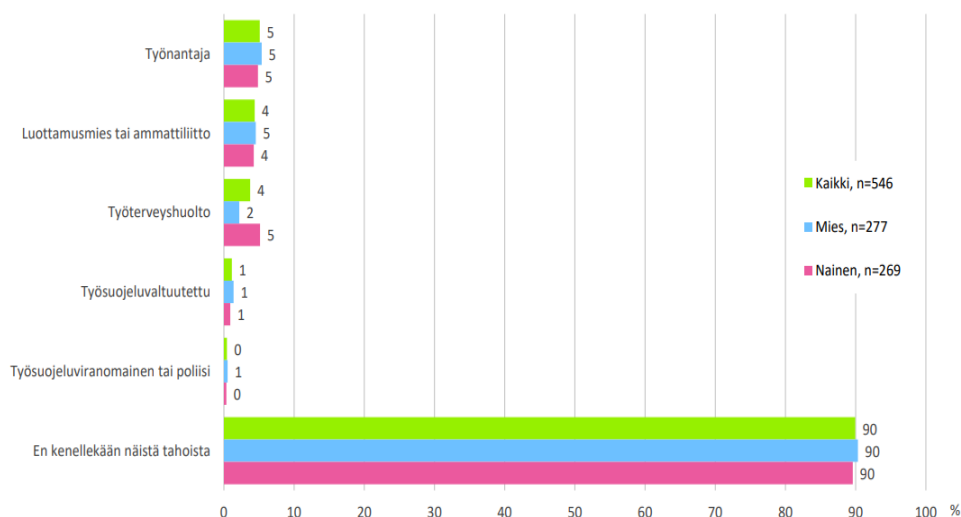
EK:n eli elinkeinoelämän keskusliiton johtajan mukaan kaikkien työelämässä ole-
vien, niin työnantajien, työntekijöin sekä asiakkaiden tulisi ymmärtää, että työ-
elämässä iällä ei saa olla merkitystä. Kaikenikäisten työpanos on tärkeä ja tarpeel-
linen.(Taloussanommat 2018.)

4.4 Ikäsyrrjinnästä kertominen

Mikäli työntekijä tuntee tulleensa ikäsyrrjityksi työpaikallaan, tulisi hänen kertoa
asiasta eteenpäin. Jos ikäsyrrjintää on koettu työnantajan taholta, voi syrrjityksi ko-
kenut pyytää selvityksen työnantajaltaan menettelystä, jonka myötä hän on koke-

nut tullessa syrjityksi. Selvityksen voi pyytää myös kirjallisena. Työnantajaa voi pyytää puuttumaan ikäsyrjintään, jos ikäsyrjintää koetaan muulta kuin työnantajan taholta. Mikäli syystä tai toisesta työntekijä ei halua puhua työnantajalle ikäsyrjinnästä, voi hän kääntyä myös työpaikan työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen. (Työsuojelu 2016.)

Taloustutkimuksen mukaan 90 % ikäsyrjinnästä kärsivästä työntekijästä ei ilmoita asiasta eteenpäin työnantajalle, viranomaiselle, työterveyshuoltoon tai henkilöstön edustajalle. (Taloustutkimus 2018.)



Kuvio 6. Ikäsyrjintä kokemuksista eteenpäin kertoneiden määrä (Taloustutkimus 2018).

Vastaajia on 546 yhteensä. 5 % ikäsyrjintää kokeneista on kertonut asiasta työnantajalle. Toiseksi eniten ikäsyrjintäkokemuksia on raportoitu luottamusmiehelle tai ammattiliitolle. Työsuojeluvaltuutetulle ikäsyrjinnästä kertoo vain 1 % ja työsuojeluviranomaiselle tai poliisille 0 %. Sukupuolten välisiä eroavaisuuksia ei juurikaan ole. Miehestä ja naisista 90 % ei kerro kokemastaan ikäsyrjinnästä kenellekään kyselyssä mainituille vaihtoehdoille. (Taloustutkimus 2018.)

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan ikäyrjintäkokemuksista ilmoitetaan eteenpäin aivan liian harvoin. EK:n asiantuntijan mukaan koetusta ikäyrjinnästä tulisi ilmoittaa aina. (Taloussanomat 2018.)

5 IKÄSYRJINTÄ OIKEUSTAPAUKSIEN VALOSSA

Tässä luvussa käsitellään tiivistetystä neljää eri oikeustapausta, jotka liittyvät kukin omalla tavallaan ikäsyryntään, työelämään ja työsuhteesta irtisanomiseen. Jokaisessa näissä oikeustapauksessa työntekijä kokee tulleen syrjityksi ikänsä perusteella. Tapauksissa ikäsyryntää on koettu työnantajan taholta. Tapauksissa yksityishenkilöiden nimien tilalla käytetään pelkkää satunnaista kirjainta, eli esimerkiksi työntekijä A, X, C tai P.

Mikäli työnantaja tai työnantajan edustaja asettaa työntekijän hänen palvelussuhteensa aikana ilman hyväksyttävää syytä epäedulliseen asemaan hänen iän vuoksi, on hänet tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi (L 19.12.1889/39). Perustuslain mukaan ketään ei saa erottaa työstään ilman lakiin perustuvaa syytä (L 11.6.1999/731).

5.1 Hovioikeus (HO)

Hovioikeuden pääsääntöinen tehtävä on toimia muutoksenhakutuomioistuimena. Tämä tarkoittaa, että hovioikeus käsittelee omiin tuomiopiireihinsä kuuluvien käräjäoikeuksien päätöksistä tehtyjä valituksia sekä kanteluita. Hovioikeuden tekemistä päätöksistä ja tuomioista voi taas edelleen hakea muutosta pyytämällä valituslupaa korkeimmalta oikeudelta. (Oikeus 2014.)

5.1.1 Tapaus HO:2005:2327

Vantaan kaupunki oli irtisanonut työntekijän A, joka toimi järjestelypäällikkönä. Irtisanominen perusteltiin tuotannollisilla- ja taloudellisilla syillä. Hallinto-oikeus kuitenkin kumosi irtisanomispäätöksen, joten A palasi töihin. Töihin paluun yhteydessä A:lle ilmoitettiin, että järjestelypäällikön virka oli kokonaan lakkautettu. A työllistettiin muilla tehtävillä, jotka eivät kuitenkaan olleet enää esimiestehtäviä, toisin kuin hänen aikaisempi virkansa. (HO:2005:2327.)

A vetosi siihen, että irtisanominen oli tapahtunut ikäsyrynnän perusteella ja hänelle on aiheutunut laittomasta irtisanomisesta terveydellisiä ongelmia. A esitti lääketieteellisen selvityksen, että hän on kärsinyt masennuksesta, joka johtui laittomas-

ta irtisanomisesta. A:n mukaan häneen kohdistunut syrjintä täytti ikäsyrjinnän tunnusmerkistöt, jotka on määritelty rikoslain 47 luvun 3§:ssä. (HO:2005:2327.)

Vantaan kaupunki kiisti kanteen ja vaati A:ta korvaamaan oikeudenkäyntikulut (HO:2005:2327).

Käräjäoikeus katsoi, että A:n esittämä lääketieteellinen selvitys masennuksesta ei osoita, että hänelle olisi ollut psyykkisiä oireita. Käräjäoikeus katsoi kuitenkin, että A:lle oli aiheutunut irtisanomisesta sellaista henkistä kärsimystä, josta hänellä on oikeus saada hyvitystä. Käräjäoikeus velvoitti Vantaan kaupungin korvaamaan A:lle 2000 € korkoineen vahingonkorvausta. (HO:2005:2327.)

A valitti käräjäoikeuden tuomiosta hovioikeuteen, ja vaati Vantaan kaupunkia korvaamaan hänelle 130 000€ korkoineen psyykkisestä haitasta, kivusta sekä särystä. Vantaan kaupunki vaati, että heidät vapautetaan velvollisuudesta korvata A:lle vahingonkorvausta sekä oikeudenkäyntikuluja. Kaupunki vaati myös A:ta korvamaan heille oikeudenkäyntikulut. Kaupunki perusteli irtisanomisen sillä, että kyseisen viran työtehtävät olivat vähentyneet vuosien varrella huomattavasti. (HO:2005:2327.)

Korkein hallinto-oikeus oli ollut samaa mieltä hallinto-oikeuden kanssa ja A:n irtisanominen oli jo tällöin peruttu. Näin ollen korkeimman hallinto-oikeuden antamassa päätöksessä mainittua syrjintäolettamaa ei ole rikosoikeudenkäynnissä todettu rikokseksi. (HO:2005:2327.) Hovioikeus katsoo, että tapauksessa esitetystä lääkärinlausunnosta ilmenee, että se on annettu vuosia A:n irtisanomisen jälkeen. Lääkärintodistuksesta katsotaan ilmenevän vain A:n omia tuntemuksia ja kertomuksia, mutta nämä eivät perustu lääkärin havaintoihin. Näin ollen Hovioikeus katsoo, että A ei ole oikeutettu vahingonkorvaukseen. (HO:2005:2327.)

Hovioikeus kumoaa käräjäoikeuden tuomion ja Vantaan kaupunki vapautetaan kaikesta korvausvelvollisuudesta. A velvoitetaan maksamaan Vantaan kaupungilla 2000 euroa käräjäoikeuden kuluista sekä 1500 euroa hovioikeuden kuluista. Hovioikeuden päätös on lainvoimainen. (HO:2005:2327.)

5.2 Korkein oikeus (KKO)

Korkeimman oikeuden tehtäviin kuuluu käyttää ylintä tuomiovaltaa rikos- ja riita-asioissa. Korkein oikeus myös valvoo omalla toimialallaan lainkäyttöä. Korkeimman oikeuden tärkeimpänä tehtävänä on antaa ennakkopäätöksiä kysymyksistä, joihin laki ei anna selkeää vastausta. Ennakkopäätöksillä vaikutetaan oikeusohjeisiin, joiden perusteella tulevien samankaltaisten oikeusriitojen ratkaiseminen ja tulkitseminen tulee tapahtumaan samalla tavalla koko maassa. Hovioikeuden ratkaisusta voi valittaa korkeimpaan oikeuteen, mikäli korkein oikeus antaa valitusluvan muutoksenhakijalle. Käräjäoikeuden ratkaisusta voi hakea myös muutosta suoraan korkeimmalta oikeudelta ennakkopäätösluontoisissa tapauksissa. Tällöinkin tarvitaan korkeimman oikeuden myöntämä valituslupa. (Korkein oikeus 2017.)

5.2.1 Tapaus KKO:2000:64

Paperitehtaan työnantaja oli irtisanonut työntekijöitä taloudellisista syistä. Hän oli irtisanonut myös henkilön X, joka toimi paperitehtaalla vuoromestarina. X oli iältään yli 55-vuotias, ja hänet valittiin irtisanottavaksi sen takia, että hänellä oli mahdollisuus päästä työttömyyseläkkeelle 500 päivän työttömyyden jälkeen. Irtisanomiset kohdistettiin henkilöihin, jotka olivat lähitulevaisuudessa lähdössä eläkkeelle. Eläkeputkeen lähteminen irtisanomisen perusteena oli kyseisessä tehtaassa mahdollisuus, mutta sitä sai käyttää vain, jos työntekijä itse oli vapaaehtoinen eläköitymään. X ei ollut vapaaehtoinen, mutta hänet irtisanottiin siitä huolimatta. (KKO:2000:64.)

X:n irtisanomisen jälkeen vuoromestarin työtehtävät pysyivät samoina, mutta tehtäviä siirrettiin hoitamaan tehtaantöntekijä, joka oli pitänyt kouluttaa kyseisiin työtehtäviin. Vuoromestarin työtehtäviin siirretyn työntekijän vanhoja työtehtäviä varten otettiin henkilö, joka oli ollut lomautettuna. X koki joutuneensa irtisanotuksi henkilökohtaisten syiden ja ikäsyrjinnän vuoksi (KKO:2000:64.)

Käräjäoikeus katsoi, että X:n irtisanominen oli tapahtunut riittämättömillä syillä. Käräjäoikeuden mukaan X:n työtehtävät olisi voitu yhdistää muihin tehtäviin tai

tehdä tarpeellisia uudelleenjärjestelyitä, joten irtisanominen tuotannollisista – ja taloudellisista syistä ei ollut riittävä perustelu irtisanomiselle. Käräjäoikeus lopulta katsoi todistajien lausuntojen perusteella, että henkilöstöryhmien asiakirjalla, jolla hyväksyttiin työeläkeputkimahdollisuus, ei ole suurta merkitystä, sillä irtisanominen eläkeputkeen siirtyessä tuli olla vapaaehtoista itse irtisanottavan puolelta. X:n irtisanomiselle tuotannollisista- ja taloudellisista syistä ei ollut tarpeeksi näyttöä, joten yhtiö veloitettiin korvaamaan X:lle vahingonkorvausta reilu 132 000 markkaa. (KKO:2000:64.)

Molemmat osapuolet valittivat käräjäoikeuden päätöksestä Vaasan hovioikeuteen. Hovioikeus pohti, oliko iän käyttäminen irtisanomisperusteena ollut lainmukainen perusteltu syy vai ikä syrjintää. Hovioikeus totesi, että X:n ikää oli käytetty irtisanomisessa kriteerinä sen vuoksi, että hänellä oli ollut mahdollisuus päästä eläkeputkeen. Henkilöstöryhmät olivat hyväksyneet työeläkeputkimahdollisuuden perusteeksi irtisanomiselle, näin ollen hovioikeus kumosi käräjäoikeuden päätöksen ja vapautti yhtiön vahingonkorvausvelvollisuudesta. (KKO:2000:64.)

X valitti hovioikeuden tuomiosta korkeimpaan oikeuteen. Korkein oikeus katsoi, että irtisanominen tuotannollisilla- ja taloudellisilla syillä ei ole ollut oikeutettu, sillä X:n tilalle on siirretty ja koulutettu uusi työntekijä. Vaikka X:n ammattiasasto on hyväksynyt irtisanomisperusteeksi mahdollisuuden päästä työttömyyseläkeputkeen, ei tätä pidetty oikeutuksena irtisanomiseen, sillä X oli vastustanut kyseisen irtisanomisperusteen hyväksymistä. (KKO:2000:64.)

Korkein oikeus katsoi, että irtisanominen on tapahtunut perusteettomasti, ja näin ollen korkein oikeus kumosi hovioikeuden tuomion. Irtisanominen katsottiin tapahtuneen silloin voimassa olleen työsopimuslain 17§:n 3 momentin ja 37a§:n vastaisesti. Yhtiö veloitettiin korvaamaan X:lle vahingonkorvausta työsopimuslain 51§:n mukaan. (KKO:2000:64.)

Työsopimuslain 17§ 3 momentissa määritetään, että työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesta, niin että ei aseta ketään perusteettomasti eriarvoiseen asemaan toisiin nähden esimerkiksi iän perusteella. (L 30.4.1970/320.)

Työsopimuslain 37a§ mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, mikäli työmäärä on vähentynyt huomattavasti taloudellisista, tuotannollisista tai muista vastaavista syistä. Ehtona on myös, että työntekijää ei voida hänen kykyensä ja ammattitaitoonsa nähden kohtuudella sijoittaa tai kouluttaa uusiin työtehtäviin. Irtisanomiseen ei ole perustetta, mikäli irtisanomisesta on seurannut uuden työntekijän palkkaaminen samanlaisiin työtehtäviin. (L 30.4.1970/320.)

5.2.2 Tapaus KKO:2014:47

Työnantaja oli muutosturvaohjelman osana sitoutunut maksamaan irtisanotuille työntekijöille tukea toimeentuloa tai työllistymistä varten. Yhtiö sitoutui maksamaan tukea työntekijöille, jotka eivät irtisanomisen sekä 12 kuukauden työntarjoamisvelvollisuuden jälkeen ole työllistyneet toisen tai oman yrityksen palvelukseen. Ehtona tuen saamiselle oli myös se, ettei henkilö saa olla siirtynyt tai saa olla siirtymässä eläkejärjestelyjen piiriin. Työntekijä C oli oikeutettu ansiosidonnaisen päivärahan lisäpäiviin 65 vuotiaaksi saakka. Tämä vaikutti siihen, että C ei ollut saanut työnantajan maksamaa tukea irtisanomisen jälkeen. C koki, että häntä on kohdeltu muita epäsuotuisammin hänen ikänsä perusteella. (KKO:2014:47.)

Työnantaja perusteli tekoaan sillä, että tuki oli tarkoitettu pelkästään kaikkein heikoimpaan tilanteeseen joutuville irtisanotuille ja C ei kuulunut heihin. Yhtiö vetosi myös siihen, että C oli ikänsä vuoksi siirtymässä 12 kuukauden työntarjoamisvelvollisuuden jälkeen eläkejärjestelyjen piiriin, eikä tämän vuoksi ole oikeutettu tukeen. (KKO:2014:47.)

Käräjäoikeus katsoi, että C ei ole ollut oikeutettu saamaan tukipakettia, sillä hänellä oli oikeus ansiopäivärahan lisäpäiviin eläkkeelle siirtymiseen saakka. Näin ollen C katsottiin irtisanomishetkellä olleen sen ikäinen, että hän on siirtymässä eläkejärjestelyn piiriin, eikä myöskään näin ollen ole oikeutettu tukipakettiin. (KKO:2014:47.)

Asiassa annettiin valituslupa hovioikeuteen. C valitti käräjäoikeuden tuomiosta ja vaati vahingonkorvauksia vajaat 23 000 euroa. Hovioikeus totesi, että tukipaketin

kohdentaminen vain tietyissä tilanteissa oleville oli asianmukaisesti perusteltu ja oikeutettu tavoite. Hovioikeus totesi kuitenkin myös, että C:llä oli yhtäläillä samanlainen oikeus tukipakettiin kuin nuoremmillakin, sillä tukipaketilla pyrittiin tukemaan uudelleen työllistymistä, jota C oli yrittänyt irtisanoutumisesta asti. Näin ollen hovioikeus katsoi, että yhtiöllä ei ollut yhdenvertaisuuslain 7§:n 1 momentin 3 kohdan mukaista oikeutettua tavoitetta jättää maksatta C:lle tukipakettia. Hovioikeus velvoitti yhtiön maksamaan C:lle työsopimuslain 2 luvun 1§:n momentin mukaista vahingonkorvausta n. 22 487 euroa korkoineen. (KKO:2014:47.)

Asiassa myönnettiin valituslupa korkeimpaan oikeuteen. Yhtiö vaati hovioikeuden tuomion kumoamista ja kanteen hylkäämistä. Korkein oikeus katsoi, että tukipaketin tavoitteet ja tukipaketin rajaaminen vain työllisyystuen päivärahan varaan jääneille on ollut oikeutettu ja asianmukainen peruste jättää C ilman tukea. Työnantajan katsottiin asettaneen C epäsuotuisampaan asemaan kuin muut hänen ikänsä vuoksi. Työnantajan menettelylle katsottiin kuitenkin yhdenvertaisuuslain 7§:n mukaan olevan asianmukainen ja oikeutettu tavoite. C ei ole tämän vuoksi oikeutettu vahingonkorvaukseen, sillä työnantaja ei rikkonut työsopimuslain 2luvun 2§:n syrjintäkieltoa. Yhtiöllä on ollut oikeutettu perustelu C:n kohteluun. Korkein oikeus hylkää C:n kanteen ja vapauttaa yhtiön kaikista maksuvelvoitteistaan. (KKO:2014:47.)

Työsopimuslain 2 luvun 2§:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua työntekijän asema ja tehtävät huomioon ottaen (L 26.1.2001/55).

5.2.3 Tapaus KKO:1988:45

Työnantaja oli irtisanonut työntekijöitä tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työnantaja oli valinnut irtisanottaviksi 55-vuotiaat sekä sitä vanhemmat työntekijät, sillä he eivät olleet toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä. Työntekijä P ilmoitti irtisanomisesta kuullessaan, että irtisanominen on laitton. Jo ennen P:n irtisanomista yhtiö ilmoitti, että tuotannon supistumisesta johtuvat irtisanomiset tullaan kohdistamaan sinä vuonna 55 vuotta täyttäviin sekä siitä vanhempiin työnte-

kijöihin. Yhtiötä syytettiin siitä, että he ovat työsopimuslain 17§:n 3 momentin vastaisesti asettanut P:n eri asemaan muiden työntekijöiden kanssa hänen ikänsä vuoksi. (KKO:1988:45.)

Raastuvanoikeus katsoi, että yhtiö on pystynyt näyttämään toteen, että heidän tuotannon työmäärä on alentunut huomattavasti ja näin ollen heillä on ollut huomattavasti vähemmän töitä tarjolla kuin aikaisemmin. P väitti tullessa irtisanotuksi ikänsä perusteella, mutta raastuvanoikeus katsoi, että tuotannon vähenemisen vuoksi, yhtiö on irtisanonut P:n tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Raastuvanoikeus hylkäsi kanteen ja velvoitti P:n maksamaan yhtiön oikeudenkäyntikulut. (KKO:1988:45.)

Hovioikeus ei muuttanut raastuvanoikeuden tuomiota. P velvoitettiin maksamaan myös yhtiön hovioikeudesta kertyneet kulut. Valituslupa korkeimpaan oikeuteen myönnettiin. Korkein oikeus ratkaisi, että yhtiöllä on ollut oikeus irtisanoa P ja muutkin 19 työntekijää yhtiön yli 250 työntekijän joukosta. P oli asetettu eriarvoiseen asemaan vain niiden työntekijöiden kanssa, joita ei irtisanottu. Työntekijöiden edustajat ovat kuitenkin hyväksyneet irtisanomisjärjestelyn irtisanomisen riittauttamisesta käydyssä kokouksessa, jossa päätettiin, että 55 vuotiaat sekä vuonna 1985 55 vuotta täyttävät irtisanotaan, sillä he eivät olleet yhtiölle tärkeitä ammattityöntekijöitä. Näin ollen katsotaan, että P:tä ei ole asetettu eriarvoiseen asemaan syrjintämielessä eikä perusteettomasti. Hovioikeuden tuomiota ei muuteta. P velvoitettiin maksamaan yritykselle korvauksia oikeudenkäyntikuluista. (KKO1988:45.)

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tärkeimpinä tehtävinä oli selvittää tarkemmin mitä ikäsyryjä on sekä kuinka moni työelämässä olevista on havainnut tai kokenut ikäsyryjä työpaikallaan, sekä minkä ikäiset työntekijät ovat kokeneet ikäsyryjä ja mitä vaikutuksia sillä on yhteiskunnallisesti ja yksilöllisesti. Tehtävänä oli selvittää myös miltä taholta ikäsyryjä koetaan, sekä kerrotaanko ikäsyryjäkokemuksista eteenpäin? Tässä luvussa tiivistetään tutkimuksen keskeisimmät tulokset, pohditaan jatkotutkimusehdotuksia sekä arvioidaan omaa opinnäytetyöprosessia.

6.1 Keskeisimmät tulokset

Ikäsyryjä käsitteenä sisältää monta erilaista tapaa, miten ikäsyryjä voi esiintyä. Ikäsyryjä voi olla toisen kiusaamista, häiritsemistä, ulkopuolelle jättämistä, etujen epäämistä ja kaikkea muuta sellaista toimintaa, jolla aiheutetaan toiselle haittaa ja asetetaan epäoikeudenmukaiseen asemaan hänen ikänsä vuoksi. Ikäsyryjä voi esiintyä niin työ – tai virkasuhteen aikana kuin sitä päätettäessä.

Iäkkäisiin työntekijöihin kohdistuneita ikäsyryjähavaintoja oli tehnyt vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013 keskimäärin 9 % työolotutkimukseen osallistuneista. Vuodesta 1997 vuoteen 2013 havainnoiden määrä on laskenut kymmenestä prosentista yhdeksään. Ikäsyryjähavainnoiden määrässä ei siis ole tapahtunut huomattavia muutoksia vuosien 1997–2013 aikana.

Nuoriin kohdistuneita ikäsyryjä-havaintoja teki samoina vuosina keskimäärin 8.7 % työolotutkimukseen vastanneista. Vuodesta 1997 vuoteen 2013 havainnoiden määrä on laskenut yhdeksästä prosentista kahdeksaan. Vuonna 2008 nuoriin kohdistuvia ikäsyryjä havaintoja teki 10 %, joka on 2 % enemmän kuin iäkkäisiin kohdistuneita havaintoja tehneiden määrä. Nuoriin kohdistuvien ikäsyryjähavainnot eivät ole myöskään huomattavasti muuttuneet vuosien 1997–2013 aikana.

Ikäsyryjä koetaan työelämässä niin työnantajan, työkavereiden sekä asiakkaiden taholta. Ikäsyryjä on koettu tilastojen mukaan myös muulta taholta, kuin edellä mainituilta, mutta kategorialla ei ole määritelty tarkemmin.

Eniten ikäsyryntää työnantajan taholta koetaan työ- tai virkasuhteen aikana. 12 % kaikista 2128 vastaajasta kertoi kokeneensa ikäsyryntää työnantajan taholta työ- tai virkasuhteen aikana. Muun kuin työnantajan taholta koettua ikäsyryntää koetaan eniten asiakkaan taholta ja toiseksi eniten työkaverin taholta. 351 vastasi, kokeneensa ikäsyryntää muun kuin työnantajan taholta. Heistä 62 % kertoi kokeneensa ikäsyryntää asiakkaan taholta ja 60 % työkaverin taholta.

Eniten ikäsyryntäkokemuksia työnantajan taholta olivat kokeneet yli 60 vuotiaat. Muun kuin työnantajan taholta koettua ikäsyryntää on joutunut kokemaan eniten alle 35-vuotiaat. Ikäsyryntä-kokemuksia oli tilastoiden mukaan jokaisella tutkimuksen ikäryhmällä. Ikäsyryntää siis kokee jokainen ikäryhmä, eli ikäsyryntä kohdistuu niin iäkkäisiin kuin nuoriinkin työntekijöihin.

Ikäsyryntän vaikutukset voivat olla monialaisia ja ne voivat vaikuttaa ikäsyryntää kokeneen henkilön lisäksi yhteiskuntaan. Henkilöön itseensä kohdistuvia vaikutuksia voivat olla psyykkiseen, sosiaaliseen sekä materiaaliseen hyvinvointiin liittyvät ongelmat sekä heikentynyt elämänlaatu ja työmarkkina-asema. Ikäsyryntä lisää sairauspoissaoloja ja syrjäytymisen riskiä sekä voi vaikuttaa ikääntyneiden työntekijöiden varhaiseen eläköitymiseen. Ikäsyryntän yhteiskunnallisia vaikutuksia ovat esimerkiksi työurien pituus, työn tuottavuus, varhainen eläköityminen, kansantaloudellisen tilanteen heikkeneminen ja yksitoikkoiset työskentelyryhmät.

90 % työntekijöistä, jotka vastasivat Taloustutkimuksen kyselyssä kokeneensa ikäsyryntää, ei ole kertonut asiasta eteenpäin kuuluvalle taholle.

6.2 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimuksena voisi teettää tutkimuksen, jossa ikäsyryntää työpaikallaan kokeneet henkilöt kertoisivat tarkemmin kokemuksistaan, ja siitä miten asia lopulta käsiteltiin työpaikalla ja mitä toimenpiteitä tehtiin ikäsyryntän lopettamiseksi. Tämän tutkimuksen avulla voitaisiin lisätä tietoisuutta ikäsyryntästä, sekä samalla rohkaista ikäsyryntää kokeneita henkilöitä kertomaan asiasta eteenpäin ja puolestamaan omia oikeuksiaan työelämässä.

Toinen jatkotutkimusehdotus voisi olla esimerkiksi paikallisten yritysten eri ikäluokkia edustavien työntekijöiden välisien suhteiden tutkiminen. Tutkimuksessa selvitettäisiin esimerkiksi, että koostuvatko työryhmät pelkästään yhden ikäluokan edustajista vai monesti eri, sekä millaiset välit eri ikäpolvilla on keskenään työpaikalla, tulevatko kaikenikäiset toimeen keskenään vai suosivatko omat ikäluokat omiaan.

6.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Kokonaisuutta arvioiden opinnäytetyöprosessi sujui melko hyvin. Onnistumiseen vaikutti mielekäs tutkimusaihe, mutta haasteita aiheutti ajanpuute. Tutkimuksen aikataulu piti suunnitella uudestaan muutaman kerran, mutta viimeisimmässä aikataulussa pysyin lopulta.

Tutkimuksen tulokset eivät ole sata-prosenttisen luotettavia, sillä kaikkia työikäisiä ihmisiä ei pystytä tavoittamaan mitenkään. Ikäsyrjintä-kokemukset ovat myös yksilöllisiä. Toiminta, minkä joku saattaa kokea ikäsyrjintänä, voi toisen mielestä olla täysin normaalia käytöstä, eikä huomaa siinä ikäsyrjinnän merkkejä. Tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin ja antavat mielestäni selkeät tulokset.

7 LÄHTEET

Edilex 2015. Väitös: Varttuneet ja ikäsyrrjintä työelämässä. Viitattu 15.12.2018.
<https://www.edilex.fi/uutiset/46492?>

Forss S., Karisalmi S. & Tuuli, P. 2001. Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset. Helsinki. Hakapaino Oy.

Hietala H., Kahri T., Kairinen M. & Kaivanto K. 2004. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki. Talentum.

Huuhtanen,P., Kalimo R., Lindström,K., Linkola,P. & Liukkonen U. 1999. Ageing workers and changing working life. Helsinki. Ministry of Labour, Finnish Institute of Occupational Health.

HO:2005:2327. Henkinen kärsimys, työsyrrjintä. Viitattu 1.10.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/ho/2005/helho20052327>

Kansallinen Ikäohjelma 1998-2002; Väliraportti 3 2001. Työssä pysymisen ja työssä jaksamisen edistäminen. Viitattu 10.12.2019.
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72313/TRM200105.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

KKO:2000:64 Työsopimus – syrrjintä – Työsopimuksen lakkaaminen. Viitattu 9.10.2018.

<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2000/20000064?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=KKO%3A2000%3A64%20>

KKO:2014:47. Työsopimus – syrrjintä. Viitattu 10.10.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2014/20140047?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=KKO%3A2014%3A47>

KKO1988:45. Työsopimuksen irtisanominen – Syrrjintä. Viitattu 15.10.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1988/19880045?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=1988%3A45>

Korkein oikeus. Tehtävät. Viitattu 11.10.2018.
<https://korkeinoikeus.fi/fi/index/korkeinoikeus/tehtavat.html>

Koskinen Seppo 2002. Ikäyrjintä. Edilex. Viitattu 24.10.2018.
<https://www.edilex.fi/artikkelit/535.pdf>

Koskinen Seppo 2014. Eläkeikä ja ikäyrjintä – Syrjintäolettaman syntyminen ja syrjinnän oikeuttamisperuste? Arvioitavana KKO 2014:47. Viitattu 15.11.2018.
<https://www.edilex.fi/artikkelit/13811.pdf>

Kouvonen, A. 1999. Ikäyrjintäkokemukset työssä ja työhönotossa. Helsinki. Hakapaino Oy.

L30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 14.9.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

L11.6.1999/731. Perustuslaki. Viitattu 13.9.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

L30.4.1970/320 Työsopimuslaki (kumottu). Viitattu 10.10.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1970/19700320>

L19.12.1889/39. Rikoslaki. Viitattu 14.10.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

L26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Viitattu 20.10.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 19.8.1994/750 Valtion virkamieslaki. Viitattu 20.3.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750#L4>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 20.3.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#V1>

Leppänen P. 2016. Suomella ei ole varaa ikäyrjintään. Viitattu 1.10.2018 ja 5.12.2018. www.yhteenvedo.fi/yhteenvedo/artikkelit/2016/1/suomella-ei-ole-varaa-ikasyrjintaan

Lundell S., Tuominen E., Hussi T., Klemola S., Lehto E., Mäkinen E., Oldenbourg R., Saarelma-Thiel T. & Ilmarinen J. 2011. Ikävoimaa työhön. Turenki. Kirjapaino Jaarli Oy.

Oikeus 2014. Vaasan hovioikeus – Tehtävät ja toiminta. Viitattu 14.10.2018. <https://oikeus.fi/hovioikeudet/vaasanhovioikeus/fi/index/tehtavatjatoiminta.html>

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. Helsinki. Edita.

Pietiläinen M., Viitasalo N., Nätti J., Ojala S. & Korvajärvi P. 2016. Ikä- ja sukupuolisyryntä työssä. Viitattu 30.11.2018. Talous ja yhteiskunta. <http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty42016/ty42016pdf/ty42016PietilainenViitasaloNattiOjalaKorvajarvi.pdf>

Pro 2018. Nuorten ja iäkkäämpien ikäsyryntä on erilaista. Viitattu 20.10.2018. <https://www.proliitto.fi/uutiset/tyomarkkinat/nuorten-ja-iaakkaampien-ikasyrynta-on-erilaista>

Talouselämä 2014. Ikääntyneen karu painostus työpaikalla: ” Kehityksen esteenä oleminen sanottiin suoraan”. Viitattu 17.11.2018. <https://www.talouselama.fi/uutiset/ikaantyneen-karu-painostus-tyopaikalla-kehityksen-esteena-oleminen-sanottiin-suoraan/bd52e80b-7202-3f4a-98ec-569d3f3bd3c0>

Taloussanommat 2018. Nyt se on selvitetty: näin yleistä ikäsyryntä on Suomen työelämässä. Viitattu 27.9.2018. <https://www.is.fi/taloussanommat/art-2000005724785.html>

Taloustutkimus, 2018. Viitattu 13.10.2018. <https://ek.fi/wp-content/uploads/EK-ikasyrynta.pdf>

Tilastokeskus 2014. Nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäsyryntää työssä. Viitattu 26.9.2018. http://tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_tie_001_fi.html

Työsuojelu 2016. Yhdenvertaisuus. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 15.3.2019. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

Walker, Alan. 1998. Ikä syrjinnän torjuminen työelämässä; Tiivistelmä. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö.