

Marjo Laine

HYVÄSTI VAI NÄKEMIIN?

Irtisanomisprosessin toteutus
mahdollisimman optimaalisesti
eri osapuolet
huomioon ottaen.

Opinnäytetyö
Liiketalouden Koulutusohjelma


Toukokuu 2010




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Opinnäytetyön päivämäärä 17.5.2010
Tekijä(t) Marjo Laine	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalouden koulutusohjelma	
Nimeke Hyvästi vai näkemiin? Irtisanomisprosessin toteutus mahdollisimman optimaalisesti eri osapuolet huomioon ottaen.		
Tiivistelmä Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia kuinka irtisanomisprosessi voitaisiin toteuttaa kaikkien osapuolten kannalta mahdollisimman optimaalisesti. Irtisanominen on vaikeimpia tilanteita mihin esimies voi joutua. Toisaalta irtisanotulle työntekijälle se on usein kriisitilanne, raju oman elämän muutos sekä rankka kokemus kaikin puolin. Tilanteesta hyvän selviytymisen tuloksena elämä voi järjestyä jopa entistä paremmin ja antaa esimiehelle vankemman pätevyyden kuin mikään muu koulutus tai tehtävä voisi antaa. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys käsittelee pääosin henkilöstön vähentämistä tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Käsittelen aihetta sekä irtisanojan, että irtisanotun näkökulmasta pyrkien antamaan painoarvoa nimenomaan irtisanojan tilanteen luomaan haastavuuteen sekä tuntemuksiin vastoin julkisuuden luomaa yleistä käytäntöä. Lisäksi käydään läpi irtisanomisprosessin vaikutuksia muihin rooleihin kuten työkavereihin ja irtisanotun läheisiin. Työn tutkimus toteutettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Tutkimusvälineenä käytin haastatteluja, joihin sain vastauksia kolmelta irtisanomisprosessissa mukana olleelta henkilöltä. Suoritetussa tutkimuksessa keskityttiin selvittämään henkilöiden omia kokemuksia irtisanomistilanteesta ja siihen pohjaten, mahdollisuuksia tilanteen hoitamisesta asianosaisten kannalta jotenkin toisin. Haastatteluista saadut vastaukset koottiin eri osapuolet huomioon ottaen yhteen, minkä jälkeen ne analysoitiin. Elinikäinen sitoutuminen yhteen yritykseen ja työtehtävään on nykypäivänä entistä harvinaisempaa. Työelämässä on asennoituttava mahdollisiin muutoksiin ja oltava valmis kouluttautumaan uudelleen. Työsuhteiden kestot ovat muuttuneet lyhyemmiksi ja irtisanomisista on tullut yleisempää. Irtisanominen ei välttämättä tarkoita lopullista eroa, koska melko suurella todennäköisyydellä irtisanoja ja irtisanottu kohtaavat työelämässä uudelleen. Tulevaisuutta ajatellen on siis merkitsevää, päättyykö irtisanominen sanoilla hyvästi vai näkemiin.		
Asiasanat (avainsanat) Irtisanominen, tuotannolliset ja taloudelliset syyt, työnantaja, työntekijä, yhteistoimintamenettely, irtisanomisaika, roolit, irtisanoja, irtisanottu, esimies, luottamusmies, tukimuodot		
Sivumäärä 51 + liitteet 6 s.	Kieli Suomi	URN URN:NBN:fi:mamk-opinn201092127
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Eila Jussila	Opinnäytetyön toimeksiantaja -	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 17 May 2010
Author(s) Marjo Laine	Degree programme and option Business Management	
Name of the bachelor's thesis Goodbye forever or farewell? How to make the process of firing as optimal as possible considering different parties.		
Abstract <p>The aim of my thesis was to study how the process of laying off could be carried out as optimally as possible when we think about all different parties. Laying off is eventually the most difficult situation in the career of a boss. On the other hand, for the employer the situation is mostly a crisis, a heavy change in his life, and a hard experience in every respect. As a result of coping well in this situation, a person's life can be organized even better than before, and it can give the boss better competence than any other education or job in his life.</p> <p>The context of my thesis dealt with mostly the situation where an employee is laid off for productive and economical reasons. I examined the aim from the perspectives of the boss and the fired employee. I tried to focus on how challenging the situation was to the boss and which were his feelings. The feelings of the boss have mostly stayed in the background in the media. In addition I investigated how the process of lay-off effected other persons, co-workers, family members and relatives.</p> <p>The examination of this thesis was carried out by using the qualitative research method. As a research method I used interviewing. I got answers from three persons who had been in different roles in the firing process. In the interview the concentration was on the experiences of their own in the situation of firing and especially whether there were possibilities to handle the matter in another way. The answers from the interviews were collected together so that the person's role in the firing process was taken into consideration. The results were analyzed.</p> <p>A lifetime commitment to one company and assignment is presently more and more uncommon. In working life man has to be prepared for possible changes and be ready to re-educate oneself. The durations of the employments have become shorter and lay-offs have become more common. A denouncement does not certainly mean final separation, because it is quite probable that in working life, the party giving notice and the redundant face each other again. Therefore it matters if the final words are goodbye forever or farewell.</p>		
Subject headings, (keywords) Firing, lay-off, productive and economical reasons, employer, employee, co-operation procedure, term of notice, roles, party giving notice, redundant, boss, elected official, ways to support		
Pages 51 + app. 6 p.	Language Finnish	URN URN:NBN:fi:mamk-opinn201092127
Remarks, notes on appendices		
Tutor Eila Jussila	Bachelor's thesis assigned by -	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	IRTISANOMINEN TUOTANNOLLISISTA JA TALOUDELLISISTA SYISTÄ	2
2.1	Hyväksyttävät syyt.....	2
2.2	Tehtävien uudelleenjärjestäminen	4
2.3	Uudelleensijoittaminen ja kouluttaminen	4
2.4	Irtisanomisjärjestys	5
2.5	Kuuleminen ja selvitysvelvollisuus	8
2.6	Päätäminen.....	9
2.7	Irtisanomisajat.....	10
2.8	Takaisinottovelvollisuus	11
3	YHTEISTOIMINTAMENETTELY TYÖVOIMAA VÄHENNETTÄESSÄ.....	12
3.1	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	14
3.2	Neuvottelujen osapuolet	14
3.3	Neuvoteltavat asiat.....	15
3.4	Neuvotteluajat.....	16
3.5	Yhteistoiminta-asiamies	17
4	ROOLIT IRTISANOMISPROSESSISSA	18
4.1	Irtisanoja	19
4.2	Irtisanottava	23
4.3	Työhön jäävät	28
4.4	Työntekijöiden edustajat ja luottamusmiehet	29
5	TUKIMUODOT	30
5.1	Työ- ja Elinkeino- ja Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus	31
5.1.1	Muutosturva ja työllistymisohjelma.....	32
5.1.2	MuutosKoulutus.....	33
5.2	Ammattiliitot	34
5.3	Työnantajien vapaaehtoiset tuet.....	35
6	KOKEMUKSIA IRTISANOMISISTA.....	36
6.1	Tutkimusmenetelmä	36
6.2	Tutkimuksen toteutus.....	38

6.3	Irtisanottujen kokemukset.....	39
6.4	Irtisanojan kokemukset.....	41
7	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	42
8	PÄÄTÄNTÖ.....	45
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena oli tutkia irtisanomisprosessin toteutusta mahdollisimman optimaalisesti eri osapuolet huomioon ottaen. Työnantajalla on lakisääteisten keinojen lisäksi mahdollisuus vaikuttaa monin eri tavoin irtisanomiseen johtavan prosessin vaikutusten lievittämiseksi. Opinnäytetyöni aihe valikoitui sen ajankohtaisuuden ja viime aikojen runsaan esillä olonsa vuoksi. Esillä olo on vaikuttanut pääasiassa Suomen huono taloudellinen tilanne vuosina 2008–2010.

Työni tarkoituksena oli tutkia miten irtisanominen tulisi hoitaa irtisanotun kannalta mahdollisimman hienovaraisesti ja ihmisarvoa kunnioittaen sekä irtisanojan kannalta niin, että pystytään kantamaan kaikin puolin vastuu tapahtuneesta ja toimimaan yrityksen imagon säilyttämiseksi unohtamatta esimiehen omaa jaksamista todennäköisesti uransa haastavimmassa ja vaikeimmassa tilanteessa. Hoitamalla asiat mahdollisimman hyvin ja asiallisesti, siitä hyötyvät kaikki ja hyvän selviytymisen tuloksena elämä voi muuttua jopa entistä paremmaksi.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys käsittelee irtisanomista tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Työssä tarkastellaan työsopimuslakiin pohjaten työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia irtisanomistilanteissa sekä yhteistoimintamenettelyissä työvoimaa vähennettäessä. Lisäksi työssä tarkastellaan irtisanomisprosessin moninaisia vaikutuksia irtisanojaan, irtisanottavaan sekä muihin prosessia sivuaviin rooleihin, kuten työkavereihin, työssä jatkaviin ja irtisanotun läheisiin. Teoriaosassa käydään läpi myös erilaisia tukimuotoja mitä työnantaja sekä työntekijä voivat hyödyntää irtisanomistilanteen kohdatessa. Tukimuotojen tarjoajina pääroolissa ovat viranomaistahot kuten työ- ja elinkeinotoimisto sekä Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.

Työn tutkimuksessa käytin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimusmenetelmä valikoitui opinnäytetyön aiheen luonteen vuoksi. Tutkimus toteutettiin haastatteluina, joihin sain vastauksia kolmelta irtisanomisprosessissa mukana olleelta henkilöltä. Haastatteluilla pyrittiin saamaan konkreettisia omia kokemuksia sekä näkemyksiä irtisanomistilanteissa mukana olleilta. Saadut vastaukset käydään läpi, analysoidaan ja poimitaan huomioitavat asiat esille. Haastatteluiden lisäksi työtä varten

seurattiin mediaa reilun vuoden ajan ja kerättiin siihen liittyviä artikkeleita, tutkimuksia ym. sekä perehdyttiin alaa käsittelevään aineistoon.

2 IRTISANOMINEN TUOTANNOLLISISTA JA TALOUDELLISISTA SYISTÄ

Työnantaja ja työntekijä voivat kumpikin irtisanoa työsopimuksen. Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuksen tulee hänen etukäteen selvittää tarkoin työsopimuslakia noudattavien irtisanomisperusteiden olemassaolo. Työntekijältä ei vaadita mitään perustetta irtisanoakseen työsopimuksen. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Laillisten irtisanomisperusteiden puuttuessa työntekijän irtisanominen voi tulla työnantajalle todella kalliiksi. Jos työntekijän työsopimus päätetään työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti, työnantaja määrätään maksamaan korvausta työntekijälle työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan. Kertakaikkisena korvauksena työnantajan tulee maksaa vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuksen sen saa tehdä vain ja ainoastaan asiallisista ja painavista syistä. Tällaisia syitä ovat yksilöstä johtuvat perusteet ja tuotannolliset ja taloudelliset perusteet. Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet tarkoittavat sitä, että tarjolla oleva työ on olennaisesti tai pysyvästi vähentynyt. Lisäksi työnantajan täytyy huomioida myös muiden häneltä vaadittavien velvollisuuksien täyttäminen irtisanomistilanteessa. (Työsopimuslaki 55/2001.)

2.1 Hyväksyttävät syyt

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus asiallisesta ja painavasta syystä silloin, kun tarjolla oleva työ on tuotannollisista ja taloudellisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä voidaan sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Perusteita irtisanomiselle ei ole myöskään, jos työnantaja on en-

nen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka toimintaedellytykset eivät ole muuttuneet. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Taloudellisella irtisanomisperusteella tarkoitetaan yrityksen taloudellisten toimintaedellytysten heikentymistä niin, että palkkakustannusten vähentäminen on katsottu tarpeelliseksi yrityksen taloudellisen tilan kannalta. Tämä tarkoittaa yrityksen tuloksen, sekä siinä tapahtuvien muutosten tarkastelua. Riittää, että tulos on heikentynyt merkittävästi tai tulisi heikentymään ilman irtisanomisia. Vastaavasti tuotannollisella irtisanomisperusteella tarkoitetaan työvoiman tarpeen vähenemistä esimerkiksi toiminnan supistamisen tai lakkauttamisen seurauksena. Ratkaisevaa on, että työvoiman tarve vähenee samassa määrin kuin työntekijöitä on irtisanottu. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2004, 190.)

Toiminnan uudelleen järjestelyillä tarkoitetaan esimerkiksi yrityksen toimintojen yhdistämistä niin, että henkilökunnan määrän tarve vähenee tai jokin sen toiminnoista ulkoistetaan. Yrityksen ei tarvitse pystyä osoittamaan päätöksen taloudellista kannattavuutta, vaan töiden tosiasiallinen väheneminen. Jos uudelleen järjestelyistä ei aiheudu töiden tosiasiallista vähenemistä, ei työnantajalla ole irtisanomisperustetta. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2004, 191.)

Työnantajalla on oikeus varautua ennakolta tiedossa olevan työmäärän vähenemiseen. Työn ei tarvitse olla vähentynyt vielä irtisanomishetkellä, vaan riittää, että työsuhteen irtisanomisedellytykset täyttyvät. Työn määrän on vähennyttävä kuitenkin viimeistään irtisanomisajan päättymistä seuraavasta päivästä alkaen olennaisesti ja pysyvästi, enemmän kuin 90 päivän ajaksi. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta sellaisten tuotannollisten ja taloudellisten seikkojen perusteella, jotka hän tiesi tai olisi pitänyt tietää jo työsopimusta solmittaessa. (Nieminen 2009, 58–59.)

Työnantajalla on myös velvollisuus tarkistaa irtisanomisperusteen olemassa olo vielä työsuhteen päättymishetkellä. Irtisanominen on peruutettava, jos työsuhteen jatkamiselle löytyy lailliset edellytykset. Kun työ on vähentynyt vain olennaisesti, mutta ei pysyvästi, tilanne on ratkaistavissa lomauttamisella. Jos taas työ on vähentynyt pysyvästi, mutta ei olennaisesti, työntekijä voidaan osa-aikaistaa. (Äimälä ym. 2003, 154–155, Moilanen 2005, 57.)

2.2 Tehtävien uudelleenjärjestäminen

Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työntekijää, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin. Tällöin kuitenkin edellytetään, etteivät työnantajan taloudelliset toimintaedellytykset ole muuttuneet vastaavana aikana. Jos joku muu yrityksessä toiminut työntekijä ryhtyy hoitamaan irtisanotun työntekijän työtehtäviä, osoittaa se, ettei kyseinen työ ole vähentynyt. Työntekijöitä ei voi siis tässä tilanteessa vaihtaa työtehtävästä toiseen. On kuitenkin eri asia esimerkiksi yhdistää kaksi tehtävää yhdeksi uudeksi tehtäväkokonaisuudeksi. Tällöin työnantaja voi irtisanoa kumman tahansa työntekijän. Työntekijöitä voi myös siirtää toimipisteestä toiseen jos eri toimipisteet muodostavat yhden tulosityksikön. Tätä ei katsota työntekijöiden vaihtamiseksi. Työnantaja saa valita lakkautettavan toimipisteen ja irtisanoa siellä olevan työntekijän. (Nieminen 2009, 59.)

Jos irtisanotun työntekijän työt joudutaan teettämään ylitöinä joltain osin tai pysyvästi tai jos töitä joudutaan järjestelemään yrityksen sisällä tai jopa laajemmin irtisanotun työtehtävien hoitamiseksi, osoittaa myös se, etteivät työt ole vähentyneet ja irtisanominen on mitä todennäköisimmin laitton. Myöskään määräaikaisten työntekijöiden palkkaaminen tai työsopimusten jatkaminen vastaavanlaisiin työtehtäviin mitä irtisanottu olisi voinut hoitaa, osoittaa ettei irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla työt ole vähentyneet. Töitä voidaan sen sijaan teettää muilla yrityksen työntekijöillä heidän säännöllisen työajan puitteissa. (Työsuhdeopas 2010.)

2.3 Uudelleensijoittaminen ja kouluttaminen

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää, jos hänet voidaan sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. Työnantajan on aina selvitettävä, olisiko irtisanomisuhan alainen työntekijä mahdollista sijoittaa toisiin tehtäviin yrityksessä. Jos tällainen tehtävä löytyy, on irtisanomisen sijasta työntekijälle tarjottava kyseistä tehtävää. Ensisijaisesti työntekijälle on tarjottava hänen työsopimuksensa mukaista vastaavaa työtä, mutta työntarjoamisvelvollisuus ei rajoitu pelkästään työntekijän aiempiin työtehtäviin. Työntekijälle on tarjottava myös muita työtehtäviä, joista hän voi suoriutua esimerkiksi koulutuksen, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella ja joita voidaan molempien osapuolten

kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Työnantajan työntarjoamisvelvollisuus koskee myös saman yhtiön muita toimipaikkoja sekä toisia yrityksiä, jos työnantajayritys tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa tässä yrityksessä. (Äimälä ym. 2003, 154; Nieminen 2009, 60.)

Uudelleensijoittamisessa noudatetaan aina uuden työtehtävän mukaisia työehtoja. Työntekijä ei voi vaatia entisten työtehtäviensä mukaisia työehtoja, mutta toisaalta hän voi kieltäytyä kokonaan ottamasta vastaan muuta kuin työsopimuksensa mukaista työtä. Tällöin työnantaja ei ole velvoitettu tarjoamaan myöskään muuta vastaavaa työtä. (Äimälä ym. 2003, 154.)

Jos irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle ei pystytä tarjoamaan koulutustaan vastaavaa työtä, tulee työnantajan selvittää työntekijän uudelleenkouluttamisen mahdollisuus, niin sanottu koulutusvelvollisuus. Koulutusvelvollisuudella tarkoitetaan melko lyhyttä työhön perehdyttämiseen rinnastettavaa koulutusta, ei ammatillisia perustaitoja kehittävää koulutusta. Koulutusvelvollisuus on erilainen eri yrityksillä, sen laajuus riippuu muun muassa yrityksen koosta ja alan luonteesta. (Äimälä ym. 2003, 154.)

2.4 Irtisanomisjärjestys

Työsopimuslaissa ei ole säännöstä, joka velvoittaisi työnantajaa noudattamaan tiettyä irtisanomisjärjestystä. Työnantaja saa näin ollen valita irtisanottavat haluamallaan tavalla, kunhan peruste ei ole työsopimuslain vastainen tai ettei työehtosopimuksen mukaan yrityksessä ole voimassa erikseen irtisanomisjärjestystä. Rajoittavia tekijöitä ovat kuitenkin työsopimuslain syrjinnänkielto, vaatimus tasapuolisesta kohtelusta ja tasa-arvolain säännökset sukupuolisesta syrjinnästä. Muita huomioon otettavia asioita ovat eri asema, ikä, terveydentila, kansallinen tai etninen alkuperä, sukupuolinen suuntautuminen, kieli, uskonto, mielipiteet, poliittinen toiminta sekä perhesuhteet. Irtisanomisen valinnan vapautta rajoittaa myös se, että määräaikaisia työntekijöitä ei voi irtisanoa sopimuksen luonteen takia ellei siitä ole sovittu erikseen heidän kanssa. (Nieminen 2009, 60; Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 195.)

Artikkelissaan ”Saatko sinä potkut” Kokko (2009) kertoo ihmisten käsityksistä missä järjestyksessä työntekijöitä irtisanoaan. ”Kuka lähtee ensimmäisenä ja kuka viimeise-

nä, kun yt-neuvottelut päättyvät potkuihin.” Työntekijöiden irtisanomisjärjestyksistä on liikkeellä paljon vääriä käsityksiä. Näitä harhakuvitelmia on esimerkiksi, että viimeiseksi yritykseen tulleet joutuisivat lähtemään ensimmäisinä tai että alaikäisten vanhemmille ei saisi antaa potkuja aivan ensimmäisten joukossa. Tällaisia tapauksia tavataan todellisuudessa ainoastaan vain teollisuuden alan irtisanomistilanteissa. SAK ja Toimihenkilöunionin alaisissa teollisuuden ja kuljetusalan työehtosopimuksissa näistä asioista on sovittu erikseen työehtosopimuksissa.

Kokko täsmentää artikkelissaan, että sopimuksista huolimatta, yritys voi käyttää runsaasti omaa harkintaansa irtisanoessa tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Perusideana pidetäänkin, että yrityksen merkittävimpiä ja tärkeimpiä ammattilaisia ei irtisanoeta, ainakaan ensimmäisten joukossa. Myös juuri yrityksessä työnsä aloittanut henkilö voi olla se yrityksen tärkeä ammattilainen, josta ei haluta luopua. Tosiasiassa ei ole kuitenkaan ketään, jota ei voitaisi irtisanoa oikein tiukan paikan tullen. Voidaankin sanoa, että luottamusmies sammuttaa valot lähtiessään viimeisenä. (Kokko 2009.)

Yrityksen henkilöstöä irtisanottaessa tietyt erityisryhmät nauttivat irtisanomissuojasta. Vaikka irtisanomisperuste olisi olemassa, heitä ei voida irtisanoa. Tämä voi merkitä myös sitä, että irtisanomisperusteet poikkeavat normaalista. Tähän erityisryhmään kuuluvat luottamusmiehet, henkilöstön edustajat, perhevapaalla olevat sekä asevelvollisuutta suorittavat työntekijät. (Äimälä ym. 2003, 146 & 155.)

Työntekijöiden edustajat

Työntekijöiden edustajalla tarkoitetaan luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua, työsuojeluvaltuutettua sekä henkilöstön edustajaa, jonka asema perustuu lakiin. Edellä mainittujen työntekijöiden edustajien irtisanomiseen on erikseen perusteet sekä henkilökohtaisia että tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomistilanteita varten. Työntekijöiden edustaja voidaan irtisanoa henkilökohtaisilla perusteilla ainoastaan edustamiensa työntekijöiden enemmistön suostumuksella. Tämän lisäksi täytyy olla olemassa lain mukainen irtisanomisperuste. Tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työntekijöiden edustaja voidaan irtisanoa vain, jos hänen työnsä päättyy kokonaan, eikä hänelle voida järjestää muuta ammattitaitoansa vastaavaa tai muuten hänelle sopivaa työtä esimerkiksi uudelleen kouluttamalla. (Äimälä ym. 2003, 147.)

Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu ovat vielä tässäkin ryhmässä erikoisasemassa. He ovat oikeutettuja tavallista suurempaan vahingonkorvaukseen, jos heidän työ sopimuksensa on sanottu irti vastoin lakia. Tästä seurauksena työnantajalle voidaan määrätä sakkorangaistus ja korvauksena irtisanotulle tavanomaisen 24 kuukauden palkan sijasta 30 kuukauden palkka. (Äimälä ym. 2003, 147.)

Perhepoliittinen suoja

Perhepoliittisesta suojasta nauttivat raskaana oleva työntekijä, sekä työntekijä, joka käyttää oikeuttaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaaseen. Työnantaja ei voi käyttää irtisanomisperusteena työntekijän raskautta. Raskaudentila ei kuitenkaan estä irtisanomista, jos siihen on joku lain mukainen irtisanomisperuste. Työntekijän on pyydettyessä pystyttävä todentamaan raskautensa. (Äimälä ym. 2003, 146.)

Työntekijän jo ollessa perhevapaalla irtisanomissuoja on jopa vahvempi kuin raskaana olevalla työntekijällä tai perhevapaalle vasta jäämässä olevalla työntekijällä. Nimittäin vapaalla olevaa työntekijää ei saa lainkaan irtisanoa, vaikka työnantajalla olisi siihen tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet. Ainoa irtisanomisperuste tässä tapauksessa olisi työnantajan toiminnan päättyminen kokonaan. Perhevapaan päätyttyä työntekijä voidaan kuitenkin irtisanoa normaaleilla irtisanomisperusteilla. Jos irtisanomisen peruste on henkilökohtainen, voidaan työntekijä irtisanoa, vaikka hän olisi perhevapaalla. Tällöin työsuhde päättyy aivan normaalisti sen jälkeen, kun irtisanomisaika on kulunut umpeen. (Äimälä ym. 2003, 146.)

Asevelvollisuus ja siviilipalvelus

Asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaminen eivät ole työ sopimuksen irtisanomisperuste. Työntekijä on otettava takaisin aikaisempaan tai sitä vastaavaan työhön palveluksen päätyttyä tai sen keskeydyttyä. Tällöin työntekijän tulee ilmoittaa työhön paluustaan työnantajalle ja palata töihin 14 päivän kuluessa palveluksen päättymisestä. Ellei näin toimita, työnantaja ei ole velvollinen ottamaan työntekijää takaisin ennen kuin tämä aika on kulunut ilmoituksen lähettämisestä. (Äimälä ym. 2003, 147–148.)

Asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaneilla on myös toinen erityinen irtisanomissuoja. Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää kolmen kuukauden aikana töihin paluusta lukien. Poikkeuksena, jos työnantaja ilmoittaa ennakkoon irtisanomisesta vähintään kaksi kuukautta ennen töiden päättymispäivää. (Äimälä ym. 2003, 147–148.)

2.5 Kuuleminen ja selvitysvelvollisuus

Työsopimuslain 9 luvussa ja sen 2 ja 3 § säädetään työntekijän kuulemisesta ja työnantajan selvitysvelvollisuudesta. (Työsopimuslaki 55/2001). Ennen työsopimuksen irtisanomista työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi. Tällaisia tilanteita ovat jos työsopimus irtisanotaan henkilöön liittyvistä syistä, koeajan perusteella tai työnantajan purkaessa työsopimuksen. Kuulemistilaisuudessa työntekijällä on mahdollisuus esittää oma käsityksensä työsopimuksen irtisanomisperusteista. Työntekijällä on myös mahdollisuus käyttää avustajaa, joka voi olla esimerkiksi luottamushenkilö tai muu työntekijän edustaja. (Moilanen 2005, 78.)

Työsopimuslaissa mainittua työntekijän kuulemisvelvollisuutta ei kuitenkaan tarvitse noudattaa, jos irtisanomisen perusteena ovat tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Tällöin työntekijä tulee kuulluksi yhteistoimintamenettelyssä, josta seuraavassa luvussa tarkemmin. Työntekijälle tulee kuitenkin selvittää, mitkä ovat irtisanomisen perusteet ja mahdolliset vaihtoehdot ennen irtisanomista. (Äimälä ym. 2003, 148–149.)

Jos työsopimus irtisanotaan muusta kuin työntekijästä johtuvista syistä, työnantajalle ei ole kuulemisvelvollisuutta. Työnantajalla on kuitenkin selvitysvelvollisuus ennen irtisanomista irtisanomisen perusteista ja vaihtoehdoista sekä työvoimatoimistolta saatavista työvoimapalveluista, kun työntekijä irtisanotaan tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Selvitys tulee antaa työntekijälle aina niin pian kuin mahdollista. (Äimälä ym. 2003, 149.)

Jos työnantaja joutuu irtisanomaan useampia työntekijöitä samaan aikaan, irtisanomisesta ja sen perusteista kerrotaan luottamusmiehelle tai selvitys voidaan antaa työntekijöille tai heidän edustajille yhteisesti esimerkiksi tiedotustilaisuudessa. Selvitystä annettaessa työntekijät voivat käyttää avustajaa, joka voi olla esimerkiksi työpaikan

luottamusmies. Jos työnantajalla on yhteistoimintalain tai esimerkiksi työehtosopimuksen perusteella velvollisuus neuvotella työntekijän kanssa irtisanomisesta, ei työsopimuslain mukaista selvitystä tarvitse antaa. (Äimälä ym. 2003, 149.)

2.6 Päätäminen

Kun työsopimus päätetään, tulee siitä ilmoittaa toiselle työsuhteen osapuolelle. Tästä on säädetty työsopimuslain 9 luvussa 4 §:ssä. Ilmoitus on toimitettava yleensä henkilökohtaisesti työntekijälle. Jos ilmoitusta ei pystytä toimittamaan henkilökohtaisesti, voidaan se toimittaa postitse tai sähköisessä muodossa. Tekstiviestin ei katsota olevan sopiva ilmoituskeino, koska on mahdollista, ettei vastaanottaja saakaan viestiä, vaan se häviää esimerkiksi operaattorin virheestä. (Moilanen 2005, 80.)

Työsopimuslain 9 luvussa 5 §:ssä on määritelty myös työntekijälle ilmoitettavat asiat. Työnantajan on ilmoitettava kirjallisesti työntekijän omasta pyynnöstä välittömästi työsuhteen päättämispäivämäärä ja työnantajan tiedot työsuhteen päättävistä syistä. Työnantajan tulee ilmoittaa kaikki jo tiedossa olevat työsuhteen päättämisen perusteet, pelkät pääkohdat eivät ole riittävä tieto. (Moilanen 2005, 80.)

Jos päättämislmoitus on tehty muutoin kuin henkilökohtaisesti eli kirjeitse tai sähköisessä muodossa, katsotaan, että päättäminen on toimitettu viimeistään seitsemäntenä päivänä lähettämisen jälkeen. Irtisanomistilanteessa irtisanomisaika alkaa tästä päivästä. Jos työntekijä on vuosilomalla tai vähintään kahden viikon pituisella työajan taksausvapaalla, katsotaan ilmoitus toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä. (Äimälä ym. 2003, 149.)

Kaarenojan artikkeli (2009) ”Potkuja sataa kesken lomien”, kertoo siitä, kuinka huolestuneet työntekijät ovat kyselleet ammattiliitoista neuvoja miten pitäisi toimia, kun työnantaja on vaatinut työntekijää noutamaan irtisanomisilmoituksen kesken loman. ”Ei mitään”, on ollut liittojen vastaus. Tällaiseen irtisanomisilmoitukseen ei tarvitse reagoida millään tavalla, koska työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vapaalla, irtisanomisilmoitus astuu voimaan vasta loman jälkeen työntekijän palatessa töihin. Lain mukaan työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi, joten ilmoittaminen tekstiviestillä tai sähköpostilla ei riitä. Irtisanomisen perustuessa tuotannollisiin

ja taloudellisiin syihin, työnantajalla ei ole kuulemisvelvollisuutta vaan selvitysvelvollisuus irtisanomisen syistä.

Kaarenoja pohtii miksi ihmisiä häiritään kesken lomien, koska irtisanominen ei joka tapauksessa ala loman aikana? Tällaisella uutispommilla pilataan työntekijän loma ja syynä voi olla ainoastaan yrityksen johdon ammattitaidon puute. Luullaan, että tällä tavalla voidaan nopeuttaa irtisanomista. Inhimillisenä toiveena olisikin, että odotettaisiin ihmisten palaamista töihin ennen ikävien uutisten kertomista. (Kaarenoja 2009.)

2.7 Irtisanomisajat

Työehtosopimuksissa on lähes poikkeuksetta sovittu irtisanomisajoista. Jos työnantaja on sidottu tällaiseen työehtosopimukseen, osapuolet eivät voi sopia lyhyemmistä irtisanomisajoista kuin mitä sopimus velvoittaa. Halutessaan osapuolet voivat kuitenkin sopia työehtosopimusta tavallista pidemmistä irtisanomisajoista aina kuuden kuukauden enimmäisirtisanomisaikaan saakka. (Äimälä ym. 2003, 22–23.)

Jos työsuhteessa ei noudateta mitään työehtosopimusta, irtisanomisajan pituus määräytyy taulukosta 1 nähtävällä tavalla työsopimuslain mukaan. Tällöin voidaan myös sopia osapuolten kesken irtisanomisajasta, joka voi olla enintään kuusi kuukautta. Työsopimuslaissa ei ole erikseen määritelty vähimmäisirtisanomisaikaa. Osapuolet voivat siis sopia, että työsuhteesta voidaan irtisanoa jopa ilman irtisanomisaikaa. (Äimälä ym. 2003, 22–23.)

TAULUKKO 1. Lain mukaiset työnantajan irtisanomisajat (Nieminen 2009, 62)

Työsuhteen kesto (keskeytyksittä)	Irtisanomisaika
enintään 1 v.	14 pv
1-4 v	1 kk
4-8 v	2 kk
8-12 v	4 kk
Yli 12 v	6 kk

Myös työntekijän on noudatettava irtisanomisaikaa irtisanoutuessaan. Taulukosta 2 nähtävät työntekijän irtisanomisajat ovat huomattavasti työnantajan irtisanomisaikoja lyhyemmät. Työnantajasta poiketen, työntekijä voi irtisanoutua syytä ilmoittamatta. (Työsuhteen päätyminen ja lomautus 2007)

TAULUKKO 2. Lain mukaiset työntekijän irtisanomisajat (Nieminen 2009, 62)

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
enintään 5 v	14 pv
yli 5 v	1 kk

2.8 Takaisinottovelvollisuus

Työnantajalla on takaisinottovelvollisuus yhdeksän kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä. Virkamieslain 32 §:n mukaan virkasuhteisilla työntekijöillä aika on peräti 24 kuukautta. Takaisinottovelvollisuus koskee aina koko yritystä, muttei kata koko konsernia. Jos yrityksessä tarvitaan työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin joita irtisanottu on tehnyt, on työtä tarjottava ensisijaisesti hänelle. Takaisinotossa ainoa velvoite on, että kyseinen työntekijä on työvoimatoimistossa työnhakijana. Irtisanottujen työntekijöiden takaisinottojärjestystä ei ole määritelty laissa, vaan on täysin työnantajan omassa harkinnassa. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 196.)

Takaisinottovelvollisuus koskee ainoastaan tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottuja työntekijöitä. Työtä ei tarvitse siis tarjota määräaikaissä suhteessa olleelle työntekijälle tai työntekijälle, joka on itse irtisanonut itsensä. Jos työnantaja pysyy hoitamaan avoinna olevan paikan esimerkiksi sisäisellä siirrolla eikä uusia työntekijöitä tarvitse palkata, takaisinottovelvollisuutta ei silloin ole. Mikäli yrityksessä on osa-aikaisia työntekijöitä tekemässä samaa työtä tai lomautettuja henkilöitä, on heille ensisijaisesti tarjottava lisätyötä ennen takaisinottovelvollisuuden täyttämistä. (Äimälä ym. 2003, 157.)

Työtä voidaan pitää samankaltaisena, sen muistuttaessa työntekijän aiempia työtehtäviä. Samankaltaisuutta voidaan mitata myös työn luonteen perusteella. Varsinaisella tehtävänimikkeellä ei tässä ole ratkaisevaa merkitystä. (Äimälä ym. 2003, 158.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tiedustella työntekopaikan työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottu työntekijä työvoimatoimistossa työnhakijana. Vaikka tiedettäisiin, että työntekijä olisi palkattu toisaalle töihin, tiedustelu on silti suoritettava, koska työntekijä saattaa siitä huolimatta olla työnhakijana ja hakea alansa töitä tai vastaavaa. Työntekijän ollessa työnhakijana, on työtä ennen kaikkea tarjottava hänelle ja vielä todistetusti, mikä voi olla esimerkiksi kirjatulla kirjeellä. Tämä yhteydenotto työntekijään on täysin työnantajan vastuulla, sitä ei työvoimaviranomainen tee kenenkään puolesta. Työnantajan täytyy tarvittaessa pystyä todistamaan tarjonneensa töitä työntekijälle. Takaisinottovelvollisuuteen kuuluu, että työntekijälle pitää tarjota myös osaaikaista tai määräaikaista työtä. Työn keston ollessa kuitenkin vain muutaman, pari päivää, ei niin lyhyen ajan työtä tarvitse tarjota. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 196–197.)

Työnantajalla on halutessaan mahdollisuus muuttaa työntekijän palkkaehtoja ottaessa irtisanottu työntekijä takaisin töihin. Muutoksista tulee sopia erikseen osapuolien kesken ennen töiden aloittamista, muutoin voidaan katsoa työn jatkuvan entisin ehdoin. Takaisin otettu työntekijä tulee aina uuteen työsuhteeseen. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 197.)

Takaisinottovelvollisuus ei estä työnantajaa ottamasta yritykseen työharjoittelijoita, kunhan harjoittelija ei ole työsuhteessa kyseessä olevassa yrityksessä. Esimerkiksi työnantaja voi palkata harjoittelijoita opintoihinsa kuuluvaan työharjoitteluun. Myös vuokratyövoiman käyttäminen on sallittua rikkomatta takaisinottovelvollisuutta, koska vuokratyöntekijät eivät ole suoraan työsuhteessa työnantajaan. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 198.)

3 YHTEISTOIMINTAMENETTELY TYÖVOIMAA VÄHENNETTÄESSÄ

Suomessa on olemassa kolme eri yhteistoimintalakia, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Nämä kolme edellä mainittua lakia ovat vertailtuna hyvinkin samankaltaisia. Voimassa olevat lait ovat iältään erilaisia,

y yrityksissä ja kunnissa se on vuodelta 2007 ja valtion osalta vuodelta 1988, johon on tehty useita muutoksia tämän jälkeen, viimeinen vuonna 2009. Vaikka kaikkien kolmen yhteistoimintaa säätelevän lain yleiset linjat ja tarkoitusperät ovatkin lähes yhtenevät, on työntekijöiden ja työnantajien tapauskohtaisesti ja lakeja noudattaen käytettävä aina työpaikkaansa koskevaa lakia. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449, Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1.7.1988/651.)

Yleisellä tasolla, esimerkiksi vuosittain käsiteltäviksi säädetyt asiat ovat samankaltaisia kaikissa kolmessa laissa. Laajin käsiteltävien asioiden luettelo on laissa valtion virastoista ja laitoksista. Jokaisen lain mukaan osapuolina ovat työnantaja ja henkilöstö. Valtiolla ja kunnissa laajimman kokonaisuuden muodostavat yhteistoimintaelin, johon työnantaja ja henkilöstö asettavat edustajansa. Yrityksissä laajempien asioiden hoitoon osallistuu yhteinen kokous tai neuvottelukunta, joissa ovat työnantajan ja henkilöstön edustajat. Edustajien valinta tapahtuu yhdensuuntaisesti kaikissa laeissa, mutta edustajistojen toimikausissa on pituuseroja. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449, Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1.7.1988/651.)

Yritysten velvoitteet on jaettu koon mukaan. Alle 20 työntekijän yrityksen ei tarvitse noudattaa yt-lakia, 20 – 29 työntekijän yritystä laki koskee pienin helpotuksin, mutta 30 työntekijän tai suurempia yrityksiä laki koskee täysimääräisesti. Valtiota koskevassa yt-laissa on jätetty muutamia organisaatioita kokonaan lain ulkopuolelle. Tällaisia organisaatioita ovat eduskunnan kanslia, tasavallan presidentin kanslia, eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia, valtiontalouden tarkastusvirasto ja Suomen Pankki. Kuntien osalta poikkeuksia ei ole ja laki koskee myös kuntayhtymiä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449, Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1.7.1988/651.)

Yrityksissä, kunnissa ja valtiolla kaikilla kutsuminen yhteistoimintaneuvotteluihin on annettava viisi päivää ennen neuvotteluita. Kutsuissa annettavat ennakkotiedot neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ovat hyvin samantapaisia, mukaan lukien työnantajan selvitysvelvollisuudet. Tämän lisäksi yhteistoimintamenettelyiden käsittelyajoissa on

joitain eroja. Yrityksissä ja kunnilla käsittelyajat ovat samanlaiset esimerkiksi irtisanomistilanteessa. Jos irtisanominen koskee kymmentä tai useampaa henkilöä, käsittelyaika on vähintään kuusi viikkoa, alle kymmenen henkilön tapauksissa 14 päivää. Valtiolla isomman muutoksen käsittelyaika on myös kuusi viikkoa, mutta alle kymmenen hengen muutoksissa vain seitsemän päivää. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449, Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1.7.1988/651.)

3.1 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä säädettiin alun perin vuonna 1978 ja vuoden 2008 alussa se tuli voimaan nykymuotoisena. Yhteistoimintalain alkuperäisenä tarkoituksena on lisätä henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaa siten, että työntekijöillä olisi paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja työpaikkaansa koskeviin asioihin. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.) Hartion artikkelin mukaan yhteistoiminta mielletään usein siihen, kun yhtiössä aloitetaan yhteistoiminta- eli yt-neuvottelut työvoiman vähentämistarkoituksessa, mutta yhteistoiminnalla yrityksissä tarkoitetaan muutakin toimintaa. (Hartio 2009, 12.)

Yhteistoimintalain piiriin kuuluvat ne yritykset, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Pääsäännöstä poiketen, yrityksessä jossa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan työsopimuslakia. Työntekijöiden määrää laskettaessa ratkaisevinta on ketä laskuihin otetaan mukaan sekä neuvotteluhetkellä olevien työntekijöiden määrä. Henkilöstömäärää laskettaessa huomioon ei oteta yhtiön toimitusjohtajaa eikä lyhyiden ajanjaksojen työsuhteita kuten kesätyöntekijöitä tai lomaisijaisia. Jos taas yrityksestä on lähtenyt esimerkiksi liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijöitä toiseen yhtiöön ja sen takia työntekijöiden määrä tippunut alle 20, ei yrityksen tarvitse enää noudattaa yhteistoimintalakia. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2004, 135–136.)

3.2 Neuvottelujen osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Yhteistoiminta tapahtuu joko ensisijaisesti esimiehen ja alaisen välillä tai työnantajan ja valitun hen-

kilöstön edustajan kesken, jommalla kummalla tasolla. Yleensä yt-neuvotteluissa henkilöstöä edustavat luottamusmiehet. Jos jollain henkilöstöryhmällä ei ole luottamusmiestä, se voidaan valita työntekijöiden keskuudesta aina vuodeksi kerrallaan. (Äimälä ym. 2003, 57.)

Lähtökohtaisesti, jos neuvottelut koskevat vain yhtä tiettyä työntekijää, tulee hänen kanssa neuvotella henkilökohtaisesti. Jos asia koskee laajemmin yrityksen työntekijöitä, koko henkilöstöryhmää tai suurinta osaa siitä, se tulee käsitellä työnantajan ja henkilöstön edustajien välisessä yt-neuvottelukunnassa, jos sen tarpeellisuus on todettu ja sellainen on yritykseen perustettu. Henkilöstöryhmien edustajilla tarkoitetaan tavallisesti työehtosopimuskäytännön mukaisia henkilöstöryhmiä, kuten esimerkiksi teollisuusyrityksessä on yleensä ylemmät toimihenkilöt (AKAVA), tekniset toimihenkilöt, teollisuus ja konttoritoimihenkilöt (STTK) ja työntekijät yleensä (SAK). Palvelualoilla ei löydy yhtä selvästi erottuvia henkilöstöryhmiä, vaan puhutaan yleensä työntekijöistä ja toimihenkilöistä sekä ylemmistä toimihenkilöistä. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 142.)

Jos asia koskee useampia eri henkilöstöryhmiä, asiaa voidaan käsitellä yhteisessä kokouksessa. Yhteisellä kokouksella tarkoitetaan henkilöstön ja työnantajan edustajien koolle kutsumaa kokousta, jossa käsitellään yhteistoimintalain mukaisia asioita. Tämä on neuvottelukuntaa luontevampi tapa esimerkiksi yritysjärjestelyn aiheuttamissa muutostilanteissa. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 142–143.)

3.3 Neuvoteltavat asiat

Kaikista tärkein yt-neuvotteluissa käsiteltävä asiaryhmä koskee työvoiman vähentämistä. Työnantajan on käytävä yt-neuvottelut ennen työntekijöiden tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvia irtisanomisia. Neuvotteluja on käytävä tietty vähimmäisaika ennen kuin työnantaja voi tuotannollisin ja taloudellisin perustein tehdä työvoiman vähentämistä koskevia päätöksiä, ellei asiasta sitä ennen päästä sopimukseen. (Äimälä ym. 2003, 58.)

Jos neuvotteluiden mahdollisena tuloksena on työvoiman vähentäminen, työnantajan on annettava neuvotteluesitys. Neuvotteluesityksen tulee olla kirjallinen ja se pitää

antaa vähintään viisi päivää ennen neuvotteluiden alkamista kaikille työntekijöille tai henkilöstön edustajille ketä neuvottelut koskevat. Neuvotteluesityksessä tulee käydä ilmi neuvotteluiden alkamisaika ja paikka sekä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävät asiat. Esityksessä olevat asiat tulee ilmoittaa myös kirjallisesti työvoimaviranomaiselle aina kun kyseessä on mahdollinen työvoiman vähentäminen (Liite 4). (Äimälä ym. 2003, 60–61.)

Ennen neuvotteluiden alkamista työnantajan tulee antaa työvoiman vähentämistä koskeissa asioissa käsittelyn kannalta tarpeelliset vähimmäistiedot. Tällaisia ovat tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista, joita ovat muun muassa yrityksen taloudellinen tilanne, tuotantotekniset asiat sekä yrityksen strategiset vaihtoehdot. Näiden lisäksi on annettava alustava arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden määrästä eri henkilöstöryhmissä, selvitys siitä, minkä periaatteiden mukaan vähentämisen kohteeksi joutuvat työntekijät valitaan, sekä suunniteltu aikataulu, jonka mukaan vähentämiset aiotaan toteuttaa. Laissa on määritelty yt-menettelyille vähimmäisajat, jotka yritys voi tarvittaessa ylittää. (Yhteistoimintaneuvotteluopas 2009.)

3.4 Neuvotteluajat

Työvoiman vähentämistä käsitteleville neuvotteluille on säädetty laissa vähimmäisneuvotteluajat (taulukko 3.) Neuvotteluajan pituus riippuu suoraan vähennettävien työntekijöiden määrästä ja lomautuksen kestosta, jos sellainen tulee kyseeseen. Kun neuvottelut johtavat mahdollisesti alle 10 työntekijän irtisanomiseen, vähimmäisneuvottelu-aika on silloin seitsemän päivää neuvotteluiden alkamisesta. Jos taas neuvottelut johtavat vähintään 10 työntekijän irtisanomiseen, vähimmäisneuvottelu-aika on kuusi viikkoa. Vähimmäisneuvottelu-aikoja ei ole välttämätöntä noudattaa, jos siitä on sovittu etukäteen työnantajan ja työntekijöiden välillä. Tällöin voidaan vain kirjata sopimukseen yhteisymmärrys siitä, että yhteistoimintalain mukainen neuvotteluelvellys on täytetty. (Äimälä ym. 2003, 61–62.)

TAULUKKO 3. Irtisanomisajat (Äimälä ym. 2003, 62)

Alle 10 työntekijää tai enintään 90 päivän lomautus

neuvottelu- esitys	neuvottelu- aika	lomautusilmoitus- tai irtisanomisaika	lomautus alkaa tai työsuhde päättyy
5 pv	7 pv	14 pv – 6 kk	

Vähintään 10 työntekijää tai yli 90 päivän lomautus

neuvottelu- esitys	neuvottelu- aika	lomautusilmoitus- tai irtisanomisaika	lomautus alkaa tai työsuhde päättyy
5 pv	6 viikkoa	14 pv – 6 kk	

3.5 Yhteistoiminta-asiamies

Heinäkuusta 2010 alkaen työpaikkojen yhteistoimintaa koskevien lakien valvonta siirtyy yhteistoiminta-asiamiehelle. Eduskunnan päätöksellä 30.3.2010 on säädetty uusi laki yhteistoiminta-asiamiehestä, joka astuu virallisesti voimaan 1. päivänä heinäkuuta 2010. Virka perustetaan Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyteen ja on riippumaton valvontatehtävää suorittaessaan. (Laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010.)

Yhteistoiminta-asiamiehen viran perustamisen syntyyn vaikuttivat perustuslailliset syyt. Poliittisesti ohjattu ministeriö ei voi samana organisaationa valmistella ja valvoa lakeja, kuten ennen tätä uudistusta on tapahtunut. Uuden lain syntyyn vaikutti myös toive lakien tehokkaammasta valvonnasta. (Hovi, 2010.)

Yhteistoiminta-asiamiehen tehtävänä on valvoa yhteistoimintalain ja muiden henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskevien lakien soveltamista ja toteutumista sekä aloittein ja ohjein pyrkiä edistämään ja parantamaan työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminta-asiamiehellä on valtuudet antaa työnantajalle kehoitus lainvastaisen menettelyn korjaamiseksi tai estääkseen sen uusimisen. Tietyissä tapauk-

sisä yhteistoiminta-asiamies voi antaa asian esitutkintaan ja esittää uhkasakon asettamista. Yhteistoiminta-asiamiehen tehtäviin kuuluu myös pitää yllä henkilöstörahas-torekisteriä sekä valvoa noudattaako henkilöstörahaston toiminta ja hallinto henkilös-törahasolakia ja rahaston sääntöjä. (Uusi yhteistoiminta-asiamies valvomaan yt-lakia 2010.)

Säädetyt uuden lain myötä yrityksillä ja työntekijöillä on mahdollisuus saada tukea yhteistoimintalain soveltamisesta. Etenkin pienille ja keskisuurille yrityksille sekä kasvuyrityksille on merkityksellistä, että tuen saa yhteistoiminta-asiamieheltä kustan-nuksitta. Mahdollisia yhteistoiminta-asiamiehelle esitettäviä kysymyksiä tulee ole-maan kuka edustaa yt-neuvotteluissa, millä tavalla neuvottelu tapahtuu, mitkä ovat määrääjat, kuka tekee aloitteen ym. Yhteistoiminta-asiamiehen valvonta sekä toiminta on ajateltu asiakaslähtöiseksi. Pyydettyä ja tarvittaessa hän antaa ohjeita ja neuvoja, mutta hänellä on myös lain mukaan mahdollisuus suorittaa valvontatehtävän laajuu-nessa tarpeellinen tarkastus työpaikalle. Tarkastuksesta ei saa aiheutua tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia yritykselle ja siitä tulee ilmoittaa mahdollisuuksien mukaan etukäteen työnantajalle ja asianomaisille henkilöstön edustajille. (Hovi, 2010.)

Koska yt-menettelyt tarkoittavat muutakin kuin irtisanomista tai lomautuksia ja on mediajulkisuudessaakin samaistettu vain näihin toimiin, vaikka yt-laki puhuu yleisem-min muunlaisestakin toiminnasta, yhteistoiminta-asiamiehen toivotaan neuvotteluilla parantavan toimintaa yritysten työnantajien ja työntekijöiden parempien suhteiden puolesta. Valitettavan usein neuvottelu-sana on voitu käytännössä korvata sanelulla, koska koetaan, että päätävältä on niin vahvasti työnantajalla ja asiat on päätetty valmiiksi jo ennen neuvotteluita. Yhteistoiminta-asiamiehen tulevien tehtävien joh-dosta uskotaan, että jatkossa ruvetaan aidosti yhteistoimintaan ja molemminpuoliseen neuvotteluun. (Peltonen, 2010.)

4 ROOLIT IRTISANOMISPROSESSISSA

Työelämässä ihmisten tunteet ovat jääneet lähes kokonaan huomiotta. Viime vuosina on kuitenkin alettu ymmärtämään paremmin tunteiden olemassaoloa ja niiden merki-tystä päätöksenteossa, vaikutusta työympäristöön ja työmotivaatioon. Tunteiden mer-

kitystä työelämään on alettu pohtia enemmän ja tutkimukset aiheesta ovat lisääntyneet. Esimerkiksi vuonna 2002 palkittiin Nobel-palkinnon toisella sijalla tohtori, joka on tutkinut tunteita ja niiden vaikutusta päätöksentekoon. Hän osoitti tutkimuksissaan, kuinka tunteet johtavat toimintaan ja ensimmäinen reaktiomme tapahtuu aina tunteiden pohjalta. (Grönfors & Pietilä 2005, 86–87.)

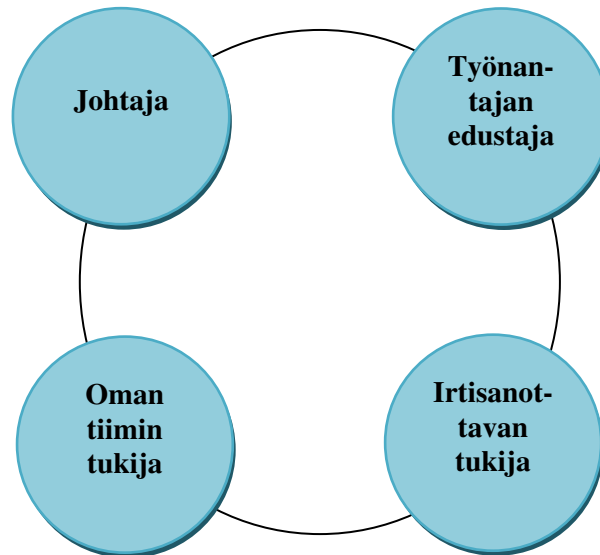
Irtisanomiseen liittyy monia eri osapuolia kuten irtisanoja, irtisanottava, heidän läheiset ihmiset, työssä jatkajat sekä luottamushenkilöt. Osapuolien lisäksi siihen liittyy paljon huomioitavia asioita. Tällaisen prosessin läpikäyminen mahdollisimman hienovaraisesti ja osapuolia säästävästi vaatii tietoa, suunnittelua, osaamista ja hyvän toteutuksen. Osaaminen käsittää monien niin pienien kuin suurienkin asioiden huomioon ottamista ja tietoa tulee kerätä päätösten mahdollisista vaikutuksista kaikkiin henkilöihin, joita irtisanominen koskee suoraan tai edes sivuaa jollakin tapaa. (Grönfors & Pietilä 2005, 86–87.)

Yrityksissä on panostettu valitettavan vähän työsuhteen päättymiseen liittyviin asioihin. Esimiesten sekä työntekijöiden käyttäytymisellä, menettelytavoilla ja kommunikoinnilla on suuri merkitys. Nämä edellä mainitut vaikuttavat yrityksen ulkoiseen maineeseen sekä yritykseen jääviin työntekijöihin. Hoitamalla asiat mahdollisimman hyvin ja asiallisesti, siitä hyötyvät kaikki osapuolet. Työntekijöitä vähennettäessä nousevat esille ihmisten johtamisen taidot, hyvä käyttäytyminen, osapuolien arvostus sekä asiallinen kommunikointi. Jos työsuhteen päättymistä ei ole mietitty etukäteen, voi pahimmassa tapauksessa seurausta siitä olla traumatisoituneita ihmisiä. Joillakin henkinen taakka voi olla niin raskas, että he sairastuvat tai masentuvat ja tästä syystä paluu työelämään venyy vuoden sijasta useisiin vuosiin tai estää kokonaan paluun työelämään. (Grönfors & Pietilä 2005, 79–80.)

4.1 Irtisanoja

Tärkein osapuoli monessa suhteessa on irtisanottava henkilö, muttei pidä jättää sen varjoon irtisanojaa, joka joutuu hoitamaan haastavan irtisanomistehtävän usein vastentahtoisesti. Esimiehen pitää muistaa huolehtia itsestään ja omasta jaksamisesta, koska loppuun palaneena hänestä ei ole hyötyä kenellekään. Irtisanomistilanteessa esimiehen pitää toisinaan toimia päättäjänä, johtajana, kuuntelijana, tukijana, liiketoiminnan pyö-

rittäjänä, vastuun kantajana, uudistusten tekijänä, kannustajana, tiedon jakajana, asiantuntijana ja mallina sekä esimerkkinä muille. Esimiehellä on tällaisessa tilanteessa erilaisia rooleja (kuvio 1), jotka tarkentavat tilannekohtaista käyttäytymistä ja auttavat huomioimaan erilaisten tilanteiden asettamat vaatimukset. (Kurten & Salminen 2004, 79–80.)



KUVIO 1. Esimiehen roolit irtisanomistilanteissa (Kurten & Salminen 2004, 82)

Tukijana esimiehen ja irtisanojan rooli on kaksijakoinen. Hänen on otettava huomioon irtisanottavien tunteet ja käyttäytyminen sekä tuettava irtisanottavia ja töihin jääviä työntekijöitä. Irtisanottava on työkaveri, alainen, työyhteisön jäsen ja usein myös ystävä. Mutta ennen kaikkea hän on ihminen ja yksilö. Häntä tulee kuunnella, huomioida ja kohdella niin yksilöllisesti, kuin se on reaalisesti ja oikeudenmukaisesti mahdollista. Töihin jäävät työntekijät tarvitsevat myös tukea. Tuen antamisen lisäksi esimiehen on tärkeää antaa uskoa tulevaisuuteen, näyttää suuntaa mihin yritys on matkalla ja motiivoida henkilöstöä vaikeasta tilanteesta huolimatta. On myös huomioitava yrityksen etuja, jotta perusasiat, liiketoiminta, asiakkaat ja omat työt saadaan hoidettua. Haittoja pitää yrittää minimoida, mutta toisaalta yrityksen menestys ja toiminnan tulevaisuus on turvattava. (Ranki 2001, 93–98.)

Jyväskylän yliopiston tekemässä Professori Taru Felldin johtamassa tutkimuksessa johtajia pyydettiin kuvaamaan oman työuransa eettisesti vaikein tilanne. Yleisimmäksi vastaukseksi nousivat irtisanomistilanteet, kuten irtisanottavien valinta ja irtisanomis-

perusteiden esittäminen. Kaikkein haastavimmaksi tällaiset tilanteet työurallaan arvioi kolmasosa kysymykseen vastanneista, ja heistä lähes puolet (48 %) oli kohdannut kyseisen tilanteen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Tutkimukseen osallistui 902 suomalaista johtajaa. (Johtajat kokevat olevansa yksin eettisesti haastavissa tilanteissa 2010.)

Yleisesti irtisanomista koskevissa keskusteluissa kiinnitetään liian usein huomio vain irtisanottavien tuntemuksiin. Samassa tilanteessa on mukana kuitenkin myös esimies, joka voi olla aivan yhtä ahdistunut tilanteesta kuin irtisanottava osapuoli. Vaikeammaksi tehtävän vielä tekee, jos esimiehellä on hyvin läheinen suhde alaisiin. Pienissä tiimeissä tai yrityksissä työskennellessä asioista tulee usein henkilökohtaisempia ja omistajatkään eivät enää erotu työntekijöistä ja työyhteisön jäsenistä voi tulla jopa ystäviä. Ikäviä asioita on vaikea esittää, kun ihmiset ovat sitoutuneita ja hyviä tuttuja. Mukaan kuvioihin saattaa tulla huoli alaisten tulevaisuudesta tai häpeä irtisanomisen aiheuttavasta taakasta. (Grönfors & Pietilä 2005, 101 & 103.)

Tätä empaattisuuden taakkaa helpottaakseen ovat yritykset saattaneet antaa irtisanomistehtävän ulkopuoliselle taholle, saneeraajalle, jolla ei ole entuudestaan siteitä irtisanottaviin. Emotionaalisen taakan lisäksi varsinkin pienten ja keskisuurten yritysten johtajat saattavat viettää irtisanomistilanteessa monia unettomia öitä kilpailukyvyn mahdollisen menetyksen kannalta. Irtisanottavien joukossa yritys saattaa menettää myös parhaat työntekijät. Pienyritykselle tällainen merkitsee tärkeiden resurssien menetystä ja heikompaa valmiutta lähteä liikkeelle mahdollisella nousukaudella. (Grönfors & Pietilä 2005, 101 & 103.)

Vaikka irtisanoja joutuu tekemään raskaimman työn työvoimaa vähennettäessä, voi olla, ettei hän ole ollut edes mukana suunnittelemassa tai päättämässä irtisanomisista. He ovat käytännössä henkilöitä jotka joutuvat valitsemaan irtisanottavat henkilöt ja antamaan irtisanomisilmoitukset. He saattavat joutua jopa irtisanomaan henkilöitä joita ovat palkanneet. Irtisanomisien jälkeen esimiehet joutuvat kohtaamaan töihin jäävät työntekijät, joiden kanssa pitäisi lähteä rakentamaan töiden ja organisaatioiden uudelleenjärjestelyitä. Töihin jäävien keskuudessa saattaa elää vielä epävarmuus töiden jatkuvuudesta ja toivotaan paluuta entiseen. (Ranki 2001, 98.)

Irtisanojan tilannetta voidaan mahdollisuuksien mukaan tukea johdon tasolta kertomalla yrityksen tilanteesta sekä suunnitelmista tarkasti ja mahdollisimman aikaisin. Tämä mahdollistaa hänelle käydä läpi ensin itse omia tuntemuksia ja tilannetta, jonka jälkeen hän voi muodostaa jonkinlaisen kuvan mitä on tulossa ja miksi. Näin menetellessä esimies on valmiimpi kohtaamaan työntekijöiltä tulevat kysymykset. Esimiehet saatetaan kuitenkin jättää suunnittelun ulkopuolelle vaikka juuri heillä saattaisi olla asioista asiantuntemusta. On todettu, että työntekijät arvostavat kuitenkin tietolähteenä parhaiten lähintä esimiestään ja hän on juuri se, joka joutuu ottamaan vastaan alaisten ahdistusta, vihaa, suuttumusta ja epävarmuutta. (Ranki 2001, 98–99.)

Esimiestä voidaan myös tukea auttamalla ymmärtämään, millaisen prosessin irtisanotut työntekijät joutuvat käymään läpi. Ennen kaikkea tärkeintä on kuunteleminen, joka antaa mahdollisuuden irtisanotuille sekä työhön jääville ilmaista tunteitaan sekä esittää kysymyksiä, joihin esimies pyrkii antamaan rehelliset vastaukset. Esimiehen rooliin liittyy luonnollisesti velvoite ottaa vastaan tämä kaikki, mutta tulisi muistaa, ettei heitäkään saa jättää yksin tilanteeseen. Heidän tulee saada myös tukea, tietoa ja vastauksia kysymyksiin sekä mahdollisuus puhua asioista ja tuntemuksistaan. (Ranki 2001, 99.)

Irtisanomistilanne

Irtisanomistilanteessa tärkeintä on rehellisyys, avoimuus ja irtisanottavien tukeminen parhain mahdollisin keinoin, vaikka valmiudet tuen antamiseksi saattavatkin olla vähäiset. Syynä tähän on usein tiedon puute ja kokemattomuus kriisissä olevien ihmisten kohtaamisesta. Merkitsevintä kuitenkin on asenne miten irtisanottaviin suhtaudutaan. Työyhteisössä irtisanottuja saatetaan kohdella kuin he olisivat ansainneet tulla irtisanotuiksi ja työssä jatkajat tuntevat luonnollisesti helpotusta kun saavat jäädä, mutta samalla syyllisyyttä ja pahaa mieltä toisten lähtemisen takia. Tällainen käyttäytyminen on täysin ymmärrettävää ja esimiehen on tärkeää olla siitä tietoisia. (Ranki 2001, 93–94.)

Irtisanotun tunteet, kuten viha ja suuttumus herättävät helposti muussa työyhteisössä ahdistuneisuutta. Tällaiseen ei voida etukäteen valmistautua, eikä välttämättä tiedetä kuinka siihen pitäisi suhtautua. Tunteiden purkaminen on kuitenkin erittäin tärkeää ja

arvokasta irtisanotulle ja kuunteleminen edesauttaa hänen prosessiaan ymmärtää tapahtunut. Tunteiden purkamisen kohteeksi joutuvat esimiesten lisäksi usein myös työkaverit sekä luottamushenkilö, joilta irtisanottu hakee hyväksyntää ja ymmärrystä kritiikilleen. Luonnollisen sympatian tuntemisen takia saatetaan huomaamatta lähteä tukemaan vääränlaista kritiikkiä, josta syntyy ristiriitoja, jotka leviävät helposti koko työyhteisöön. Tämän takia irtisanomistilanteissa toivotaan usein, että irtisanotut lähtisivät heti irtisanomisen tapahduttua tunnekuohujen välttämiseksi. (Ranki 2001, 96–98.)

Irtisanomistilanteeseen pitää valmistautua hyvin, jotta se voidaan hoitaa mahdollisimman rakentavasti ja sujuvasti läpi. Koska irtisanomistilanteita on erilaisia ja ne ovat henkisesti hyvin raskaita, on ne helpompi kohdata jos niihin on valmistautunut etukäteen. Mia Varjovaaran ja Heidi Virtalan (2002) tekemässä tutkimuksessa irtisanomisia toteuttaneiden esimiesten ajatuksista ja kokemuksista nousi esille selvästi kolme asiaa, jotka koettiin vaikeina; itse irtisanomisen esittäminen, irtisanotun työntekijän reaktion kohtaaminen sekä irtisanojan oma avuttomuus irtisanotun huolesta tulevaisuutta kohtaan. Valmistautuneenakin irtisanominen on haastava tilanne ja esimiesten tulee kaikesta huolimatta kohdata irtisanottava ja hänen on näytettävä että kantaa yrityksen edustajana vastuun asiallisesti loppuun saakka. (Ranki 2001, 74–75.)

Irtisanomistilanteessa on tärkeää kertoa avoimesti ja rehellisesti mitä on tapahtumassa ja miksi. Vaikka tilanne olisi kuinka hankala, esimiehen tulee pysyä johdonmukaisena, jossa voi Kurtenin & Salmisen (2004) mukaan auttaa valmiiksi tehdyt selkeät muistiinpanot ja luettelot käsiteltävistä asioista (Liite 1). On hyvä tietää myös irtisanottavien työntekijöiden taustoista, työsuhteista ja työsuorituksista etukäteen. Kaikkiin irtisanottavan kysymyksiin ei ehkä ole suoria vastauksia, mutta yhteen kysymykseen tulee aina valmistautua vastaamaan: ”Miksi juuri minä?”. (Ranki 2001, 74–75.)

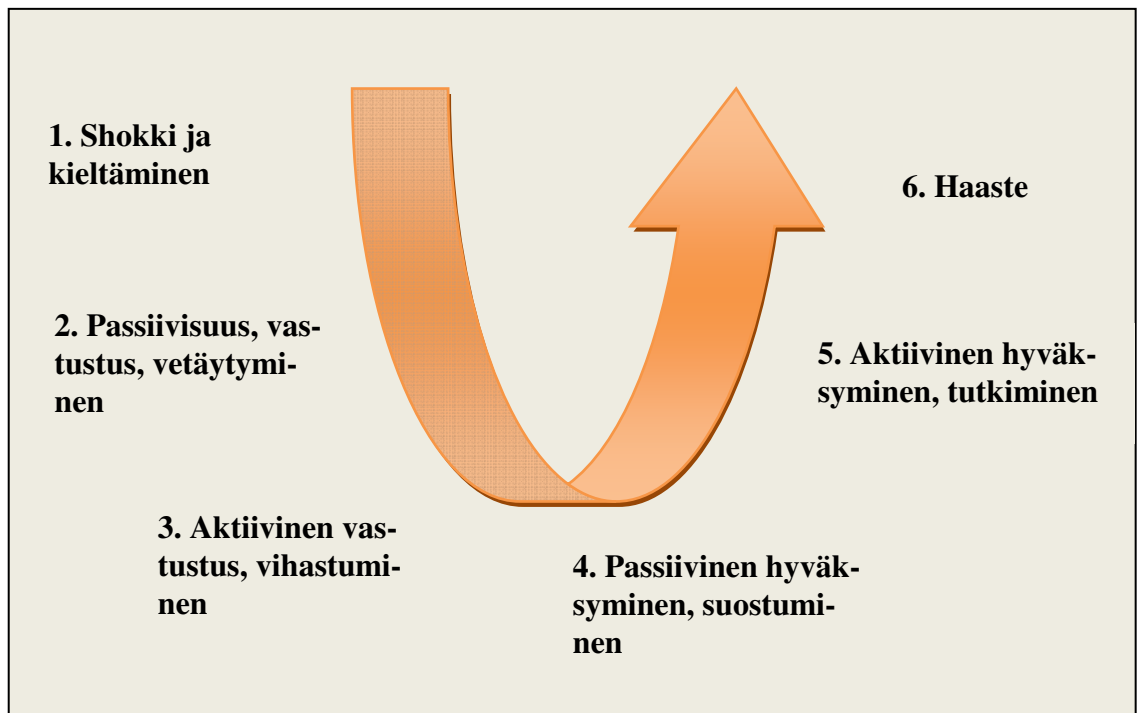
4.2 Irtisanottava

Irtisanotuksi tulemista voidaan kutsua kriisiksi, joka koettelee irtisanotun itsetuntoa sekä taloudellista toimeentuloa. Tilanne saatetaan kokea myös sosiaalisena häpeänä. Irtisanotut haluaisivat kipeästi vastauksen kysymykseen, ”miksi juuri minut irtisanottiin?”. (Ranki 2001, 89.)

Irtisanominen saattaa olla niin kauan suhteellisen etäinen käsite ennen kuin se sattuu omalle kohdalle tai lähipiiriin. Jokaisen työntekijän on sisäistettävä ajatus, että voi tulla irtisanotuksi. Ei edes akateeminen tutkinto tai ylemmän toimihenkilön virka suojaa tältä. Kaikki henkilöstöryhmät ovat siis tässä suhteessa melko samassa asemassa. (Kurten & Salminen 2004, 117.)

Irtisanomistilanteessa pitää pyrkiä ennen kaikkea rehellisyyteen. Irtisanottu esittää todennäköisimmin kysymyksiä, kuten olisinko voinut tehdä jotain toisin? Kuinka kerroon tämän läheisilleni ja perheelleni? Miten selvitä taloudellisesti tästä eteenpäin? Mitä minä jatkossa sitten teen? Vetoaminen tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin ei välttämättä ole se paras ratkaisu, vaan parempi olisi kertoa rehellisesti syyt häneen kohdistuvaan irtisanomiseen. Rehellisillä vastauksilla autetaan irtisanottua ymmärtämään häneen kohdistunut valinta eikä hänen tarvitse arvailla syitä siihen, mutta toisaalta on varottava loukkaamasta häntä tai ettei esitä sellaisia syitä jotka eivät ole juridisesti päteviä. On juridisia syitä myös sille, miksei esimies voi välttämättä kertoa niin sanottua koko totuutta joutumatta vastaamaan sanomisistaan oikeudessa. (Ranki 2001, 89–90.)

Irtisanominen on useimmille yksi pahoista elämän kriiseistä. Se herättää irtisanotussa suuria tunteita ja tunnereaktioita. Tunnelataus noudattaa ihmisillä pääpiirtein vakio-kaavaa (Kuvio 2), sen kesto ja voimakkuudet vain vaihtelevat. (Ranki 2001, 90.)



KUVIO 2. Yleinen malli irtisanomisen herättämistä tunnereaktioista (Ranki 2001, 90)

Tiedostamalla irtisanomisen aiheuttamat mahdolliset tunnereaktiot, se auttaa miettimään minkälaista tukea irtisanottu missäkin vaiheessa tarvitsee. Ihmiset etenevät prosessin vaiheita läpi jokainen omalla tavallaan ja omaan tahtiinsa. Jotkut voivat selvitä kriisistä hyvinkin nopeasti, kun taas toisille eteneminen voi olla hitaampaa ja haastavampaa esimerkiksi tilanteeseen katkeroitumisen takia. Selviämisessä vaikuttaa myös irtisanotun suhde työhönsä ja kuinka antautunut hän on työlleen ollut. (Ranki 2001, 90–91.)

Irtisanomispäätöksen tultua julki, ensimmäinen reaktio on useimmiten pyrkiä kieltämään tilanne. Tällä irtisanottu yrittää luonnollisesti suojata itseään asialta, eikä välttämättä ymmärrä tapahtunutta. Esimiehestä tällainen käyttäytyminen saattaa vaikuttaa siltä, että hänen sanoma on mennyt melko kivuttomasti perille, koska todennäköisen asian aiheuttaman shokin takia irtisanottu käyttäytyy rauhallisesti ja asiallisesti. On olemassa myös ääripäitä, jotka jo tässä vaiheessa käyttäytyvät melko aggressiivisesti ja ilmaisevat suuttumuksena irtisanojaa kohtaan. (Ranki 2001, 91.)

Seuraavassa vaiheessa irtisanottu alkaa vasta niin sanotusti ymmärtää tapahtuneen ja saattaa vetäytyä sosiaalisesta kanssakäymisestä ja vuorovaikutuksesta. Hän voi tuntea itsensä ensin hyvin alakuloiseksi ja olla hämillään tosiasioista joita alkaa pikku hiljaa kohdata. Asioiden kohtaaminen herättää tässä vaiheessa usein suuttumusta ja vihan tunteita, joita irtisanottu kokee epäoikeudenmukaisuuden ja irtisanomisen toteutuksen takia. Tällaiset tunteet kuten viha kohdistuu yleensä erityisesti johtoon ja esimiehiin, joita pidetään helposti syyllisenä irtisanottujen valintaan sekä ylipäätänsä olemassa olevaan tilanteeseen. Tunteiden purkamisen kohteeksi joutuvat usein esimiesten lisäksi myös työkaverit sekä muut työyhteisön jäsenet. Suuttumuksen näyttämistä pidetään kuitenkin parempana kuin sen patoamista sisälleen. Voimakkaiden tunteiden sisällä pitäminen voi aiheuttaa pahimmassa tapauksessa itsetuhoista käyttäytymistä. (Ranki 2001, 91.)

Vähitellen irtisanottu ymmärtää tilannetta paremmin ja tiedostaa sen olevan väistämätön. Vielä tässä vaiheessa hän yrittää selvittää itselleen miksi tilanne on mikä on ja miksi näin kävi. Oma tilannettaan miettimällä ajatukset alkavat kuitenkin suuntautua jo hieman elämässä eteenpäin ja uuteen alkuun. Tilanne voidaan nähdä haasteena, johon halutaan tarttua. Voi kuitenkin olla, ettei kaikilla ihmisillä ole voimavaroja käydä tällaisen tilanteen aiheuttamia tunnereaktioita läpi ja he jäävät katkeroituneiksi. Tällainen jää kuluttamaan ihmisen voimavaroja eikä auta selviämään koetusta kovinkaan lyhyessä ajassa. (Ranki 2001, 92.)

Irtisanomisen läpikäyminen kuluttaa valtavasti ihmisen voimavaroja. Selviytymisessä auttaa erilaisten sisäisen ja ulkoisen tuen antaminen. Ulkoisen tuen antamisella tarkoitetaan esimerkiksi yrityksen ostamaa palvelua ulkopuoliselta taholta joka auttaa irtisanottua käymään läpi tunnereaktioita, parantamaan itsetuntemusta, tunnistamaan vahvuuksiaan sekä neuvomaan uuden työn tai koulutuksen löytämisessä. Suuremmissa yrityksissä tukipalvelut on saatettu järjestää sisäisesti, jolloin yrityksissä jotkut henkilöt ovat koulututtuneet erikseen tällaiseen tehtävään. Tämän kaltainen toimintamalli onkin koettu hyväksi ja tarpeelliseksi yrityksissä. (Ranki 2001, 92–93.)

Elämä on muutakin kuin työtä

Irtisanomisen jälkeen on hyvä pysähtyä hetkeksi miettimään havaitakseen ja ymmärtääkseen oman tilanteen. Tilanteeseen ei pidä jäädä kuitenkaan pidemmäksi aikaa, vaan ottaa vähän kerrallaan askelia eteenpäin. Irtisanotun tulee varmistaa taloudellinen tilanteensa ja kertoa läheisille ihmisille tapahtuneesta, jotta he voivat tukea, kuunnella ja ymmärtää irtisanottua paremmin. (Kurten & Salminen 2004, 121.)

Outi Laatikainen (2009) kirjoittaa artikkelissa Suuttumuksesta iloon Jyväskylän työ- ja elinkeinotoimiston ammatinvalintapsykologi Paula Kuparin neuvoista, mitä irtisanotun kannattaa tehdä. Kriisi tulee käydä rauhassa läpi ja omille tunteille kuten vihalle, epätoivolle, pelolle ja häpeälle tulee antaa aikaa. Eteneminen pienin askelin on parempi, suosi lyhyitä kursseja heti aloitettujen vuosien koulutuksien sijaan. Yksin ei saa jäädä neljän seinän sisälle pohtimaan asioita, vaan irtisanotun tulee pitää yllä sosiaalisia kontakteja sekä henkistä ja fyysistä toimintakykyä. Pyrkiminen positiiviseen ja ratkaisukeskeiseen ajattelutapaan edesauttaa hyväksymään, että elämään kuuluu vaikeuksia, mutta niistä voi selvitä.

Vaikka irtisanominen ja sen tuomat äkilliset muutokset vaikuttavat merkittävästi elämäntilanteeseen, on koetettava muistaa, että työ on kuitenkin vain yksi osa elämää. Karaistua saa, mutta ei pidä kyynistyä koettelemuksista. Päinvastoin irtisanottu voi arvostaa itseään, että on kohdannut näinkin vaikean tilanteen ja selvinnyt siitä. (Kurten & Salminen 2004, 122.)

Laatikaisen (2009) artikkelissa kerrotaan myös Laukaalaisen Raimo Kuulan kokemuksesta irtisanomistilanteesta ja sen jälkeen. Raimo Kuula haluaakin muistuttaa kaikkia irtisanottuja ”Se ei ole sinusta kiinni vaan siitä, että firma leikkaa kustannuksiaan. Ammattitaitosi ei ole kadonnut mihinkään. Suurin virhe on alkaa vertailla, miksi juuri minä, mutta ei tuo kaveri. Jos esimerkiksi oman tuotteen valmistus loppuu, niin ei silloin laiteta viereisen tuotteen väkeä pihalle”. Raimo Kuula irtisanottiin vuonna 2002 palveltuaan samaa työnantajaa 25 vuotta. Kuulan sanojen mukaan ensin suututti, mutta pikku hiljaa silmät aukenivat. Hänen työpaikallaan oli käyty neuvotteluja jo kaksi vuotta töiden vähentymisen takia ja lopulta varma tieto tehtaan lopettamisesta kokonaan tuli helpotuksena. Pääluottamusmiehenä hän joutui ensin hoitamaan muiden puo-

lesta tilanteen loppuun saakka ja alkoi sitten itse rakentaa omaa elämäänsä uudelleen. Hän kouluttautui uudelleen seuraavan kahden vuoden aikana ja pääsi töihin uuteen paikkaan. Uuden työn myötä koko perhe joutui muun muassa muuttamaan uudelle paikkakunnalle.

4.3 Työhön jäävät

Irtisanomistilanteiden jälkeen on tärkeää ottaa huomioon myös työhön jäävien työntekijöiden tukeminen. He ovat joutuneet seuraamaan sivusta työtovereiden irtisanomisia ja kenties ottamaan vastaan irtisanottujen tunteiden purkauksia. Irtisanomiset herättävät työntekijöissä työpaikkaan ja omaan työsuhteeseen liittyvää turvattomuutta peläten uusia irtisanomisia. Irtisanottujen puolesta saatetaan tuntea suuttumusta irtisanomisten huonosta toteuttamisesta tai epäoikeudenmukaisuudesta sekä syyllisyyttä töihin jäämisestä irtisanottujen puolesta. Toisaalta tunnetaan helpotusta omasta kohtalosta työsuhteen jatkuessa. (Ranki 2001, 104.)

Työhön jäävien tukemiseen ei ole yleensä varauduttu, eikä tehtävä olekaan helppo. Johdolla ja esimiehillä ei ole välttämättä valmiuksia ottaa vastaan irtisanomisten aiheuttamia tunteita ja kohdata kritiikkiä. Heidän tulisi ensinnäkin säilyttää tilanteen hallintaa. Jos esimies kertoo työhön jääville olevansa ainoastaan toimeenpanemassa muiden päätöksiä ja hänellä ei ole mitään tekemistä asian kanssa, hän luopuu vallastaan, näyttää avuttomalta ja heikolta sekä viestittää samalla alaisilleen etteivät voi vaikuttaa päätöksiin millään tavalla. (Ranki 2001, 104–105.)

Tilanteesta täytyy puhua ja tunteita pitää saada ilmaista, jotta työhön jäävät toipuvat asiasta nopeammin. Vääränä oletuksena saatetaan pitää, että jos asiasta ei enää puhuta, se unohtuu nopeammin. Parhaita tapoja tilanteesta selviämiseksi ovat yhteiset keskustelut esimerkiksi palaverien yhteydessä tai erikseen järjestettyinä. Töihin jääneillä on varmasti mielessä kysymyksiä, joihin heillä on oikeus saada vastauksia ja aikaa niiden käsittelemiseksi. Askarruttavia asioita voi olla esimerkiksi miksi yritys joutui vaikeuksiin? Olisiko tilanteelle voitu tehdä jotain? Miten irtisanottavat valittiin? Muuttuuko oma tilanteeni? Voidaanko minut irtisanoa seuraavalla kerralla? (Ranki 2001, 105–106.)

Yrityksen on irtisanomisien jälkeen selkiytettävä työtehtävät ja niiden tärkeysjärjestys. Ihmisiä ei pidä hukuttaa töihin, vaan esimiesten tulee keskustella kaikkien työhön jäävien kanssa ja vahvistaa jokaisen työtehtävät ja niiden tavoitteet. Keskustelut ovat välttämättömiä eikä niitä pidä delegoida muille. Uudet haastavat tavoitteet auttavat kohdistamaan energian työhön ja osoittavat työtehtävien olevan merkityksellisiä. Hyvien suoritusten kannustaminen on tärkeää ja ehdotonta irtisanomistilanteen läpi käyneessä yrityksessä. Myönteisen palautteen antaminen vahvistaa työyhteisöä ja horjuneita itsetuntoja. Työntekijät tarvitsevat palautetta ja yhteisiä onnistumisen elämyksiä. Nämä antavat uskoa tulevaisuuteen. (Ranki 2001, 106.)

4.4 Työntekijöiden edustajat ja luottamusmiehet

Luottamusmies on ammattiliiton sekä siihen kuuluvien työntekijöiden edustaja työpaikalla. Hänen tehtävä on valvoa henkilöstön etuja, työntekijän ja työnantajan välisten työlaissäädännön ja työehtosopimusten noudattamista työpaikalla sekä tukea työntekijöitä heidän tullessa irtisanotuksi. Luottamushenkilöiden ei itse tarvitse olla huolissaan omasta työsuhteesta heidän lakisääteisen työsuhteturvan vuoksi. (Luottamusmies 2007.)

Luottamusmiehen rooli korostuu irtisanomistilanteessa. Hän pyrkii tasapainoilemaan työntekijöiden sekä yrityksen johdon välillä. Yhteistoimintalain ja työmarkkinajärjestöjen velvoituksella työnantajan on annettava luottamusmiehelle ja henkilöstön edustajille enemmän tietoa sekä tarvittaessa vapautus töistä luottamustehtävien hoitoa varten. (Ranki 2001, 100.)

Vaikka luottamusmies itse nauttii paremmasta irtisanomissuojasta, toistuvat työntekijöiden irtisanomiset ja muut henkilöstön etuja uhkaavat muutokset ovat kokeneellekin luottamusmiehelle ahdistavia kokemuksia ja suuri painolasti. Luottamusmiehet voivat vaikuttaa muutoksiin varsin vähän ja tämä saattaa aiheuttaa heissä turhautumisen ja voimattomuuden tunnetta. Heidän tärkeimpiä tehtäviä onkin henkisen tuen ohella antaa tosiasioihin perustuvaa neuvontaa työntekijöille. Jollei työpaikalla ole työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voidaan tilalle valita työntekijöitä edustamaan luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutetun asema ja toimintaperiaatteet ovat täysin verrattavissa luottamusmieheen. (Ranki 2001, 100.)

Työsuojeluun liittyvissä asioissa työntekijöiden edustajana toimii työsuojeluvaltuutettu. Jokaisella työpaikalla, jolla työskentelee vakituisesti yli 10 työntekijää, on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Myös pienemmillä työpaikoilla voidaan käyttää työsuojeluvaltuutettua, mutta se ei ole pakollista. Työsuojeluvaltuutetun odotetaan irtisanomistilanteessa tukevan työntekijöitä, hankkivan tarvittaessa ammattiapua sekä tarkkailevan, ettei työsuojeluun liittyvissä asioissa lipsuta. (Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta 2001.)

Läheiset

Irtisanominen koskettaa irtisanotun lisäksi hänen läheisimpiä ihmisiä. Jokaisella olisi hyvä olla esimerkiksi perheestä, sukulaisista, työkavereista, yhteistyökumppaneista, ystävistä ja tuttavista muodostuva henkilöverkosto, jonka tehtävänä on antaa apua kun sitä tarvitaan, neuvoja, tukea ja ideoita sekä irtisanomistilanteessa auttaa irtisanottua normaalin päivä- ja viikkorytmin säilyttämisessä. (Kurten & Salminen 2004, 128.)

Irtisanominen vaikuttaa aina myös perhe-elämään. Perheenjäsenet säikähtävät tilannetta ja irtisanottu voi joutua jopa syyttelyn kohteeksi. Kriisi voi vaikuttaa monin eri tavoin puolisoitten väleihin, parhaimmillaan vaikeudet lähentävät heitä. Läheisen tuki ja lämpö ilmenee tällöin normaalia tilannetta selkeämmin. Ystävätkin yleensä säilyvät, mutta jonkin aikaa voi vallita sosiaalinen hiljaisuus. Tutut eivät rohkene ottaa yhteyttä arastellen irtisanotun kohtaamista. (Parvi & Parvikko 2009.)

5 TUKIMUODOT

Työnantajan tulisi sopia jo yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistyessä paikallisen työ- ja elinkeinotoimiston (myöhemmin TE-toimisto) tai Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (myöhemmin ELY-keskus) kanssa infopakettien järjestämisestä irtisanomishan alla oleville työntekijöille. Infopakettista löytyy tietoa työttömyysturvasta, koulutusmahdollisuuksista, avoinna olevista työpaikoista, yrittäjyydestä sekä eläkemahdollisuuksista. Viranomaisten ja yritysten toimivalla yhteistyöllä voidaan saada aikaan hyviä tuloksia. Esimerkiksi uuden työpaikan saaminen auttaa irtisanottua toi-

pumaan koetusta henkisestä ja taloudellisesta kriisistä sekä palaamaan taas takaisin normaalin päiväjärjestyksen pariin. Uuden työpaikan saaminen myös osoittaa irtisanotulle, että häntä ja hänen tekemäänsä työtä arvostetaan. Tällaisista hyvin hoidetuista irtisanomistilanteista kulkeutuu viestiä myös muille sidosryhmille ja osoittavat yrityksen luotettavuutta. (Grönfors & Pietilä 2005, 172 & 174.)

5.1 Työ- ja Elinkeinotoimisto ja Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Irtisanomistilanteissa TE-toimisto tarjoaa tukea ja apua niin irtisanottaville kuin työnantajillekin. Neuvontaa annetaan kaikessa henkilöstön vähentämiseen liittyvissä asioissa ja tarvittaessa voidaan järjestää myös yhteisiä tiedotustilaisuuksia työnantajan tiloissa. TE-toimistot antavat apua muun muassa työnhakuun ja ammatilliseen kehittymiseen sekä järjestävät koulutusta ja valmennusta irtisanottujen uudelleen sijoittamiseksi. TE-toimiston yksi tärkeimmistä palveluista on HenkilöstöRatkaisut-palvelu, joka on osa Uudelleensijoittumisvalmennusta. Tällä pyritään palvelemaan työnantajia, jotka haluavat osoittaa huolehtivansa henkilöstöstään ja edistää heidän sijoittumistaan uudelleen työelämään. Yrityksille, yhteisöille, laitoksille, virastoille, kunnaille ja kuntayhtymille on olemassa myös TE-toimiston tarjoama Työllistämistuki, jonka tarkoitus on kattaa osa työnantajalle tulevista kuluista esimerkiksi palkatessa uutta työvoimaa. (Työvoimatoimiston työnantajapalvelut 2007.)

1.1.2010 perustettu ELY-keskus hoitaa nykyisin entisten TE-keskusten, alueellisten ympäristökeskusten, tiepiirien sekä lääninhallitusten liikenne – ja sivistysosastojen tehtäviä ja palveluita. Samaan tapaan kuin TE-toimisto, ELY-keskus tarjoaa yrityksille tukea ja neuvontaa irtisanomistilanteissa. ELY-keskus voi myöntää esimerkiksi investointitukea tai myöntää työllisyyspoliittista avustusta. Investoinneilla on tarkoitus tukea alueellista ja paikallista työllisyyttä sekä lieventää työttömyyttä. Avustuksia myönnetään toimintaan jotka auttavat muun muassa parantamaan työmarkkinamahdollisuuksia, edistävät työllisyyttä ja työvoiman kehittämistä sekä auttaa työttömiä työnhakijoita työllistymään paremmin. (Työllisyysperusteiset tuet 2008.)

5.1.1 Muutosturva ja työllistymisohjelma

Vuonna 2005 tuli voimaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli, jota laajennettiin sittemmin vuonna 2009 koskemaan entistä paremmin määräaikaaisessa työsuhteessa olevia sekä lomautettuja työntekijöitä. Toimintamallilla pyritään parantamaan työntekijän asemaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä. Tavoitteena olisi nopeuttaa työntekijöiden uudelleen työllistymistä. Muutosturva koskee irtisanottujen ja määräaikaisten lisäksi henkilöitä, jotka irtisanoutuvat itse oltuaan lomautettuna yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää. (Saarinen 2005, 274.)

Työsopimuslain mukaan irtisanotulla henkilöllä on oikeus niin sanottuun työllistymisvapaaseen eli saada tietty määrä vapaata aikaa irtisanomisaikana laissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin. Tällaisia ovat osallistuminen työllisyysohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajasta riippuen. Työllistymisvapaiden ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan täyden palkan, joka määräytyy sairausajan palkan säännösten mukaan. (Saarinen 2005, 274.)

Muutosturvaan kuuluu osana myös työntekijän henkilökohtainen oikeus työllistymisohjelmaan, jota tulee pyytää viimeistään 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työllistymisohjelma on aikaisemmin käytössä ollut työnhakusuunnitelmaa vastaava työvoimatoimiston ja työnhakijan yhteistyö työllistymistä tukevista palveluista. Työllistymisohjelmaan voi kuulua muun muassa työnhakijan osaamisen ja palvelutarpeen arviointi, koulutusmahdollisuuksien selvittäminen, starttirahan käyttäminen tai hakeutuminen omaehtoiseen opiskeluun. (Saarinen 2005, 275 & 455.)

Yhtenä muutosturvan osana yhteistoimintalakiin on lisätty säännös työllistymistä edistävistä toimintasuunnitelmista, joka työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille yhteistoimintamenettelyjen alkaessa. Suunnitelma tulee laatia aina, kun työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Mikäli työnantaja aikoo irtisanoa vähemmän kuin kymmenen työntekijää, tulee työnantajan yhteistoimintamenettelyssä esittää ne periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun

työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään työvoimatoimiston palveluilla. Työnantajan tulee selvittää käytettävissä olevat mahdollisuudet tukea irtisanottavien pikaista työllistymistä uudelleen ja esittää ne yhteistoimintamenettelyn aikana työntekijöille, toimihenkilöille tai heidän edustajilleen. (Saarinen 2005, 276–277.)

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä saa tiedon oikeudestaan työllistymisohjelmaan. Lisäksi työntekijälle on kerrottava mahdollisuudesta työllistymisohjelmallisään eli korotettuun ansio- tai peruspäivärahaan. Työllistymisohjelmallisää voidaan maksaa esimerkiksi työnhakuun liittyvän valmennuksen, työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen ja työkokeilun sekä työsuhteen päättymisen jälkeisen omatoimisen työpaikkojen hakuun enintään yhteensä 185 päivältä. Omaehtoista työnhakua voi sisältyä tähän jaksoon enintään 20 päivää. (Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö 2007.)

5.1.2 MuutosKoulutus

Muutoskoulutus on yksi vapaaehtoinen mahdollisuus työnantajalle kantaa vastuuta työntekijöidensä tulevaisuudesta kun työt loppuvat ja yritys joutuu irtisanomaan työntekijöitä tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Muutoskoulutuksella autetaan irtisanottuja löytämään uusi ammatti tai työpaikka. Koulutuksen tavoitteena on myös parantaa työnhakuvalmiuksia. Sen jälkeen sijoitutaan normaalisti muiden työnantajien tehtäviin tai jopa omaan yritystoimintaan. (MuutosKoulutus 2009.)

Koulutusohjelma rakennetaan sen mukaan ketä siihen on yritys ja kouluttaja valinnut ja kuinka paljon siihen on osallistujia. Koulutuksessa on mahdollisuus suorittaa joko ammatillisen tutkinnon osia tai koko tutkinto. Koulutuksen kesto voi vaihdella tavoitteiden ja tarpeiden mukaan, vähintään 10 päivästä kahteen vuoteen. Yleisimmin valmentava koulutus on 1-3-kuukautta ja ammatillinen koulutus 3-9 kuukautta. Muutoskoulutuksen rahoittajia ovat yhdessä työnantaja sekä työ- ja elinkeinohallinto. (MuutosKoulutus 2009.)

5.2 Ammattiliitot

Työntekijöiden edunvalvontaa hoitavat ammattiliitot ja yhdistykset. Erityisesti irtisanoutumistilanteessa tulee esiin ammattiliittoon kuulumisen vaikutus. Ammattiliitoilla ja -yhdistyksillä on käytössään ammattitaitoisia lakimiehiä ja koulutettuja luottamushenkilöitä, joilta saa tarvittaessa neuvontaa, kun työnantaja ilmoittaa työsuhteen päättymisestä, apua ja konsultointia muun muassa oikeusturvakysymyksissä, tietoa koulutuksista sekä edellytysten täytyessä ansiosidonnaista päivärahaa. Ensisijaisesti neuvontaa ja apua haetaan kuitenkin oman työpaikan luottamushenkilöltä jos sellainen on valittuna. (Jäsenyys 2009.)

Irtisanottu voi hakea työttömyyspäivärahaa joko työttömyyskassasta tai Kansaneläkelaitokselta. Tähän vaikuttaa onko henkilö oikeutettu ansiopäivärahaan vai peruspäivärahaan. Mahdollisimman pian työttömäksi jäätyä ja TE-toimistoon ilmoittauduttua kannattaa laittaa vireille hakemus työttömyyspäivärahasta. Sitä maksetaan takautuvasti korkeintaan kolmen kuukauden ajalta ja pidemmältä ajalta jos on esittää erityisen painavia syitä. Irtisanottu saa apua päivärahahan hakemisessa oman työpaikan luottamushenkilöltä tai ammattiliiton työttömyyskassasta. (Työttömyysturva 2010.)

Ammattiliitot ja -yhdistykset maksavat vähintään kahdeksan kuukautta työttömyyskassaan kuuluneille ehdot täyttävillä jäsenillä ansiopäivärahaa työttömyyden ajalta. Ansiopäivärahan suuruus määritellään työssäoloehdon täyttävien viikkojen veronalaisesta ansiotulosta. Ansiopäivärahaa maksetaan enintään 500 päivää ja viideltä päiväältä viikossa. Jos työntekijällä on vähintään kolmen vuoden työhistoria, hänelle maksetaan korotettua ansiopäivärahaa 20 ensimmäiseltä työttömyyspäivältä. Niille työntekijöille, joilla on vähintään 20 vuoden työhistoria ja on ollut vähintään viisi vuotta työttömyyskassan jäsen ja hänet irtisanotaan tuotannollisin ja taloudellisin perustein, maksetaan korotettua ansiopäivärahaa 100 päivän ajalta. Ennen maksamista otetaan seitsemän täyden työpäivän pituinen omavastuu-aika. (Jäsenyys 2009.)

Ammattiliitot ja yhdistykset tarjoavat jäsenilleen myös muita etuja. Tarjolla on muun muassa kieli- ja atk-kursseja sekä jäsenlehti. Näiden lisäksi yleisimpiä etuja ovat edullisten lomapaikkojen tarjoaminen, tukea lomailuun, alennuksia hotelleista, risteilyistä, bensasta, matka- ja muista vakuutuksista sekä pankkieduista. (Jäsenyys 2009.)

5.3 Työnantajien vapaaehtoiset tuet

Irtisanomistilanteessa työnantajalla on mahdollisuus tarjota vapaaehtoisesti työntekijälle lakisääteisiä korvauksia parempiakin etuuksia. Vapaaehtoisia etuuksia työnantajat käyttävät kantaakseen oikeasti vastuuta työntekijöistään, ylläpitääkseen yrityksen imagoa ja/tai ulkopuolisten tekijöiden painostuksesta. Esimerkkinä vastuullisen työntäjän antamista etuuksista voi olla muun muassa Muutoskoulutus, josta kerrottuna tarkemmin kohdassa 5.1.2 MuutosKoulutus. (Lakiin perustumaton korvaus työsuhteen päättyessä 2005.)

Työnantaja voi myös irtisanomistilanteessa antaa pakollisten ja lakisääteisten korvausten ja tukimuotojen lisäksi niin sanotun ”kultaisen kädenpuristuksen”. Tällä tarkoitetaan työnantajan vapaaehtoista tai työ sopimukseen kirjattua rahasummaa tai muuta etuutta. Aiemmin tätä tukimuotoa on käytetty ainoastaan johtoportaassa, mutta viime vuosina se on yleistynyt ja sitä on laajennettu koskemaan myös työntekijöitä ja toimihenkilöitä. (Lakiin perustumaton korvaus työsuhteen päättyessä 2005.)

Alexi Moisio (2009) kertoo artikkelissa ”Nokian eropaketit revittiin käsistä” Nokian tarjonnan ensi kertaa vapaaehtoista eropakettia työntekijöilleen säästötarpeiden takia. Koko Nokian henkilöstöä ympäri maailmaa koskeva vapaaehtoinen eropaketti oli tarjolla korkeintaan 1000 työntekijälle maaliskuun alusta toukokuun loppuun, mutta kiinnitetyt pakettien määrät loppuivat jo huhtikuussa. Artikkelin mukaan Nokian työntekijöilleen tarjoamat eropaketit suorastaan revittiin käsistä. Työntekijöiltä tuli palautetta, kun eropaketteja ei riittänyt kaikille halukkaille ja taas joidenkin yksiköiden johdolta huolestumista liian taitavien ja valmiuksien omaavien työntekijöiden lähtemisestä.

Eropaketteja oli tarjolla maailmanlaajuisesti ja niiden ehdoissa oli maakohtaisia eroja. Esimerkiksi Suomessa saattoi saada 5-15 kuukauden palkkaa vastaavan erorahan. Korvausten suuruuteen vaikuttivat Nokian palveluksessa tehty työuran pituus. Erorahan suuruus laskettiin pääsääntöisesti noudattamalla maksuperiaatetta, vuoden työuraa kohti kuukauden eropalkka. Kyseisen vapaaehtoisen eropaketin lisäksi Nokia tarjosi kevään aikana työntekijöilleen myös kahta muuta eropakettia, joista toinen oli Suomessa käytävien yt-neuvotteluiden yhteydessä tarjottavia korvausmäärältään samanlai-

sia paketteja kuin edellä mainittu vapaaehtoinen eropaketti sekä eropaketteja 15 vuotta yhtiössä palvelleille. (Moisio 2009.)

Aiemmin niin sanottu eläkeputki oli työntekijälle houkutteleva mahdollisuus päättää työura ennen lakisääteistä eläköitymisikää. Uuden työeläkelain tultua voimaan vuoden 2007 alussa eläkeputken käyttömahdollisuus etuutena heikkeni merkittävästi, etuus koskee vain ennen 1950 syntyneitä. Eläkelaitoksen myöntämän eläkkeen edellytyksenä on, että olet saanut työttömyyspäivärahaa enimmäismäärän eli 500 päivää ja lisäpäivät ja olet ollut viimeisen 15 vuoden aikana vähintään 5 vuotta työssä. Työttömyyseläkettä voi saada sekä työ- että kansaneläkkeenä. Nuoremmilla työntekijöillä on käytännön mahdollisuutena jäädä ansiosidonnaiselle päivärahalle, jos lakisääteiseen eläköitymisaikaan on 500 päivää tai vähemmän. Etuus koskee vain niitä, jotka ovat olleet riittävän pitkään ammattiyhdistyksen jäsenenä. (Työttömyysturva 2010.)

6 KOKEMUKSIA IRTISANOMISISTA

Tässä luvussa käsitellään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää sekä tutkimuksen toteuttamisessa käyttämäni teemahaastattelua. Lisäksi luvussa kerrotaan tarkemmin tutkimuksen toteutuksesta sekä analysoidaan tekemäni haastattelut irtisanotuille sekä irtisanojalle. Haastatteluiden vastauksia vertaillaan lisäksi johtopäätösten yhteydessä.

6.1 Tutkimusmenetelmä

Käsitteenä laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkinnallista lähestymistapaa. Sen lähtökohtana on kuvata todellista elämää, ymmärtää ihmisten toimintaa sekä pyrkiä löytämään ilmiöiden yhteisiä merkityksiä. Tutkimuksella pyritään löytämään tai paljastamaan tosiasioita jostakin tietystä kohteesta tai alueesta kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiiviselle tutkimukselle ei ole niinkään tunnusomaista pyrkiä todistamaan tai vahvistamaan jo tiedossa olevia väittämiä, totuuksia tai tilastollisia yleistyksiä. (Hirsjärvi ym. 2007, 157 & 160.)

Kvalitatiivinen tutkimus mahdollistaa erilaisiin ja erityyppisiin ratkaisuihin. Sitä käytetään ennen kaikkea tutkittaessa henkilökohtaisia, arkaluontoisia ja inhimillisiä asioita, joihin tutkittava voi ilmaista vapaasti oman kantansa tai kokemuksensa. Tutkimukselle on luonteenomaista säilyttää tutkittavien näkökulma ja pyrkiä ymmärtämään asiaa syvällisemmin. Tutkimus analysoidaan aineiston perusteella, mutta tulkinnan tekee kuitenkin tutkimuksen tekijä. Tämä korostaa myös tutkijan roolia ja sen eettisyyttä. (Hirsjärvi ym. 2007, 157 & 160.)

Laadullista tutkimusta arvioitaessa nousee usein esille kysymysten tutkimusprosessin luotettavuus. Lukija pyrkii hakemaan tutkimusta luettaessa jotain sellaista, josta olisi itsekin samaa mieltä ja johon voisi samaistua. Toisaalta se voi jättää epäilyksen tunteen siitä, mitä tutkija väittää. Tutkija on itse tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline ja yksi luotettavuuden kriteereistä. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koolla ei ole niin suurta vaikutusta tai merkitystä tutkimuksen onnistumiseen. (Eskola & Suoranta 1998, 211.)

Yleisimpiä ja laadulliselle tutkimukselle luontevia aineistonkeruunmenetelmiä ovat haastattelut, kyselyt, havainnoinnit sekä erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Mitä vapaampi tutkimusasetelma on, sitä paremmin edellä mainitut soveltuvat sen käyttöön. Näitä eri menetelmiä voidaan käyttää joko vaihtoehtoisina, eri tavoin yhdisteltynä tai rinnakkain. (Tuomi & Sarajärvi & 2002, 73.)

Tutkiessa mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii, on yksinkertaisinta selvittää haastattelulla tai kyselyllä. Haastattelun suurin etu on sen joustavuus, joka mahdollistaa haastattelijalle toistaa kysymyksiä, oikaista syntyneitä väärinkäsityksiä ja selventää ilmauksia. Tällaisia mahdollisuuksia ei ole esimerkiksi kyselyissä, joissa kaikki saavat samanlaisen ”rasti ruutuun”-lomakkeen. Joustavuuden lisäksi haastattelun etuna on myös mahdollisuus esittää kysymykset siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. Haastattelussa tärkeintä on pyrkiä saamaan mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Tämän edellytyksenä on antaa haastattelukysymykset tai ainakin aiheet vastaajille hyvissä ajoin tutustuttavaksi. Ihmiset eivät välttämättä lupaudu sellaiseen tutkimukseen, josta eivät tiedä mitä se koskee. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.)

Haastattelun etuihin kuuluu myös se, että haastatteluun voidaan valita sellaiset henkilöt, joilla on tai oletetaan olevan tietoa tai kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai asiasta. Laadullisessa tutkimuksessa ei pitäisi olla ongelmana vastaamattomuus sen yleistettävyyden kannalta. Aineiston niukkuuteen voivat sen sijaan vaikuttaa kallis ja aikaa vievä aineistonkeruumuoto. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76.)

Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on avoimuudeltaan hyvin lähellä syvähaastattelua sekä lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuotoa. Aiemmin tehtyjen tutkimusten ja aiheeseen tutustumisen perusteella tehdyt aihepiirit ja teemat, sekä niiden perusteella tehdyt kysymykset ovat kaikille vastaajille samoja. Valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten perusteella pyritään korostamaan ihmisten tulkintoja ja heidän merkityksenantoa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77.)

Viime vuosina teemahaastatteluissa on siirrytty aidosti keskustelevampaan suuntaan aiempien kysymys-vastaus-haastatteluiden sijaan. Siitä on tullut tilanne, jossa eteneminen on joustavaa, annetaan tilaa vapaalle puheelle sekä vuorovaikutukselle, etukäteen määritettyjen teemojen puitteissa. Haastattelija pyrkii varmistamaan, että kaikki etukäteen suunniteltu käydään läpi, vaikka keskusteltavien asioiden laajuus ja järjestys voi vaihdellakin vastaajien kesken. (Aaltola & Valli 2001, 24 & 27.)

6.2 Tutkimuksen toteutus

Työn tutkimus toteutettiin teemahaastatteluilla laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Laadullisessa tutkimuksessa rajoitutaan yleensä vain pieneen määrään tutkittavia, mutta pienestä otannasta huolimatta tutkittava asia pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen heikkoutena pidetäänkin sitä, että sen tuloksia ei voida suoraa yleistää muihin, vaan ne sopivat tutkittuun kohderyhmään. Kyseinen tutkimusmenetelmä osoittautui kuitenkin parhaaksi tavaksi tutkittaessa irtisanomistilannetta ja ottaen huomioon haastattelun aiheen arkaluontoisuuden. Suuremman otantajoukon kyselyllä olisi saanut yleistettäviä tuloksia, mutta se olisi myös asettanut suuria haasteita vastaajien saamiseksi.

Haastattelin kolmea irtisanomisprosessissa mukana ollutta henkilöä, joista yksi oli toiminut irtisanojan roolissa ja kaksi kokenut irtisanotuksi tulemisen. Haastatteluissa käytin apuna etukäteen laadittuja kysymyksiä (Liite 3, Liite 4) irtisanomistilanteeseen liittyen. Kysymysten tavoitteena oli selvittää haastateltavien omia kokemuksia irtisanomistilanteesta ja siihen pohjaten, olisiko jotain voitu hoitaa toisin, jotta tilanne olisi ollut asianosaisen kannalta optimaalisempi.

Haastatteluiden vastaukset litteroitiin ja analysoitiin kysymyskohtaisesti. Vertailun saamiseksi vastauksia peilattiin sekä irtisanottujen kesken, että kaikkia kolmea toisiinsa. Lisäksi vastauksista nostettiin esille erityistä huomiota vaativat poikkeukset. Haastatteluiden aiheen vuoksi sekä pyynnöstä vastaajia käsitellään anonymisti, mutta selvyden vuoksi heistä käytetään nimityksiä henkilö A, henkilö B sekä henkilö C. Henkilöillä A ja B tarkoitetaan irtisanottuja sekä henkilöllä C irtisanojaa.

6.3 Irtisanottujen kokemukset

Haastattelut aloitettiin selvittämällä millä tavalla heille ilmoitettiin, että heidät aiotaan irtisanoa. Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää olivatko haastateltavat saaneet ensimmäisen kerran tiedon kasvatusten, kaikille yhteisesti järjestetyssä tilaisuudessa, sähköpostilla, kirjeellä, ym. Haastattelemani henkilöt A ja B olivat kumpikin saaneet tiedon kasvatusten, joka oli erityisesti henkilö A:n mukaan reilu ja suoraselkäinen tapa ilmoittaa tällaisesta asiasta. Tästä jatkettiin kysymällä millä tavalla heidät kutsuttiin paikalle varsinaiseen irtisanomistilanteeseen. Kysymyksellä haettiin sellaisia vastauksia kuten henkilökohtaisesti kutsumalla, työkaverin kutsumana, kirjeellä ym. Kutsu irtisanomistilanteeseen oli molemmille henkilö A:lle ja B:lle annettu puhelimitse. Huomioitavaa tässä on kuitenkin se, että puhelinsoiton saadessa henkilö A oli ollut sairauslomalla ja tästä huolimatta pyydetty tulemaan käymään työpaikalla. Henkilö A piti soittamista yleisesti hyvänä keinona, koska siinä on samalla mahdollisuus kysellä niin, ettei jää mitään epäselvyyksiä.

Irtisanomistilannetta tarkemmin selvitettyä kysyttiin, missä paikassa irtisanomistilanne hoidettiin ja henkilöille ilmoitettiin, että heidät on irtisanottu. Tässä kohtaa tarkoitettiin esimerkiksi esimiehen huoneessa, neuvotteluhuoneessa, omassa työpisteessä ym. Henkilö A:n kohdalla asiasta ilmoitettiin aluepäällikön omassa huoneessa. Hänen

mielestä se oli hyvä paikka siihen, koska siellä ei ollut ulkopuolisia kuulemassa. Henkilö B:n kohdalla asiasta ilmoitettiin tehtaanjohtajan huoneessa. Irtisanomisen ajankohdasta kysyttäessä henkilö B:lle oli saanut tiedon heti aamupalaverin jälkeen klo 10.00. Hän oli juuri palannut pitämiltään Pekkas-vapailta. Henkilö A ei muistanut tarkemmin ajankohtaa, mutta toi esille mielipiteensä siitä, ettei irtisanomiselle oikein ole parasta ajankohtaa, koska se ei ole ikinä ”kivaa” tulla irtisanotuksi.

Henkilö B:lle irtisanomisilmoituksesta tiedon antoi siis tehtaanjohtaja ja henkilö A:lle aluapäällikkö. Molemmille haastatelluille irtisanominen tuli täysin yllätyksenä, eivätkä olisi uskoneet sen sattuvan omalle kohdalle. Henkilö A mainitsi myös siitä, kuinka oudolta siinä tilanteessa tuntui, kun asiasta ilmoitti henkilö, jonka oli tavannut ehkä kerran aikaisemmin ja silloinkin nähnyt vain vilaukselta. Hänestä tuntui, että olisi halunnut saada silloin tiedon lähimmältä esimieheltä eli tässä tapauksessa heidän myymäläpäälliköltä. Henkilö B:n kohdalla irtisanominen nostatti enemmänkin tunteita ja hän kertoikin, ettei voinut uskoa saavansa lopputiliä, koska ei ollut toiminut missään kohti työnantajan etujen vastaisesti.

Työn aihetta tutkittaessa selvisi miten suuri vaikutus etukäteen tehdyllä hyvällä valmistautumisella on irtisanomistilanteen kannalta. Henkilö A:n mielestä irtisanoja oli varautunut tilanteeseen hyvin. Mukana oli ollut muutama lappu, joissa oli perusteita ja syytä irtisanomiseen. Henkilö B:n tapauksessa irtisanojan eli tehtaanjohtajan mukana oli ollut tuotantojohtaja sekä henkilöstöpäällikkö. He olivat esittäneet hänelle, että hän olisi itse Pekkas-vapaalla ollessaan tullut siihen tulokseen, ettei haluaisi jatkaa työsuhdettaan. Toisin sanoen delegaatio halusi hänen eroavan irtisanomalla itsensä vapaaehtoisesti. Tilanteen hankaluutta lisäsi tehtaanjohtajan, tuotantojohtajan sekä henkilöstöpäällikön uhkailu henkilö B:n mustamaalaamisesta niin, ettei hän saisi enää ammattiaan vastaavaa työtä. Henkilö B:n mielestä tapa miten asia hoidettiin, oli todella kyseenalainen ja hän päätti riitauttaa asian.

Henkilö A:lla ei ollut irtisanomistilanteessa mukana esimerkiksi luottamusmiestä tai henkilöstön edustajaa, eikä hän myöskään kokenut, että olisi siihen ketään kaivannut. Henkilö B kutsui tilanteeseen paikalle luottamusmiehen, jonka kanssa he totesivat välittömästi, että kyseessä on laitton irtisanominen. Tilanne päättyi siten, että irtisanominen todettiin laittomaksi työtuomioistuimessa, jonka seurauksena irtisanoja määrät-

tiin maksamaan korvauksia henkilö B:lle kuuden kuukauden palkka kotiin. Vielä myöhemmin hän sai kuulla, että hänestä oli tehty syntipukki tapahtuneen johdosta.

Tukimuodoista ja mahdollisesta ”jälkihoidosta” kysyttäessä henkilö A kertoi, ettei ollut kuullut mistään tukimuodoista, eikä ole tavannut ketään irtisanomistilanteen jälkeen. Hän ei ollut halunnut vaivata asialla sen koommin päätään, vaan unohtaa asian mahdollisimman nopeasti ja jatkaa eteenpäin. Henkilö B:n kohdalla kuulemma työnantajan jälkihoito hoidettiin työtuomioistuimessa.

6.4 Irtisanojan kokemukset

Edellä katsottiin irtisanomistilannetta irtisanottujen näkökulmasta. Tilanne ei kuitenkaan ole helppo irtisanojallekaan, joka saattaa joutua tekemään itse päätökset ketä irtisanotaan ja kohtamaan tämän jälkeen heidät vaikea uutinen ilmoitettavana. Seuraavassa kappaleessa nähdään irtisanomistilanne irtisanojan, henkilö C:n kannalta.

Henkilö C toimi itse työnantajan edustajana ja joutui tekemään myös lopullisen päätöksen irtisanottavista neuvoteltuaan ensin johtoryhmän sekä luottamushenkilöiden kanssa. Irtisanomisesta henkilö C ilmoitti työntekijälle menemällä hänen luokseen työpisteeseen, johon oli käsketty paikalle myös irtisanottavan lähin esimies. Irtisanottava kutsuttiin seuraavaksi aamuksi henkilö C:n työhuoneeseen. Irtisanottavalle kerrottiin etukäteen mistä on kyse seuraavana aamuna käytävässä keskustelussa, ja että hän voi halutessaan ottaa mukaan luottamusmiehen. Haastattelussa ilmeni selvästi, että henkilö C:n mukaan paras, muttei helpoin tapa tällaisten asioiden hoitamisessa, on kertoa asiat nimenomaan kasvotusten.

Irtisanomistilanne hoidettiin henkilö C:n työhuoneessa. Tämä oli katsottu parhaaksi ja rauhallisimmaksi paikaksi kertoa asiasta. Yleisesti mietittynä henkilö C:n mukaan irtisanojan huone on hyvä paikka tähän, jos se on nimenomaan rauhallinen ja kohtuullisen lähellä. Irtisanomistilanteen ajankohta oli työviikon alku, ilmoituksesta seuraavana aamuna. Henkilö C korosti, että hyvää ajankohtaa ei ole, mutta paras olisi heti aamusta, mahdollisuuksien mukaan työviikon alussa, eikä missään tapauksessa juuri ennen lomaa tai pyhäpäiviä. Henkilö C:n sanoja mukailen, jos inhimillisyyttä otetaan

mittariksi ja mietitään tilanteen optimaalisuutta, niin missään tapauksessa asiaa ei saa ilmoittaa loman tai muun vapaan alkaessa.

Henkilö C oli valmistautunut irtisanomistilanteeseen hyvin ja varannut runsaasti aikaa asian läpikäymiseksi. Tilanteessa mukana oli myös luottamusmies. Henkilö C oli jutellut irtisanottavan lähimmän esimiehen kanssa sekä jopa irtisanottavan veljen kanssa, joka työskenteli samalla työpaikalla. Henkilö C tunsii irtisanottavan taustat, vaikka ei henkilöä itseä kovin hyvin. Tilanteessa ei ollut mukana muita henkilö C:n, irtisanottavan sekä luottamusmiehen lisäksi. Henkilö C:n mielestä irtisanomistilanne oli niin henkilökohtainen, ettei siihen olisi ollutkaan hyvä ottaa mukaan muita. Läheltä olisi ollut saatavilla tukea, jos joku olisi sitä kokenut tarvitsevansa.

Tukimuodoista ja ”jälkihoidosta” kysyttäessä irtisanotulle oli kerrottu tukimuodot sekä henkilö C:n että luottamusmiehen toimesta. Irtisanotun lähin esimies oli myös valmistettu lähtemään mukaan viranomaiskäynneille muun muassa työvoimatoimistoon sekä Kelalle. Itse henkilö C ei saanut, eikä myöskään kokenut, että olisi tarvinnut johdoryhmää laajempaa erityistä tukea tilanteen jälkeen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tehdyistä haastatteluista yhteenvetona voidaan todeta, että niin irtisanottavien kuin irtisanojankin toiveet irtisanomistilanteen toteutuksesta ja menettelytavoista olivat samansuuntaiset. Reiluna pidettiin asioiden kertomista ja irtisanottavien kohtaamista kasvokkain. Irtisanottavien kohdalla nousi esille toiveet siitä, että lähin esimies olisi ollut se oikea henkilö ilmoittamaan asiasta. Kummankin tapauksessa ilmoittajana sekä irtisanojana toimi tehtaanjohtaja tai muu ylemmän tason johtaja, jota ei välttämättä ollut edes tavattu kuin kerran aiemmin. Niin vaikeasta asiasta kertominen, kuin irtisanotuksi tuleminen, ja tällaisen uutisen vastaanottaminen olisi helpompaa ihmiseltä, kenen kanssa on aiemminkin oltu tekemisissä ja kenties jaettu muitakin vaikeita asioita. Jo pelkästään entuudesta tuntemattoman johtajan kohtaaminen voi tuntua vaikealta ja lisätä ahdistusta entisestään. Tällainen tilanne nostattaa helpommin vihaisia sekä jopa aggressiivisia tunteita. Irtisanottu voi miettiä, kuinka vieras ihminen voi tulla

ilmoittamaan hänelle työsuhteen loppumisesta ja luettelemaan sen syitä, kun ei ole edes välttämättä koskaan tavannut häntä aiemmin.

Kuten arvata saattoi ja haastatteluiden vastaukset sen vahvistivat, parasta tapaa tai aikaa irtisanomisen hoitamiseksi ei ole olemassakaan. Tilanne on aina vaikea ja kaikkea muuta kuin ”kiva”. Irtisanojan, henkilö C:n haastattelusta voitiin kuitenkin huomata, kuinka on mahdollista tehdä asiat mahdollisimman optimaaliseksi irtisanottavan kannalta ja vaikuttaa siihen niinkin pienillä asioilla, kuten esimerkiksi irtisanomistilanteen ajankohdalla. Hoitaessa irtisanomisen heti aamulla ja mielellään viikon alussa, se keventää myös irtisanojan taakkaa, kun ei tarvitse menettää yöunia ja miettiä koko pitkää työviikkoa, kuinka asiasta kertoisi ja miten irtisanottava ottaa uutisen vastaan. Tiedon ”pimittäminen” ja irtisanojan käyttäytyminen, niin kuin kaikki olisi hyvin, voi tuntua irtisanottavasta jälkeensä epäreilulta ja kohtuuttomalta.

Haastatteluita analysoitaessa huomio kiinnittyi erityisesti henkilö B:n irtisanomistilanteeseen. Työnantajapuolelta hänen kohtelu oli täysin lainavastaista ja irtisanominen todettiin perusteettomaksi, josta määrättiin maksamaan korvauksia irtisanotulle. Tapaukseen liittyi myös eräänlaista kiristämistä ja uhkailua, jotta henkilö B olisi itse sanoutunut irti. Ehkä juuri paremman vastakkainasettelun tavoittelun takia irtisanoja oli ottanut tilanteeseen mukaan peräti kaksi muuta työnantajan edustajaa. Todennäköiset syyt irtisanojan käyttöön on ollut kuitenkin hänen yritys välttää taloudellisia sekä muita työnantajalle tulevia velvollisuuksia, jos hän olisi itse irtisanonut työntekijän.

Mielestäni haastatteluiden vastaukset osoittivat, että etukäteen asioita selvittämällä, hieman vaivaa näkemällä sekä toisia arvostamalla, pienilläkin asioilla voidaan vaikuttaa suuriin kokonaisuuksiin. Paljon on vielä työtä tehtävänä, että lakien ja määräysten lisäksi noudatettaisiin eettisesti hyväksyttäviä ja inhimillisiä tapoja hoitaa irtisanominen. Monenlaista apua ja tukea on saatavilla, kunhan sitä osaa hakea ja haluaa ottaa vastaan.

Tutkimuksen luotettavuus

Koska jokaisessa tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä, mutta silti tulosten luotettavuus eli validiteetti sekä pätevyys vaihtelevat, on arvioitava tehdyn

tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on keskeinen tutkimusväline ja siitä syystä myös tutkimuksen pääasiallinen luotettavuuden kriteeri. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kuitenkin kokonaisuutena. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133 & 135.)

Luotettavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon aineiston koko, laatu sekä keräämistapa. Aineiston koon on oltava sopiva tutkimusongelmaan nähden. Liian suuri aineisto on työläs käsitellä ja taas liian pieni otos ei anna välttämättä oikeaa kuvaa tilanteesta, jolloin saadut tulokset eivät myöskään ole todenmukaiset. Aineistonkeruussa on otettava huomioon menetelmä, miten aineisto on kerätty ja tekniikka, millä tavalla vastaukset säilötään. Vastaaajien kohdalla on tärkeää, millä perusteella heidät valitaan ja montako heitä on. Tutkimuksessa tulisi käyttää edustavia vastaajia, eli vastaajia, jotka kuuluvat tutkittavaan ryhmään. Kohderyhmän ulkopuoliset vastaajat vääristävät helposti saatuja tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135 & 138.)

Tutkimusta tehdessä tutkijan tulee olla tarkkana, etteivät hänen omat mielipiteensä näy tuloksissa, vaan ne koostuvat ainoastaan vastaajien mielipiteistä. Usein tutkimuksissa saattaa esiintyä poikkeavia tapauksia, jolloin on muistettava, että niitä ei saa sivuuttaa, vaan myös ne on käsiteltävä. Luotettavuuden arvioinnissa on myös tärkeää miten aineisto lopuksi analysoidaan. Luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka ja melko yksityiskohtainen selostus tutkimuksen toteuttamisesta ja sen eri vaiheista sekä aineiston hankinnasta ja mahdollisista aineistossa olevista virheistä. Tuloksia analysoitaessa tutkijan tulee perustella lukijalle kaikki mielipiteensä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135 & 138.)

Verrattaessa kriteerejä laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta, voidaan tekemääni tutkimusta pitää mielestäni luotettavana. Haastateltaville esitetyt kysymykset luotiin siten, että ne olisi mahdollisimman helppo ymmärtää ja vältettäisiin väärinymmärryksiä sekä vääriä tulkintoja analysointivaiheessa. Olen analysoinut haastateltavien vastaukset mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Tulkintani saaduista vastauksista on tehty pelkästään haastateltavien antamien vastauksien perusteella. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että valitsin haastateltavat tarkasti kohderyhmääni kuuluviksi, sekä pienen otannon ja melko haastavana pidetyn aiheen vuoksi aineistoa oli helpompi käsitellä. Luotettavuutta lisäävänä tekijänä voidaan pitää myös haastateltavi-

en valintaan vaikuttanutta tekijää. Haastateltavat löytyivät kaikki tuttavapiiristä tai jonkun tuttavan avustuksella. Vastausten analysointiin vaikutti aiheen hyvä tuntemus työni teoriaosuuden koonnin jälkeen.

8 PÄÄTÄNTÖ

Opinnäytetyöni viitekehys käsitteli irtisanomista tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Työssä toteutetun tutkimuksen tavoitteena oli tutkia irtisanomisprosessin toteutusta mahdollisimman optimaalisesti eri osapuolet huomioon ottaen. Tutkimusosa toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen teemahaastatteluina kolmelle irtisanomisprosessissa mukana olleelle henkilölle.

Irtisanomista on käsitelty mediassa viime vuosina huomattavasti aiempaa enemmän sen ajankohtaisuuden ja jo aiemmin mainitsemani Suomen huonon taloudellisen tilan vuoksi. Mediassa pohdittiinkin, käyttävätkö yritykset taloudellista tilannetta tekosyynä vähentää työntekijöitä tai päästä eroon ei halutuista työntekijöistä. Missä on aito yhteistoimintamenettelyn tarkoitus ja yritysten sekä yhteiskunnan vastuu työntekijöistä? Työsuhteita ja irtisanomista käsittelevää aineistoa oli runsaasti saatavilla ja sitä kerättiin työtä varten noin vuoden ajan. Erilaisten artikkeleiden lisäksi aineisto koottiin lakiin pohjautuvista teoksista sekä viranomaisten laatimista oppaista. Lähdeaineistoja käyttäessä oli oltava tarkkana, koska työsuhdeasioissa on tapahtunut ja tapahtuu koko ajan muutoksia. Muun muassa jo säädettyjä lakeja täydennetään, mistä johtuen kirjat vanhenevat melko nopeasti.

Työn ja tutkimukseni arkaluontoisuuden vuoksi haastatteluiden pieni otanta toimi hyvin, vaikka laajempi otanta olisi mahdollistanut vastausten yleistettävyyden. Huolella valitut haastateltavat antoivat kuitenkin työhön käytännönläheisen näkökulman ja olin saamiini vastauksiin erittäin tyytyväinen. Haastatteluilla saavutettiin mielestäni se, mitä tutkimuksella tavoiteltiinkin. Jokainen irtisanomisprosessin osapuoli voi vaikuttaa sen toteutukseen mahdollisuuksien mukaan, jotta saavutettaisiin edes hieman optimaalisempi lopputulos, joka auttaa molempia osapuolia selviämään paremmin yhdestä elämän vaikeimmista kohdattavista tilanteista.

Opinnäytetyötä tehdessä opin aiheesta paljon ja sain laajemman käsityksen siitä, mitä kaikkea irtisanomisessa tulee ottaa huomioon, sekä kuinka sen toteutukseen voidaan vaikuttaa monilla pienillä asioilla suurin tuloksin. Motivaatio pysyi yllä ja kiinnostus aiheita kohtaan ainoastaan kasvoi työn edetessä. Haasteita aiheutti työtä aloittaessani aiheen rajaaminen ja siinä pysyminen. Mitä enemmän aineistoja tutki, sitä laajemmin, sekä syvemmälle ne olisivat mahdollistaneet aiheessa menemisen.

Jo alun pitäen minussa herätti kiinnostusta irtisanomisen eettisyys sekä irtisanojan, että irtisanottavan kannalta. Irtisanottavien kannalta eettisyyttä on käsitelty niin kauan kuin ihmisiä on irtisanottu, mutta heidän varjoon ovat jääneet irtisanojat, jotka kokevat tilanteen varmasti yhtä haastavaksi ja vaikeaksi. Työssä mainitsemani Jyväskylän Yliopiston Professori Taru Feldt on aloittanut kolmivuotisen tutkimushankkeen, jossa tutkitaan irtisanomistilanteiden psyykkistä kuormittuneisuutta. Yhtenä osana tutkimusta johtajia pyydettiin kuvaamaan työuransa eettisesti vaikein tilanne. Lähes puolet vastasivat sen olevan irtisanomistilanteet ja niissä erityisesti irtisanottavien valinta ja irtisanomisperusteiden esittäminen. Tutkimus osoitti johtajien kohtaavan työssään useita eettisesti haastavia tilanteita, joiden psyykkistä kuormittavuutta ei ole aikaisemmin tiedostettu. Professori Feldtin mukaan kyseinen hanke on vasta alkua eettisen kuormittavuuden tutkimukseen nykypäivän työelämässä.

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani, Valli, Raine 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Eskola, Jari, Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Grönfors, Terttu, Pietilä Marjatta 2005. Ihmisyyttä irtisanomiseen, parempia loppuja ja uusia alkuja työelämään. Vantaa: Dark Oy.
- Hartio, Ilkka 2009. Yt-synkeä kirjainpari. Keskisuomalainen 26.2.2009, 12.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hovi, Jouko 2010. Mikä ihmeen yhteistoiminta-asiamies. Kansan Uutiset. Verkkolehti. <http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/2184553/mika-ihmeen-yhteistoiminta-asiamies>. Päivitetty 5.4.2010. Luettu 16.4.2010.
- Johtajat kokevat olevansa yksin eettisesti haastavissa tilanteissa. 2010. Kauppalehti. Verkkolehti. <http://www.kauppalehti.fi/5/i/yritykset/lehdisto/hellink/tiedote.jsp?selected=kaikki&oid=20100201/12670002447360&industry=&=>. Päivitetty 24.2.2010. Luettu 16.4.2010.
- Jäsenyys. 2009. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. WWW-dokumentti. <http://www.sak.fi/suomi/jasenyys.jsp?location1=3&sl2=1&lang=fi>. Päivitetty 3.7.2009. Luettu 24.4.2010.
- Kaarenoja, Vappu 2009. Uutiset. Taloussanomat. Verkkolehti. <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2009/07/25/potkuja-sataa-keskenlomien/200916928/139>. Päivitetty 25.7.2009. Luettu 3.4.2010.

Kokko, Outi 2009. Uutiset. Taloussanomat. Verkkolehti.

<http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2009/12/07/saatko-sina-potkut/200924977/139>. Päivitetty 7.12.2009. Luettu 2.4.2010.

Kurten, Staffan, Salminen, Olavi E. 2004. Kun joudut irtisanomaan. Juva: WS Bookwell Oy.

Laatikainen, Outi 2009. Suuttumuksesta iloon. Keskisuomalainen 6.4.2009, 6.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070449>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.4.2010.

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1.7.1988/651. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1988/19880651>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.4.2010.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>. Ei päivitystietoa. Luettu 16.4.2010.

Laki yhteistoiminta-asiamiehestä 216/2010. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100216>. Ei päivitystietoa. Luettu 16.4.2010.

Lakiin perustumaton korvaus työsuhteen päättyessä. 2005. Eläketurvakeskus. WWW-dokumentti. http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/?asiakirjanumero=4813-&_navi=ohjeisto&_avaa_koko_ohjeisto=4813. Päivitetty 26.5.2005. Luettu 20.4.2010.

Luottamusmies. 2007. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. WWW-dokumentti. <http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?location1=2&sl2=13&sl3=1&lang=fi&id=29956>. Päivitetty 28.1.2007. Luettu 2.4.2010.

Meincke, Nina, Vanhala-Harmanen, Minna 2004. Esimiehen työsuhdeopas. Helsinki: Edita Prima Oy.

Moilanen, Juha-Matti 2005. Sopimukset työsuhteen päättyessä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Moisio, Aleksi 2009. Uutiset. Taloussanomat. Verkkolehti.
<http://www.taloussanomat.fi/uutiset/2009/04/16/nokian-eropaketit-revittiin-kasista/20099598/12>. Päivitetty 16.4.2009. Luettu 23.4.2010.

MuutosKoulutus. 2009. Työ- ja Elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti.
http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/03_yhteishankintakoulutus/03_muutoskoulutus/index.jsp. Päivitetty 16.3.2010. Luettu 24.4.2010.

Nieminen, Kimmo 2009. Työpaikan lait ja työsuhdeopas. Helsinki: WSOYPro Oy.

Parvi, Vesa, Parvikko, Olavi 2009. Työelämän todellisuus ja uljaat unelmat. Työministeriö. PDF-dokumentti. http://www.perendie.fi/Irtisanomisen_taito.pdf. Päivitetty 4.9.2009. Luettu 25.4.2010.

Peltonen, Kari 2010. Tervetuloa yhteistoiminta-asiamies. Tekniikka & Talous. Verkkolehti. <http://www.tekniikkatalous.fi/kommentit/uutiskommentti/-article389243.ece?s=r&wtm=-27032010>. Päivitetty 26.3.2010. Luettu 16.4.2010.

Ranki, Anneli 2001. Saneeraus ja työyhteisön tukeminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Saarinen, Mauri 2005. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum.

Tuomi, Jouni, Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työllisyysperusteiset tuet. 2008. Työ- ja Elinkeinokeskus. WWW-dokumentti.
<http://www.te-keskus.fi/Public/?nodeid=10586&area=7546&lang=1>. Päivitetty 8.10.2008. Luettu 23.4.2010.

Työsuhdeopas. 2010. Toimihenkilöliitto ERTO. WWW-dokumentti.

<http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/irtisanomisperusteet/>. Ei päivitystietoa. Luettu 18.4.2010.

Työsopimuksen irtisanominen. 2010. Työsopimuslaki. WWW-dokumentti.

<http://www.tyosopimuslaki.fi/tietoa/irtisanominen/>. Ei päivitystietoa. Luettu 18.4.2010.

Työsopimuslaki 55/2001. WWW-dokumentti.

[http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6sopimuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6sopimuslaki). Ei päivitystietoa. Luettu 2.4.2010.

Työsuhteen päättäminen ja lomautus. 2007. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö.

WWW-dokumentti. <http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?location1=2&id=29937&lang=fi>. Päivitetty 28.1.2007. Luettu 4.4.2010.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta. 2001. Suomen Ammattiliittojen Kes-

kusjärjestö. WWW-dokumentti. <http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?location1=2&sl2=13&sl3=2&lang=fi&id=29957>. Päivitetty 11.5.2001. Luettu 4.2.2010.

Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö. 2007. Muutosturvaa. Helsinki.

Työttömyysturva. 2010. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. WWW-dokumentti.

<http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?location1=2&sl2=12&sl3=1&lang=fi&id=29945>. Päivitetty 5.1.2010. Luettu 24.4.2010.

Työvoimatoimiston työnantajapalvelut. 2007. Työvoimatoimisto. Edita Prima Oy.

Uusi yhteistoiminta-asiamies valvomaan yt-lakia. 2010. Eduskunta. WWW-

dokumentti. <http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/pubman/templates/1.htx?id=3057>. Päivitetty 23.2.2010. Luettu 16.4.2010.

Yhteistoimintaneuvotteluopas. 2009. Toimihenkilöunioni. PDF-dokumentti.
http://www.toimihenkilöunioni.fi/tes/Fudut_vai.pdf. Päivitetty 11.6.2009. Luettu
3.4.2010.

Äimälä, Markus, Åström, Johan, Rautiainen, Hannu, Nyysölä, Mikko 2003. Käytännön työoikeutta esimiehille. Juva: WS Bookwell Oy.

Muistilista irtisanomiskeskusteluun valmistauduttaessa

1. Mikä on syy irtisanomiseen?
2. Miten lähtijät on valittu?
3. Vastaus kysymykseen: Miksi juuri minä?
4. Mitä yt-neuvotteluissa on sovittu? Ja mitä sen jälkeen on päätetty?
5. Ketkä ovat läsnä irtisanomiskeskusteluissa?
6. Mitkä ovat henkilön vahvuudet?
7. Onko hänelle etsitty muita vaihtoehtoja yrityksessä?
8. Miten hän tulee reagoimaan? Osaako hän odottaa irtisanomista?
9. Onko hän henkisesti vahva vai ei?
10. Onko fyysisiä tai terveydellisiä huolia?
11. Miten perhe reagoi (elämäntilanne)?
12. Milloin irtisanomisaika ja työvelvoite päättyvät?
13. Mitä taloudellista ja muuta tukea hän yritykseltä saa?
14. Minkälainen työtodistus annetaan ja kuka sen kirjoittaa?
15. Mitä kerrot sidosryhmille?
16. Missä ja milloin irtisanomiskeskustelu käydään?
17. Minne hänet ohjataan heti keskustelun jälkeen?
18. Miten muu organisaatio reagoi?
19. Mitä muille kerrotaan, kuka kertoo ja milloin?
20. Onko juridisia riskejä?
21. Miten asia esitetään (ensimmäiset lauseet)?
22. Mitä vastaväitteitä odotettavissa?

(Kurten & Salminen 2004, 206.)

LIITE 2.**Irtisanomisen neuvotteluprosessi**

KIRJALLINEN NEUVOTTELUESITYS		MUUTOSTURVA
– aikaa varattava 5 päivää		Neuvotteluesitys tiedoksi työvoimatoimistoon
NEUVOTTELU ALKAA		Esitys työllistymisen toimitasuunnitelmaksi / toimintaperiaatteeksi
6 viikkoa	14 päivää	
vähintään 10 työntekijän irtisanominen, osa-aikaistaminen tai lomauttaminen yli 90 päiväksi.	<ul style="list-style-type: none"> • 1-9 työntekijän irtisanominen • 20–29 työntekijän yritys • yritys on saneerausmenettelyssä 	Toimintasuunnitelman ja toimintaperiaatteiden tekeminen yhteistyössä. Tiedottaminen työllistymisohjelmasta ja – lisästä. Paikallinen työllistymisvapaa.
kohtuullinen aika		Ilmoitus työvoimatoimistoon: – päätyvät työsuhteet – sovittaessa työnhakijoiden – työnhakutiedot
Työnantajan selvitys: irtisanottavien määrä, aikataulu		
Irtisanomisilmoitukset		

(Hartio 2009.)



Hei,

Teen opinnäytetyötä irtisanomisista tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Tavoitteena on tutkia irtisanomisprosessin toteutusta mahdollisimman optimaalisesti eri osapuolet huomioon ottaen. Käsittelen aihetta irtisanojan sekä irtisanotun näkökulmasta ja molemmat osapuolet huomioiden. Työni koostuu teoriaosuudesta sekä tekemistäni teemahaastatteluista koskien irtisanomistilannetta.

Toivoisin, että vastatessanne kertoisitte ensin oman kokemuksenne irtisanomistilanteesta ja miettisitte sen jälkeen omaan kokemaan pohjaten, olisiko jotain voitu hoidtaa toisin/paremmiin?

Haastattelun vastauksia tullaan käsittelemään anonymisti ja täysin luottamuksellisesti. Kiitos vaivannäöstänne!

Ystävällisin terveisin,

Marjo Laine

IRTISANOMISTILANNE

Miten irtisanomisesta ilmoitettiin teille? (esim. kasvokkain, kaikille yhteisessä tilaisuudessa, sähköpostilla, kirjeellä, tekstiviestillä ym.) Millä tavalla siitä olisi pitänyt ilmoittaa teille?

Millä tavalla teidät kutsuttiin paikalle? (esim. henkilökohtaisesti kutsumalla, työkaverin pyytämänä, kirjeellä, sähköpostilla ym.) Millä tavalla teidät olisi mielestänne pitänyt kutsua paikalle?

Missä paikassa irtisanomisesta ilmoitettiin teille? (esim. esimiehen huoneessa, neuvotteluhuoneessa, työntekijän työpisteessä, taukokuoneessa ym.) Missä paikassa irtisanomisesta olisi tullut ilmoittaa teille?

Mikä oli ajankohta kun teille ilmoitettiin irtisanomisesta? (esim. heti työpäivän alussa, työpäivän päätteeksi, ruokatunnilla/tauolla, viikon alussa /lopussa, loman alkaessa, heti tiedon varmistuttua ym.) Mikä ajankohta olisi paras ilmoittaa irtisanomisesta?

Kuka ilmoitti teille irtisanomisesta? (esim. lähin esimies, johto, henkilöstöpäällikkö, luottamusmies, ulkopuolinen saneeraaja ym.) Kenen olisitte toivonut ilmoittavan asiasta?

Oliko esimies valmistautunut irtisanomistilaisuuteen? (esim. oliko hän koonnut tarvittavia tietoja asiaan liittyen tai teihin liittyen, oliko hän varannut aikaa runsaasti vai muutaman minuutin, oliko esimiehellä mukana ”tukijoita”, oliko hän varautunut perustelevaan irtisanomisen ym.) Olisiko esimiehen pitänyt toimia jotenkin toisin?

Oliko teillä irtisanomistilanteessa mukana esim. luottamusmies, muu henkilöstön edustaja? Olisitteko halunnut tilanteeseen mukaan jonkun yllä mainitun tai muun henkilön?

Oliko irtisanomisen jälkeen uutta tapaamista asiasta tai muuta ”jälkihoitoa” esim. mahdollisuutta keskustella asiasta jonkun kanssa ja kerrottiinko irtisanotulle kuuluvista tukimuodoista? Mitä olisitte toivonut irtisanomisen jälkeen tapahtuvan?



Hei,

Teen opinnäytetyötä irtisanomisista tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Tavoitteena on tutkia irtisanomisprosessin toteutusta mahdollisimman optimaalisesti eri osapuolet huomioon ottaen. Käsittelen aihetta irtisanojan sekä irtisanotun näkökulmasta ja molemmat osapuolet huomioiden. Työni koostuu teoriaosuudesta sekä tekemistäni teemahaastatteluista koskien irtisanomistilannetta.

Toivoisin, että vastatessanne kertoisitte ensin oman kokemuksenne irtisanomistilanteesta ja miettisitte sen jälkeen omaan kokemaan pohjaten, olisiko jotain voitu hoidtaa toisin/paremmiin?

Haastattelun vastauksia tullaan käsittelemään anonymisti ja täysin luottamuksellisesti. Kiitos vaivannäöstänne!

Ystävällisin terveisin,

Marjo Laine

IRTISANOMISTILANNE

Kuka tai ketkä tekivät irtisanomispäätöksen? (esim. ylin johto, toimitusjohtaja, esimies ym.)

LIITE 4(2).

Teemahaastattelu 2

Miten ilmoititte irtisanomisista työntekijälle/työntekijöille? (esim. kasvokkain, kaikille yhteisessä tilaisuudessa, sähköpostilla, kirjeellä, tekstiviestillä ym.) Mikä olisi paras keino ilmoittaa irtisanomisesta?

Millä tavalla kutsuitte irtisanottavan/irtisanottavat paikalle? (esim. henkilökohtaisesti kutsumalla, työkaverin pyytämänä, kirjeellä, sähköpostilla ym.)

Missä paikassa ilmoititte irtisanomisesta? (esim. esimiehen huoneessa, neuvottelu huoneessa, työntekijän työpisteessä, taukuhuoneessa ym.)

Mikä oli ajankohta kun ilmoititte irtisanomisesta? (esim. heti työpäivän alussa, työpäivän päätteeksi, ruokatunnilla/tauolla, viikon alussa /lopussa, loman alkaessa, heti tiedon varmistuttua ym.) Mikä ajankohta olisi paras ilmoittaa irtisanomisesta?

Valmistauduitteko irtisanomistilanteeseen? (esim. kokoamalla tarvittavia tietoja asiaan liittyen tai irtisanottavaan liittyen, perustelevaan irtisanomisen syitä, varaamalla aikaa runsaasti vai muutaman minuutin, oliko mukana ”tukijoita” ym.)

Oliko teillä irtisanomistilanteessa mukana esim. muita johto- ja/tai esimiestason henkilöitä ym.? Koitteko tarpeelliseksi, että tilanteessa olisi ollut mukana esimerkiksi edellä mainittuja henkilöitä tai muita vastaavia?

Järjestittekö irtisanomisen jälkeen uutta tapaamista asiasta tai muuta ”jälkihoitoa” irtisanotulle? (esim. mahdollisuutta keskustella asiasta jonkun kanssa ja kerrottiinko irtisanotulle kuuluvista tukimuodoista ym.) Järjestettiinkö teille mahdollisuutta keskustella asioista jonkun kanssa tai muuta mahdollista tukea?