

Pinja Rönkkö

TYÖSOPIMUSLAIN TULEVAN MUUTOKSEN VAIKUTUKSET
MIKROYRITTÄJÄN REKRYTOINTIPÄÄTÖKSEEN

Liiketalouden koulutusohjelma
2019

TYÖSOPIMUSLAIN TULEVAN MUUTOKSEN VAIKUTUKSET MIKROYRITTÄJÄN REKRYTOINTIPÄÄTÖKSEEN

Rönkkö, Pinja
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Kesäkuu 2019
Sivumäärä: 57
Liitteitä: 0

Asiasanat: työlainsäädäntö, yrittäjyys, mikroyritys, henkilöperusteinen irtisanominen

Tämä työ toteutettiin tutkimuksellisena opinnäytetyönä. Tutkimuksessa keskityttiin selvittämään alentaako tuleva työlainmuutos kynnystä rekrytoimiselle kapealla maanmittausalan yksityisellä sektorilla. Tässä tiivistyy myös tutkimuksen haaste tulevan arvioinnissa, sillä työlainmuutos ei ole vain ajankohtainen, vaan se ei ole vielä edes astunut voimaan.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin työn toimijoita, työlainmuutosta, sekä työlainmuutoksen kokonaisarvioinnissa huomioon otettavia seikkoja lakitekstien, kirjallisuuden ja julkaisujen kautta.

Opinnäytetyön empiriaosuudessa etsittiin toimeksiantajan ammattiyhteisön jäseniä haastatteleamalla vastauksia toimeksiantajan esittämään tutkimusongelmaan. Lisäksi tutkimus nivoo haastatteluiden kautta yhteen tietoa alan hyvistä käytänteistä koskien rekrytointeja. Tutkimusmenetelmänä on laadullinen puolistrukturoitu teemahaastattelu, jonka vaiheet ja teemat käsiteltiin kattavasti teoriaosuudessa ja valinnat perusteltiin kriittisesti hyvää tutkimusetiikkaa käyttäen. Tutkimuksessa käytettiin monipuolisia ja laadullisesti oikeita analyysimenetelmiä haastatteluiden purkamiseen sekä käytänteiden esiin tuomiseen. Haastatteluiden analyysin tueksi tuotiin niin tutkimuksia kuin artikkeleja vahvistamaan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia.

Tässä tutkimuksessa ei löydetty selvää yhteyttä työlainmuutoksen kannustavuudesta työntekijän rekrytoimiseksi. Tutkimusta voi soveltaa myös muille aloille ja tutkimus antaa erinomaisen lähtökohdan jatkotutkimukselle lakimuutoksen astuttua voimaan. Tutkimus vastasi asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja toimeksiantaja tulee luomaan hyvistä käytänteistä omaan yrityskulttuuriinsa istuvia käytäntöjä.

EFFECTS OF THE FORTHCOMING CHANGE IN THE LABOR LAW ON MICROENTREPRENEUR´S RECRUITING DECISION

Rönkkö, Pinja

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Bachelor of Business administration

June 2019

Number of pages: 57

Appendices: 0

Keywords: labor law, entrepreneurship, micro-enterprise, personal dismissal

This work was carried out as a research thesis. The study focused on finding out will the forthcoming change in the labor law reduce the risk for recruitment in the private sector of measurement industry. The challenge of this research is to estimate on future. The amendment to the labor law is not only topical but has not yet even introduced.

The theoretical part of the thesis dealt with the objects involved in the work, the change of the labor law, and the issues to be taken into account in the overall assessment of the labor law change through legal texts, literature and publications.

In the empirical part of the thesis, members of the professional community of commissioner were interviewed to find answers to the research problem. In addition, the survey brings together parts of interviews with has information on good recruitment practices. The research method is a qualitative semi-structured theme interview. The stages and themes of the interview were comprehensively addressed in the theoretical part and the choices were critically justified using good research ethics. The study used versatile and qualitatively correct analytical methods to dismantle interviews and bring out good practices. The analysis of the interviews was supported by studies and articles to reinforce the validity and the reliability of the research.

In this study, there was no clear link between a labor law change to want to recruit an employee. This research can also be applied to other industries and the study provides an excellent starting point for further research after the labor law amendment is introduced. The research answered to the research questions and the commissioner is going to create practices that fit into their own corporate culture based on this research.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN AIHE	6
2.1	Tausta.....	6
2.2	Tarkoitus ja tavoite	7
2.3	Rajaukset.....	8
2.4	Teoreettinen viitekehys	9
3	TUTKIMUKSEN STRATEGIA	10
3.1	Tutkimus ote	10
3.2	Tutkimus- ja tiedonkeruumenetelmät	13
3.3	Tulosten analysointi	19
4	TUTKIMUKSEN TOIMIJAT JA KÄSITTEET.....	22
4.1	Mittausala.....	22
4.2	Mikroyritys	23
4.3	Pienet ja keskisuuret yrittäjät	24
5	LAKI JA SOPIMUKSET	24
5.1	Työsopimuslaki.....	24
5.2	Työehtosopimukset	25
6	TYÖSOPIMUSLAINMUUTOS	26
7	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖPERUSTEISESTI.....	29
7.1	Irtisanomisperusteet	29
7.2	Varoitus.....	31
7.3	Työsopimuksen purkaminen	32
7.4	Koeaika ja koeaikapurku.....	34
8	TEEMOJEN ANALYSOINTI JA VERTAILU	35
8.1	Taustatiedot.....	35
8.2	Työkokemus ja koulutus	38
8.3	Yrittäjäyys.....	41
8.4	Työlainsäädäntö	44
8.5	Rekrytointi	45
8.6	Tuleva lakimuutos.....	51
9	JOHTOPÄÄTÖSET JA POHDINTA	52
9.1	Hyviä käytänteitä	52
9.2	Loppupäätelmä.....	53
	LÄHTEET.....	56

1 JOHDANTO

Heinäkuussa 2018 hallitus lähetti lausuntokierrokselle työlainmuutosesityksen koskien alle 20 työntekijän yritysten irtisanomissuojaa. Esitys sai ilmestyessään palkansaajapuolen ehdottoman tyrmäyksen, mutta työnantajapuolen täyden kannatuksen. Hallitus päivitti ensin esitystään koskemaan alle 10 työntekijän yrityksiä, ja viimeisimmässä esityksessään hallitus päätti luopua kokonaan henkilöstömäärän numeraalisesta kirjaamisesta lakiin. Lakimuutoksen valmistelu on herättänyt voimakkaita tunteita työmarkkinajärjestöissä, mistä kertoo myös lakimuutoksen valmistelun nostattamat suuret poliittiset työtaistelut.

Toimeksiantaja, VM Rakennusmittauspalvelu Oy, ei ole pystynyt vastaamaan kaikkiin saamiinsa tarjouspyyntöihin. Yrittäjä kokee, että yksinyrittäminen hidastaa yrityksen liikevaihdon kasvua. Tämä työ toteutetaan tutkimuksellisena opinnäytetyönä, jossa perehdytään paljon kohua aiheuttaneeseen ja mediassa näyttävästi esillä olleeseen työlainmuutokseen. Alentaako työlainmuutos kynnystä rekrytoimiselle kapealla maanmittausalan yksityisellä sektorilla vai jatkaako toimeksiantaja yksinyrittäjänä.

Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee työn toimijoita, työlainmuutosta, sekä työlainmuutoksen kokonaisarvioinnissa huomioon otettavia seikkoja. Tutkimuksessa keskitytään selvittämään luoko tuleva työlainmuutos lupaamaansa kannustinta mikroyrityksille. Tässä tiivistyy myös tutkimuksen haaste tulevan arvioinnissa, sillä työlainmuutos ei ole vain ajankohtainen, vaan se ei ole vielä edes astunut voimaan.

Työn empirian osuudessa etsitään toimeksiantajan ammattiyhteisön jäseniä haastatella vastauksia toimeksiantajan esittämään tutkimusongelmaan. Tutkimusmenetelmänä käytetään puolistrukturoitua teemahaastattelua, jonka vaiheet ja teemat on käsitelty kattavasti teoriaosuudessa ja valinnat perusteltu kriittisesti hyvää tutkimusetiikka käyttäen. Analyysissa käytetään induktiivista päättelyä, eli asioiden loogista yhdistelyä tehden yksittäisistä tapauksista todennäköisiä yleistyksiä. Tällä pyritään löytämään implisiittistä, eli ääneen sanomatonta, mutta pääteltävissä olevaa tietoa hyvistä käytänteistä koskien alan rekrytointeja.

2 OPINNÄYTETYÖN AIHE

2.1 Tausta

Suurin osa Suomen yrityskannasta muodostuu alle viiden hengen yrityksistä. Näihin lukeutuu toimeksiantajan vuonna 2017 perustettu yritys VM Rakennusmittauspalvelu Oy. Yrittäjälle on muodostunut vakaa aie kasvattaa yritystoimintaansa, mutta kokee työnantajaksi lähtemisen riskialttiiksi. Toimeksiantaja ei ole pohdintojensa kanssa yksin. Kotimaisista 2010-luvun puolella startanneista mikroyrityksistä jopa 64 prosentilla on halu panostaa kasvuun, vaikka vanhemmissa yrityksissä luku painuu vain noin 40 prosentin tasolle. (Järventausta & Kekäläinen 2018, 23). Hallitus haluaa kannustaa mikroyrittäjiä rekrytoimaan muuttamalla työsopimuslakia.

Suomi on ratifioinut YK:n kansainvälisen työjärjestön, ILO, yleissopimuksen 158, jossa määritellään henkilöperusteinen ja kollektiivinen työsuhteen päättäminen. Hallituksen alkuperäisen työsopimuslainmuutosehdotuksen ongelmaksi muodostui työnantajan kokoluokan numeraalinen rajaus. Muutosesityksen katsottiin sellaisenaan muutuvan henkilöön liittyvän työsuhteen päättämisen kollektiiviseksi, eli yritysperusteiseksi. (Kurki-Suonio 2018). Hallitus halusi kuitenkin varmistaa, että henkilöstömäärä ja olosuhteet huomioidaan henkilöön perustuvan irtisanomisen kokonaisarvioinnissa. Eduskunta hyväksyi 18.12.2018 sille esitetyt lainmuutosesitykset kokonaisarvioinnin merkityksen korostamisesta mikroyrityksissä. Täten työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muutos sekä työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n astuvat voimaan 1.7.2019. (Eduskunnan www-sivut 2019).

Työllistämisen riskit tuntuvat suurimmilta pienissä yrityksissä erityisesti ensimmäisen rekrytoinnin kohdalla. Työntekijän rekrytoiminen saattaa olla yritykselle kriittinen investointi ja päätöstä tehtäessä on huomioitava niin yrityksen liikevaihto kuin rekrytoinnin aiheuttamat kokonaiskustannukset aina mahdolliseen irtisanomistilanteeseen asti. On arvioitava, suoriutuuko henkilö häneltä odotetulla tasolla niin työtehtävissä kuin -yhteisössä, vai tulee työsuhde päättää ja millä seurauksilla (Järventausta & Kekäläinen 2018, 86-87). Tässä opinnäytetyössä toimeksiantaja haluaa selvittää, alentaako työlainmuutos kynnystä rekrytoimiselle.

2.2 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tekemisen lähtökohtana on löytää vastaus toimeksiantajan esittämään tutkimusongelmaan toimeksiantajan ammattiyhteisön jäseniä haastatteleamalla.

Tutkimusongelma summautuu pääkysymykseen:

Alentaako työlainmuutos kynnystä rekrytoimiselle?

Tässä opinnäytetyössä on käytetty myös tutkimuskysymyksiä, eli alakysymyksiä seuraavasti:

Miten epävarmuutta rekrytointipäätöksen taustalta voi helpottaa?

Millaisia hyviä käytänteitä pienyrittäjillä on koskien rekrytointia?

Työn teoriaosuudessa esitellään toimeksiantajan näkökulmasta työlainmuutoksen kokonaisarviointissa huomioon otettavan henkilöperusteisen irtisanomisen käytännöt, kuvataan lyhyesti mittausalaa ja tutkimuksen toimijoita. Lisäksi teoriaosuudessa perehdytään haastateltavien valintaan, asiantuntijuuden määritelmään ja laadullisen tutkimuksen tekemiseen. Tutkimuskysymyksiä ei suoraan kysytä haastateltavilta, mutta niihin etsitään haastatteluissa vastauksia puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. (Vilka 2015, 38).

Tavoitteena on pohtia alentaako työlainmuutos kynnystä rekrytoimiselle ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Tutkimuksen empirian osuudesta nostetaan esiin alan hyviä käytänteitä koskien rekrytointia ja työnantajuutta. Toimeksiantaja ja muut alan yrittäjät voivat hyödyntää hyviä käytänteitä parhaaksi katsomalla tavalla ja luoda niistä omia käytäntöjä yritystoimintansa tueksi.

2.3 Rajaukset

Aihe on rajattu koskemaan työlainmuutoksen kokonaisarvioinnissa huomioon otettavia työsuhteen päättämistapoja toimeksiantajan näkökulmasta. Teoriaosuudessa käydään läpi irtisanomisperusteet, varoitusmenettely, työsopimuksen purkaminen ja koeaikapurku.

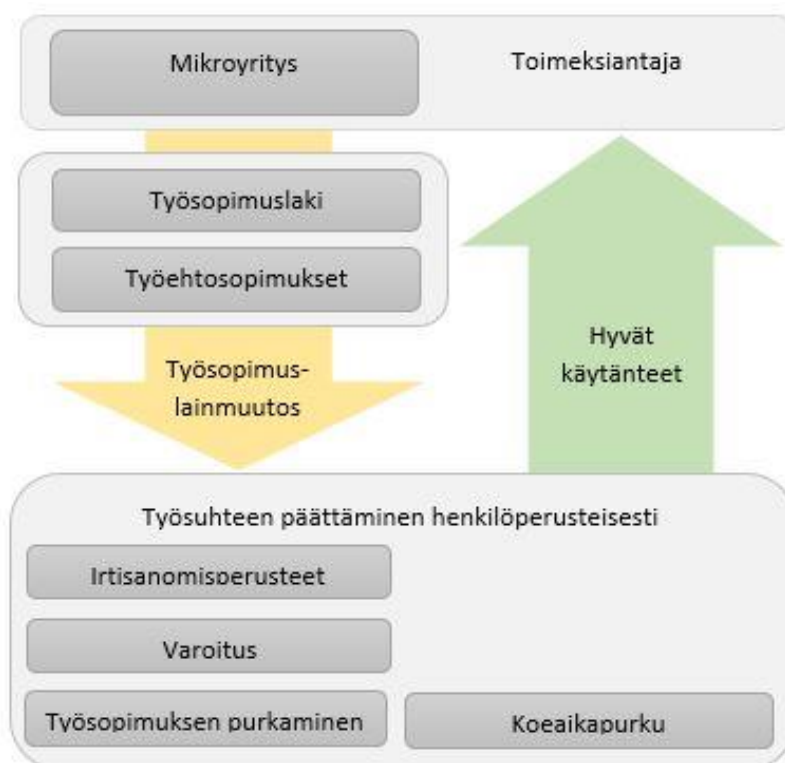
Tutkimuksessa ei tarkastella työntekijän näkökulmaa, kuten työntekijän irtisanoutumista. Tutkimuksella selvitetään vaikuttaako tuleva työlainmuutos rekrytointiprosessin käynnistämiseen mahdollisia riskimielikuvia loiventamalla. Rekrytointin riskejä tarkastellaan vain maanmittausalan, jäljempänä mittausalan, yksityisen sektorin mikro- ja pienyrittäjän näkökulmasta. Alan keskisuuret ja suuret toimijat rajataan haastatteluiden ulkopuolelle.

Opinnäytetyössä ei ole tarvetta käydä läpi toimeksiantajan tai haastateltavien yrittäjien kannattavuutta tai kasvunäkymiä liiketoiminnan tunnuslukujen kautta. Tutkimus sivuaa alan pienyrittäjien tilaa ja kasvuhalukkuutta, mutta rekrytointitapoihin, -prosessiin tai palkkaukseen opinnäytetyö ei paneudu.

Opinnäytetyö ei käsittele keskeistä työlainsäädäntöä kokonaisuudessaan, vaan keskittyy työsopimuslakiin ja sen 1.7.2019 voimaan astuvaan muutokseen. Työttömyysturvain muutoksia ei käsitellä. Työsopimuksen ehdoista käsitellään vain koeaikaa.

2.4 Teorettinen viitekehys

Teorettinen viitekehys määrittää opinnäytetyön näkökulman tutkimuksen tekemiseen. Kuvio 1 osoittaa miten opinnäytetyössä esiteltävät käsitteet ja teoreettiset lähtökohdat liittyvät toisiinsa.



Kuvio 1. Viitekehys

Opinnäytetyön teoreettisena pohjana oli työlainmuutoksen kokonaisarvioinnissa huomioon otettavat henkilöperusteiset syyt. Keskeiset teoriaosuuden asiakokonaisuudet ovat irtisanomisperusteet, varoitusmenettely, työsopimuksen purkaminen ja koeaikapurku.

Opinnäytetyössä keskitytään puolistrukturoidulla teemahaastattelututkimuksella selvittämään tulevan työlainmuutoksen vaikutusta mittausalalan yksityisen sektorin mikroyrittäjiin. Teoriaosuudessa käsitellään työsopimuslakiin ja työehtosopimukseen liittyviä lakitekstejä, kirjallisuutta ja lausuntoja. Lisäksi tutkimus nivoo haastatteluiden kautta yhteen mikroyritysten implisiittistä, eli ääneen sanomatonta, mutta pääteltävissä

olevaa tietoa alan hyvistä käytänteistä koskien rekrytointeja. Hyvät käytänteet muodostavat käytäntöjä, joita yksinyrittäjä, kuten toimeksiantaja voi hyödyntää.

3 TUTKIMUKSEN STRATEGIA

3.1 Tutkimus ote

Tutkimusasetelma

Opinnäytetyön keskeinen ongelma on pohtia, alentaako työlainmuutos kynnystä rekrytoimiselle. Arvioidaksemme tulevaa, tarvitsemme tietoa nykyhetkestä. Tutkimuksen tavoite ei kuitenkaan ole ainoastaan kerätä tietoa, vaikka tutkimus keskittyykin henkilöiden tämän hetkiseen tietoon, ymmärrykseen sekä omakohtaisiin kokemuksiin nykyisestä työlainsäädännöstä ja sen tulevasta muutoksesta.

Opinnäytetyön teoriaosassa tarkastellaan työlainmuutoksen kokonaisarvioinnissa huomioon otettavia työntekijästä johtuvia tai hänen henkilöönsä liittyviä irtisanomisen menettelytapoja. Työn teoria kuvaa yleisesti irtisanomisperusteet, varoitusmenettelyn, työsopimuksen purun sekä koeajan ja koeaikapurun lakien ja siihen liittyvän kirjallisuuden pohjalta. Arvioidessa työlainmuutoksen syvempää vaikutusta lähteinä on käytetty verkossa saatavilla olevia artikkeleita sekä videohaastattelua ekonomien ja asianajajien näkemyksistä.

Opinnäytetyön rajaukset ovat tiukat ja mahdollisten haastateltavien joukko kapea. Tämä poissulkee kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen tekemisen työn empiriaosassa. Ongelman ymmärtämiseksi ja vastausten löytämiseksi tarvitaan kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusaineistoa. Näin työn tutkimusmenetelmän valinnassa korostuu laatu ennen määrää. (Vilka 2015, 96). Toimeksiantajan verkostosta saatiin ehdot täyttäviä yrittäjiä, vaikka valitettavasti osa vetäytyi sovitusta haastatteluajankohdasta. Verkoston ulkopuolelta haastateltavia etsittiin verkosta löytyvien tietojen pohjalta ja heidän avulla täydennettiin otantaa. Haastattelujen määrän arvioinnissa ei

nojata erillisiin suosituksiin. Kun huomioidaan työn tutkimussuunta ja uskottavuus tulosten esittämisessä, voidaan todeta, että vähäinenkin haastatteluiden määrä on riittävä. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori toim. 2017, 28).

Tutkimusta tehdessä tuli selkeästi esille, ettei tieto työlainmuutoksesta ollut tavoittanut kaikkia mittausalan yksityisen sektorin mikro- ja pienyrittäjiä. Tutkimushaastatteluun valittujen henkilöiden ajattelu- ja toimintatapoihin tuli siis muutoksia jo haastatteluajankohtaa sopiessa heidän saadessa uutta tietoa jo heille esitellessä opinnäytetyön aiheen. Tämän vuoksi tätä laadullista tutkimusta voi samalla kutsua emansipatoriseksi, sillä se luo haastateltaville uutta näkökulmaa ja saattaa vaikuttaa heidän toimintatapoihinsa. (Vilka 2015, 79-80).

Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen validiteetti varmistetaan jo tutkimusmenetelmää valittaessa. Ihanteellisinta olisi yhdistää määrällinen ja laadullinen lähestymistapa, jotta saataisiin laajempi pohja tilastolliseen tarkasteluun. Koska tämä ei ole täysin mahdollista, tarvitaan joustava menetelmä, jotta tutkimuksen laatu vahvistuu. Tässä tutkimuksessa tämä ilmenee esittämällä numeraalista tietoa niin yrittäjien taustoista kuin heidän työntekijöidensä määrystä ja henkilöperusteisen irtisanomisen käytöstä.

Laadullisessa tutkimuksessa on oletettava, että tutkimusaineisto ei anna samoja vastauksia kaikkien henkilöiden toiminnasta. Analysoinnilla tarkastellaan samalla myös tutkimuksen sisäistä yleistettävyyttä, eli päätelmiä ja löydöksiä verrataan tutkimuksen koko aineistoon. Yhtenäisyyksien lisäksi etsitään myös poikkeavuuksia aineistosta. Tällä nostetaan tutkimuksen validiteettia ja vakuuttavuutta. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori toim. 2010, 28; Vilka 2015, 44).

Liika jäykkyys ja standardointi pahimmillaan jopa rajaa vastausmahdollisuuksia. Tämä vaikuttaisi tutkimuksen laatuun heikentävästi. (Hyvärinen ym. 2017, 83) Suppean otannan tutkimustieto sisältää aina epävarmuutta. Suuremman ongelman tähän tutkimukseen tuo kuitenkin sen suunta tulevan ennustamiseksi. Vaikka jotkin kehitystrendit kyetään melko luotettavasti esittämään, työllisyys ja siihen liittyvät kysymykset ovat vaikeimmin ennakoitavissa. Tulevaisuuden näkymät kuitenkin kiinnostavat

kaikkia. (Raivio 2019). Laadullisella analysoinnilla tässä tutkimuksessa pyritään syvempään ymmärrykseen yrittäjien rekrytointipäätöksen takana olevista vaikuttimista.

Tutkimuksen reliabiliteettia, eli tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tarkoitetaan usein tutkimuksen tulosten toistettavuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tulokset eivät muutu, vaikka opinnäytetyöntekijä vaihtuisi. (Vilka 2015, 123). Laadullisia tutkimusmenetelmiä käyttäessä nousee esiin vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutustilanteissa ei haastattelija voi jättäytyä täysin passiiviseksi, joten opinnäytetyöntekijän neutraalius on lähes mahdoton toteuttaa. (Hyvärinen ym. 2017, 54 ja 58). Tämän tutkimuksen reliabiliteettia tukee tällöin aihetta koskevat vastaavia tuloksia tuottavat uudet tutkimukset. Uudet havainnot ja teoriat herättävät tutkijoiden keskuudessa usein kiinnostuksen tehdä vastaavia havaintoja ja kokeita, jotka vahvistavat tai kumoavat alkuperäisen tutkimuksen tulokset. Voidaan todeta, että tieto päivittyy ja korjaa itseään. (Raivio 2019).

Haastateltavilla on mahdollisuus muuttaa omaa toimintakulttuuriaan ja suhtautumistaan työelämän yhteisiin käytäntöihin tutkimuksen emansipatorisen, eli uutta näkökulmaa luovan luonteensa vuoksi. Tämä vaikuttaa tutkimustulosten toistettavuuteen haastateltavaksi valittujen keskuudessa. Riittävän laadukas haastateltavien kuvaaminen ja tunnistettavuus kategorisoimisen ja valintaprosessin yhteydessä antaa kuitenkin mahdollisuuden tutkimustulosten toisintamisen (Jokinen, Juhila & Suominen 2012, 52). Tästä syystä tutkimuksen suunnitteluvaiheessa on mietitty tutkimuksen reliabiliteetin kannalta mitä tunnistetietoja haastateltavista kerätään. Tässä tutkimuksessa on oleellista tuoda esiin haastateltavien mittausalan yrittäjien yritysmuoto ja henkilöstömäärä. Näin voidaan kohdentaa toisintaminen vastaaviin yrityksiin. (Hyvärinen ym. 2017, 359).

Eettisyys ja sidonnaisuudet

Opinnäytetyössä käsitellään haastateltavien kautta kokemuksia työnantajuudesta, rekrytoinnin hyvistä käytänteistä ja tulevasta työlainmuutoksesta. Haastattelujen vastauksia analysointiin pääasiallisesti kysymys-, eikä vastaajakohtaisesti sillä henkilöperusteiset irtisanomiset ovat omiaan herättämään kiivastakin keskustelua. On tärkeää tiedostaa, että tutkimus luo samalla kokonaiskuvaa mittauksenalasta sen laajemmalle

ulkopuoliselle yhteisölle. Raportoinnin eettinen vastuu kulminoituukin pitkälti haastateltujen henkilöiden anonymiteetin suojelemiseen, sillä haastateltavien vastausten ja tutkimuksen tulosten julkistaminen yksilöitynä tunnistetiedoin saattaisi vaikuttaa haastateltavien maineeseen. (Hyvärinen ym. 2017, 353).

Koska tutkimus toteutetaan toimeksiannosta, niin tutkimus on jo lähtökohtaisesti sidonnainen toimeksiantajan arvoihin, painopistealueisiin ja strategiaan, jotka muodostuvat toimeksiantajan ammatillisen toiminnan ehdoista. Näitä arvoja käytetään tutkimuksen ohjenuorana yhdessä hyvän tieteellisen käytännön kanssa. Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa eettisesti kestäviä menetelmiä tutkimuksessa ja tiedonhankinnassa tutkimusalasta tai tutkimuksen kohteesta riippumatta. Opinnäytetyössä on perehdytty hyvin oman alan tieteelliseen kirjallisuuteen ja tietolähteisiin, havainnointiin ja analysointiin. (Vilka 2015, 26 ja 37).

Haastateltavat ovat samalla toimeksiantajan kilpailijoita, mikä tulee ottaa huomioon tutkimuksen teossa. Myös haastattelija toimeksiantajan osa-aikaisena työntekijänä ja puolisona voidaan kokea kilpailijana. Haastattelijan ja haastateltavien työelämäsidonnainen side, eli sisäpiiriläisyys, ei ole este hyvän tieteellisen käytännön ja tutkimusetiikan toteutumiselle. Haastattelijan ja haastateltavan aito ja jaettu kiinnostus tutkimusaiheeseen edesauttaa keskinäistä yhteistyötä ja ymmärrystä. Opinnäytetyössä on pyritty hyödyntämään sisäpiiriläisyyttä potentiaalisimpien haastateltavien löytämiseksi ja luottamuksen saavuttamiseksi. Tutkimuksessa tämä ilmenee tutkimustiedon sensitiivisessä käsittelyssä ja huolellisesti käsitteellistetyn tiedon tuottamisessa. (Hyvärinen ym. 2017, 344-354)

3.2 Tutkimus- ja tiedonkeruumenetelmät

Haastattelumuodon valinta

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmän valinta on resurssisidonnainen. Tutkimusaineiston keräämisessä ei ole käytettävissä liialti aikaa, saatikka varoja. Tiukan aikataulun vuoksi haastattelumuodoista karsiutui pois niin avoin- kuin syvähaastattelu. Tämä ei

tarkoita kuitenkin, että haastattelut olisivat olleet ajallisesti lyhyitä. Pisin haastattelusta kesti 45 minuuttia ja kaksi haastattelua olivat luonteelta erityisen avoimia. Kustannustehokkaana pidettyä ryhmähaastattelua olisi ollut vaikea soveltaa tähän tutkimukseen. Vaikka ryhmähaastattelu olisi tuonut paikalle monta haastateltavaa samanaikaisesti, olisi yltiöoptimistista ajatella, että useampi yrittäjä olisi kyennyt sitoutumaan yhteisesti sovittuun haastattelupäivään. (Hyvärinen ym. 2017, 88).

Vilka (2015, 78) toteaa, että pari- ja ryhmähaastatteluilla voitaisiin perehtyä yrittäjien käsitysten tutkimiseen syvällisemmin. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin sisäpiiriläisyyttä helpottamaan empiiristen kysymysten muotoilua, ymmärrettävyyttä ja yksiselitteisyyttä. Sisäpiiriläinen haastattelija tiedostaa kapea-alaisen ammattiryhmän yrittäjien olevan toisilleen tuttuja kollegoita, mutta myös kilpailijoita. Keskustelu heidän välillään olisi toki helppo aloittaa, mutta saattaisi sisältää paljon sanatonta viestintää ja ironiaa. Esiin saattaisi nousta viittauksia tapahtumiin, joita ei osattaisi tulkita. (Hyvärinen ym. 2017, 96).

Oletusarvoisesti tutkimukseen valittujen haastateltavien ryhmässä esiintyy eturistiriitoja. Haastateltavilla henkilöillä on hyvinkin voimakkaita mielipiteitä sekä erimielisyyksiä kilpailija-asetelmasta johtuen. Ryhmähaastattelutilanteessa saattaisi täten esiintyä niin tahallista kuin tahatonta dominointia. (Hyvärinen ym. 2017, 91). Tutkimuksessa esiin nousseet kiistanalaiset kommentit työnhakijan suhteesta ammattiliittoon voidaan tulkita voimakkaaksi ja provokatiiviseksi viestinnäksi.

Teemahaastattelu

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu, joka on yleisin tutkimushaastattelun muoto. Teemahaastattelu antaa vapauden valita käsiteltävät teemat kulloisenkin haastattelutilanteen tuottamassa luontevassa järjestyksessä tutkimusongelman selventämiseksi. (Vilka 2015, 78). Teemahaastattelussa voidaan mahdollistaa haastateltavien painottavan itselle tärkeitä aiheita ja esittää haastattelun aikana lisäkysymyksiä tutkimukselle keskeisissä teemoissa. (Hyvärinen ym. 2017, 18).

Teemahaastattelussa käytettiin avoimia kysymyksiä, joihin haettiin haastateltavilta kuvaavia vastauksia. Vastaukset saattoivat olla ennalta haastateltavien itsensä räätälöimiä kuten ”yrittäjän vapaus”. Vastaus on kuitenkin kategorisoiva ja luo tiettyä mielikuvaa. Kategoriasidonnainen toiminta on mielessämme tapahtuvaa kulttuurista yhdenmukaistamista, kuten esimerkiksi mielikuvat kuullessamme haastateltavan yrittäjän toimineen luottamusmiehenä. Usealle meistä herää mielikuva henkilön suhtautumisesta työelämään, mitä hän on valmis tekemään ja mitä henkilö ei missään nimessä tekisi. (Nikander 2010, 243 ja 244).

Haastattelut toteutettiin puhelimitse, sillä välimatkat ovat pitkät ja yrittäjien aika kallista. Puhelinhaastattelut laajensivat haastateltavien segmenttiä ja antoivat joustavuutta aikatauluun. Puhelimen anonyymimpi ympäristö antoi mahdollisuuden haastateltaville kertoa näkemyksiään työlainsäädännöstä brutaalin rehellisesti, kun tilanteessa ei tarvinnut katsoa haastattelijaa silmiin. (Hyvärinen ym. 2017, 230-231). Laadullisen tutkimuksen mahdollistamiseksi tarvitaan luottamusta opinnäytetyötekijän ja haastateltavan välille.

Asiantuntijahaastattelu

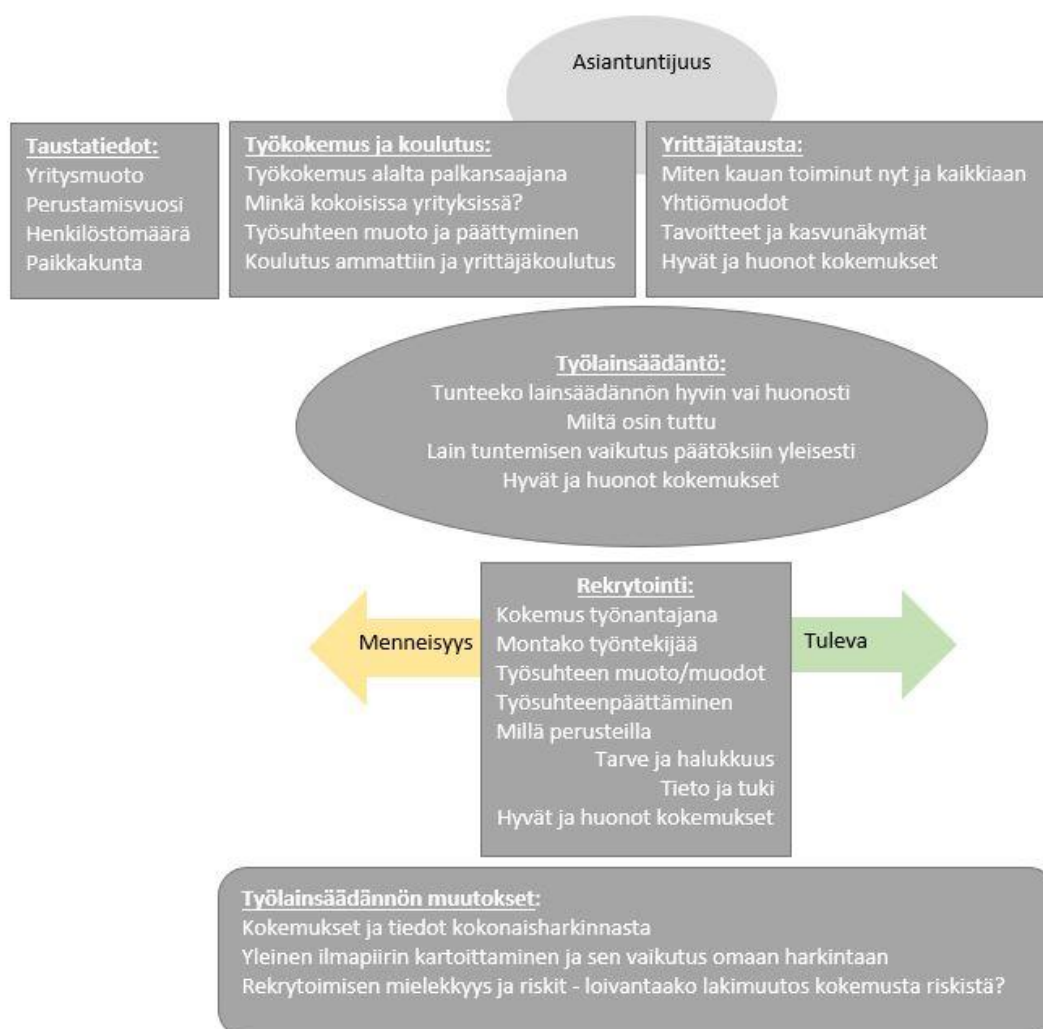
Asiantuntijahaastattelua käsitellään paljon tutkimuskirjallisuudessa, vaikkei se ole itsenäinen tutkimusmenetelmä. Asiantuntijuutta voi saavuttaa niin koulutuksen kuin kokemuksen kautta. Ajattelemme, että mitä lähempänä henkilö on aihetta, henkilökohtaisen kokemuksen tai itsekoetun kautta, sen uskottavampi on hänen tuottama selonteko asiasta. Verrattaessa näitä kahta asiantuntijuuden puolta, asetetaan kuitenkin suurempi painoarvo koulutuksen kautta tulleelle asiantuntijuudelle. (Jokinen 2012, 158). Raivio toteaaakin lakonisesti: ”Tosi asia on kuitenkin, että kaikki tieto ei ole yhtä luotettavaa eivätkä kaikkien mielipiteet samanarvoisia.”

Opinnäytetyön haastatteluissa käytetään myös havainnointia analyysia tehdessä, sillä käsiteltäessä rutinoituneita ja arkisia tapoja, eivät aina asiantuntijatkaan kykene tunnistamaan kaikkia omia vaikuttimiaan. Tällöin voi jäädä merkityksellisiä syy-seuraussuhteita selvittämättä. (Hyvärinen ym. 2017, 184-185; Jokinen 2012, 21). Tutkimuksessa pyritään arvioimaan työlainsäädännön muutoksen vaikutusta tekojen kuvailuilla

ja selonteoilla, joilla on tarkoitus saattaa näkyväksi käytännön järjeilyä arkisten toimintojen taustalla.

Teemat

Tutkimuksen teemat jakautuvat kuuteen eri osa-alueeseen (kuvio 2). Tulosten vääristymistä pyritään ehkäisemään sillä, ettei oleteta tietävän valmiiksi vastauksia, vaan luodaan tutkimusmenetelmä ja teemat, jotka joustavat teorian ja käsitteiden pohjalta. (Vilka 2015, 123).



Kuvio 2. Teemat

Asiantuntijahaastattelut pitävät sisällään erityispiirteitä, joiden takia haastattelijan on hyvä hahmottaa, miten yrittäjyyden asiantuntijuus määritellään. (Hyvärinen ym. 2017, 181). Lakimuutoksen kohderyhmän, eli pienyrittäjien asiantuntijuutta kartoitetaan kahden eri teeman alla. Haastattelussa selvitetään työnantaja-asiantuntijuutta työkokemuksen, koulutuksen kuin yrittäjäkokemuksen kautta samalla etsien yrittäjän omasta taustasta intentionaalisia merkityksiä, eli miksi yrittäjä toimii niin kuin toimii.

Haastattelun rekrytointeja koskevassa teemassa annetaan haastateltavalle vapaus kertoa niin menneistä kokemuksista kuin tulevaisuuden suunnitelmista mahdollisimman laajasti omin sanoin. Tutkimuksen validiteetti tulisi kärsimään, jos tutkimus nojaisi puhtaasti vain jo olemassa olevaan tutkimustietoon tai teoriaan (Hyvärinen ym. 2017, 19). Jotta tutkimuksessa saadaan tietoa työsuhteen päättämisen käytänteistä, on perusteltua ottaa haastatteluihin mukaan mikroyrittäjien lisäksi myös yli kymmenen henkilöä työllistäviä yrittäjiä, jotta opinnäytetyöhön saadaan mahdollisia kuvauksia työntekijästä johtuvista tai hänen henkilöönsä liittyvistä irtisanomistilanteista. Tutkimusstrategian mukaisesti opinnäytetyö pyrkii löytämään haastatteluista myös mittausalan valitsevia hyviä käytänteitä.

Työlainsäädännön- ja työlainmuutoksen teemoissa kysymyksillä etsitään tietoa, miten työlainsäädännön tunteminen vaikuttaa yrittäjän rekrytointipäätöksiin. Tässä tutkimuksessa useakin kysymys jäi vaille vastausta eri teemoissa, vaikka kysymys muoiloitiin uudelleen. Haastateltava voi näin olla hyväksymättä kysymystä tai hän voi vastata esitettyyn kysymykseen muunlaisen kuvauksen tai kategorian kautta. (Nikander 2010, 256).

Esittely ja koehaastattelu

Haastatteluihin valmistautumiseen kuuluu ytimekkään esittelyn laatiminen. Haastateltaville kerrotaan puhelimitse opinnäytetyötekijän esittely ja kotipaikka, opinnäytetyön aihe ja tavoite, haastattelun toteutusmuoto sekä arvioitu kesto. Haastattelun luottamuksellisuus ja tietojen säilyttämiseen liittyvät asiat kerrotaan haastateltaville selkeästi. Osallistumisen vapaaehtoisuutta painotetaan ja selvennetään, ettei haastatteluita tallenneta. Opinnäytetyön tarkempaan kuvaukseen ei ole syytä mennä, eikä

haastattelukysymyksiä anneta haastateltaville ennakkoon. Opinnäytetyön julkisuudesta ja arkistoinnista kerrotaan tarvittavat tiedot. (Hyvärinen ym. 2017, 31 ja 358).

Vaikka testauksen tekeminen on tyypillisempää määrällisessä tutkimuksessa, hyödyntää koehaastattelun tekeminen myös laadullisen tutkimusmenetelmän arviointia. Laadullisessa tutkimuksessa koehaastattelulla saadaan tietoa haastattelukysymysten validiteetista, eli siitä miten hyvin kysymyksillä saadaan vastauksia tutkimusongelmaan, alentaako työlainmuutos kynnystä rekrytoimiselle, sekä miten standardoituja kysymykset ovat. Koehaastattelulla karsitaan turhia kysymyksiä, sekä arvioidaan tulevatko olennaiset asiat ilmi. Koehaastattelun suorittaminen auttaa hahmottamaan tutkimuksen orientaatiota. (Hyvärinen ym. 2017, 75).

Koehaastateltavaksi valikoitunut henkilö ei ollut toimitusjohtaja, mutta oli aiemmin ollut yrittäjänä alalla. Koehaastattelun pohjalta havaittiin yllättäviäkin kategorioita, eli merkityskokonaisuuksia, joita voitiin hyödyntää teemojen kysymyksiä muokatessa. (Jokinen 2012, 86). Koehaastattelun aikana havaittuja puutteita korjattiin haastattelun teemoihin ja teemojen rakennetta muokattiin yhteneväisemmiksi sisällöiltään. Itse teemat olivat toimivat, joskin osa vastauksista oli yhdistettävissä useampaan teemaan. Taustatietoihin tehtiin lisäys yritysmuodosta ja henkilöstömäärästä. Kysymyksiä tarkennettiin tiedolla minkä kokoisissa yrityksissä yrittäjä oli oman työkokemuksensa hankkinut ja monestako yrityksestä yrittäjällä oli oman alan työkokemusta. Tällä pyrittiin tuomaan esiin implisiittistä tietoa yrittäjän valinnoista. Työlainsäädäntöön ja sen muutoksen teemaan ei ollut tarpeen tehdä muutoksia.

Koehaastattelu muokkasi voimakkaimmin rekrytoinnin teemaa. Tämä ei yllättänyt, sillä opinnäytetyössä perehdytään rekrytointipäätöksen kynnyksen alentamiseen ja on keskeistä saada tietoa rekrytointeihin liittyen. Teemaan tehtiin lisäkysymyksiä työnantajuudesta ja palkatun henkilöstön kokonaismäärästä sekä heidän työsopimuksista. Kysymyksillä etsittiin vastauksia siihen, olivatko haastateltavat joutuneet turvautumaan henkilökohtaisiin irtisanomisiin. Nämä kysymykset antoivat oleellista tietoa niin haastateltavien omista taustoista kuin eri tapahtumahetkien henkilöstömäärästä syy-seuraussuhteiden kartoittamiseksi.

Perusjoukko ja otanta

Opinnäytetyössä pyritään välttämään tutkimuseettisistä syistä haastateltavien tunnistettavuutta. Taustatietojen keräämisessä pysytään hyvin yleisellä tasolla, kuten taulukko 1 osoittaa.

Yhtiömuoto	Perustettu	Henkilöstö	Maakunta
Osakeyhtiö	2016	1-4	Kanta-Häme
Osakeyhtiö	2008	20-49	Pirkanmaa
Osakeyhtiö	2017	1-4	Pirkanmaa
Osakeyhtiö	2017	1-4	Pirkanmaa
Osakeyhtiö	2017	1-4	Pirkanmaa
Osakeyhtiö	2010	5-9	Uusimaa
Osakeyhtiö	1983	10-19	Pirkanmaa
Osakeyhtiö	2013	1-4	Uusimaa

Taulukko 1. Haastateltavat

Tutkimusongelma ja sen rajaukset itsessään segmentoivat haastateltavat hyvin suppeaksi ryhmäksi mikro- ja pienyrittäjiä. Omakohtainen kokemus alalta yrittäjänä ja lyhytkin kokemus työnantajana tekee haastateltavista asiantuntijoita tutkittavan aiheen osalta. Yrittäjiltä kerättävät taustatiedot keskittyvät tutkimuksen toisintavuuden saavuttamiseen. Haastatteluissa saatavat koulutus-, työ- ja yrittäjyyshistoriaan liittyvät tiedot analysoidaan jäsenkategoria-analyysin avulla. Perinteistä demografista nainemies luokittelua tai ikää ei haastattelussa haluttu nostaa esiin, jotta anonymiteettisuoja pysyy suppeassa otannassa. (Nikander 2010, 244; Vilka 2015, 85 ja 87).

3.3 Tulosten analysointi

Grounded theory -menetelmä

Tutkimuksen analysoinnissa sovelletaan useita menetelmiä. Päämetodina käytetään aineistolähtöistä ja tapauskohtaista Grounded theory -menetelmää. GT-menetelmässä opinnäytetyöntekijällä on aihe, josta hän on kiinnostunut ja vasta sen jälkeen hän

muodostaa tutkimuskysymyksensä. Aineistoa lähdetään tutkimaan avoimesti ja intuitiivisesti. Aineiston karttuessa tulkinnat monipuolistuvat ja muokkaavat vielä tutkimuskysymyksiä tarkemmiksi. Lisäaineistoa saadaan haastattelujen kautta. Opinnäyte-työntekijä testaa ja vertailee aineiston tapauksia tehden havainnointia ja hypoteeseja niiden välisistä suhteista. (Luomanen 2010, 352-353).

Haastattelun vastauksille suoritetaan analyttistä induktiota, eli tehdään yksityiskoh- taisia havaintoja toistuvuuksien tai poikkeavuuksien luotettavuudesta vertaamalla niitä koko aineistoon. Menetelmä sopii erityisesti laadullisen aineiston analysointiin ilmi- öistä, joista ei ole saatavilla paljon aiempaa tutkimustietoa. (Luomanen 2010, 362 ja 369; Pitkäranta 2014, 33).

GT-menetelmässä tyypillistä koehaastattelua hyödynnettiin opinnäytetyössä. Haastat- telut ohjaavat myös tulevia haastatteluja ja aineistonkeruuta, kun teemat pidetään avoi- mina. Analysointi vaiheessa aineistosta etsitään kategorioita, eli merkityskokonai- suuksia ja asetetaan ne kontekstiin. (Luomanen 2010, 355-356). Taustalla piilevien motiivien paljastamiseksi tarvittiin myös abduktiivista päättelyn logiikkaa, jossa kiin- nitetään huomiota tilanteisiin ja olemassa oleviin käytänteisiin, sekä niitä murtaviin käsityksiin. (Pitkäranta 2014, 28-29).

Likertin asteikko

Osa vastauksista määritellään Likertin asteikon mukaan. Perinteisen viisiportaisen as- teikon sijaan käytetään neliportaista. Vastausvaihtoehdot haetaan suoraan haastatte- luista, eikä niitä ole määritelty valmiiksi. (Valli 2018, 106). Haastateltavat ovat ilmais- seet selkeän kantansa ja näin neliportainen asteikko antaa luotettavan pohjan tiedon esittämiseksi graafisena kuviona. Kysyttäessä haastateltavilta työlainsäädännön tunte- misesta vastaukset luokitellaan seuraavasti: Ei lainkaan (1), vähän (2), melko hyvin (3) ja hyvin (4). Kappalemääräiset vastaukset esitetään pylväskaaviona ja prosentuaa- liset osuudet ympyrädiagrammeina. Vaikka esitystapa rikkoo työn yhdenmukaisuutta, se antaa haastateltaville anonymiteettiä, kun vastauksia ei kykene yhdistämään keske- nään.

Yksinyrittäjäkysely 2016

Haastattelujen vastauksien luotettavuutta arvioidessa tuloksia verrataan osin Suomen Yrittäjien laatimaan kyselyyn yksinyrittäjille, joista tuorein on Yksinyrittäjäkysely 2016, jäljempänä Yksinyrittäjäkysely. Kysely sai 2215 vastausta erialojen toimijoilta, joista 14% toimi rakennusalalla. Yksinyrittäjäkysely on kartoittanut myös syitä yksinyrittäjien haluun olla rekrytoimatta ja toimii tämän tutkimuksen hyvänä verrokkina (Yksinyrittäjäkysely 2016, 4).

Erityinen huomio kiinnittyy Yksinyrittäjäkyselyn vastauksiin kysyttäessä syitä mitkä toimivat työntekijän palkkaamisen esteenä. Työsuhteen päättämisen vaikeudesta syynä rekrytoimattomuuteen oli maininnut vain yksi prosentti kyselyyn vastanneista 2215 yksinyrittäjästä (kuvio 3). Tämä asettaa hieman kyseenalaiseen valoon sen, millaisia tuloksia hallitus voi odottaa työlainmuutokselta, kun kohderyhmässä vain prosentti kokee työsuhteen päättämisen vaikutusten olevan syy olla palkkaamatta työntekijää.



Kuvio 3. Syyt palkkaamattomuuteen (Yksinyrittäjäkysely 2016, 8).

Vaikka lakimuutoksen vaikuttavuus Yksinyrittäjäkyselyn perusteella on vähintään kyseenalainen, niin henkilömäärän kirjaamista työlainmuutokseen irtisanomisen helpottamiseksi on noussut tukemaan suuri yhtenäinen yrittäjien rintama. Kauppalehti laati verkkokyselyn henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamisesta ennen viimeistä ratkaisuehdotusta 19.-21.10.2018. Vastauksia oli 16 555 kappaletta. Vastanneista

päätoimisista yrittäjistä jopa 70% kannatti esitystä, vaikka se johtaisi työtaisteluihin. (Lehtinen 2018).

4 TUTKIMUKSEN TOIMIJAT JA KÄSITTEET

4.1 Mittausala

Maanmittaustekniikka on miesvaltainen monitieteinen ja laaja-alainen erikoistunut ammattiala. Maanmittausinsinöörien työnkuvaan kuuluu rakentaminen ja maankäytön suunnittelu, paikkatietojen keruu sekä analysointi. Työ on pitkälti myös toimimista uusimman tekniikan kanssa, kuten dronet, laserkeilaimet, GPS- ja takymetrilaitteet. Edellä mainittuihin laitteisiin liittyvät mallinnus-, suunnittelu- ja laskentaohjelmat tulee hallita monipuolisesti. Jo koulutuksessa korostetaan mahdollisuutta siirtyä yksityiselle sektorille yrittäjäksi ja painotetaan jatkuvan opiskelun merkitystä. Mittausalan laitteistot ja ohjelmistot kehittyvät nopeasti ja alalla pärjätäkseen vaaditaan soveltavaa ongelmien ratkaisutaitoa. (Lapin ammattikorkeakoulun [www-sivut](#)).

Alan ammattikorkeakoulututkinnon maanmittaustekniikasta voi suorittaa vain Rovaniemellä Lapin AMK:ssa tai pääkaupunkiseudulla Metropoliasa. Maanmittausalan kartoittajan perustutkinnon voi suorittaa Helsingissä, Hämeenlinnassa, Oulussa, Rovaniemellä tai Turussa. Näiden lisäksi on tarjolla pienimuotoisempaa opistotasoista kurssitusta ympäri Suomen. (Maanmittauslaitoksen [verkkosivut](#)). Maanmittauksen ammattilaiset työllistyvät sekä julkishallintoon valtioon ja kunnille että yksityiselle sektorille. Alan haasteena on työvoimapula. Valmistuneet opiskelijat ovat työllistyneet hyvin, jopa niin hyvin, että on todettu lähes kaikkien valmistuneiden saaneen koulutustaan vastaavaa työtä heti valmistumisen jälkeen. (Metropolia ammattikorkeakoulun [www-sivut](#)).

Alan yrittäjät tarjoavat mittaus- ja laskentapalveluita tilaajan toiveiden mukaan. Rakennusmittauksiin lukeutuu esimerkiksi anturoiden merkintä, peruspulttiasennukset, elementtiasennusten merkinnät sekä muurattujen ja kevyiden väliseinien merkintä.

Maanrakennusmittaus pitää sisällään tiemittauksia, louhintalaskentaa sekä tarkemittauksia ja dokumentointia. Usein yrittäjät tarjoavat myös muita palveluita kuten ratamittaukset, maastomallit, kartoitukset sekä massa- ja määrälaskennat. Yksityisellä sektorilla työt koostuvat pääosin useista päällekkäisistä projekteista infrastruktuurin ja talonrakentamisen saralla. Sopimuksia laaditaan niin muutaman päivän, kuin muutamien vuoden periodeille yrittäjien ja tilaajien välillä. (Toimeksiantajan www-sivut).

4.2 Mikroyritys

Yksinyrittäjäisyys on terminä paljon käytetty, mutta vain kansan suussa, vaikka Suomessa lasketaan toimivan noin 180 000 yksinyrittäjää. Määrä on ollut nousussa koko 2000-luvun. Yksinyrittäjä lukeutuu mikroyritykseksi, joita määrällisesti vuonna 2018 oli 286 934 kappaletta. Tämä tarkoittaa että 93.2% koko Suomen yrityskannasta on alle 10 hengen yrityksiä. (Tilastokeskus www-sivut 2019).

Mikroyrityksen palveluksessa on vähemmän kuin kymmenen työntekijää ja sen tulee täyttää riippumattomuuden määritelmä. Yritys on riippumaton, kun pääomasta ja äänivaltaisista osakkeista vähintään 75% on pienen tai keskisuuren yrityksen omistuksessa tai yhteisomistuksessa. Mikroyrityksen vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma ei ylitä 2 miljoonaa euroa. (Tilastokeskuksen www-sivut 2019).

Tilastokeskuksen määritelmä eroaa kuitenkin kirjanpitolain vaatimuksista. Kirjanpito-laissa (1336/1997, 1 luku 4a §) mikroyritys on kirjanpitovelvollinen, jonka tilinpäätöspäivänä sekä päättyneellä että sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella on ylittynyt enintään yksi seuraavista raja-arvosta:

- 1) loppusumma taseessa 350 000 euroa;
- 2) liikevaihto 700 000 euroa;
- 3) keskimäärin 10 henkilöä palveluksessa tilikauden aikana.

4.3 Pienet ja keskisuuret yrittäjät

Pienten ja keskisuurten yritysten, jäljempänä PK-yritys, palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää. PK-yritysten vuosiliikevaihto on 2003 vuoden jälkeen määritelty olevan enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumman olevan enintään 43 miljoonaa euroa.

Myös PK-yritysten tulee täyttää riippumattomuuden määritelmän, jolloin niiden pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 75% kuuluu pienen tai pienten ja keskisuurten yritysten määritelmän täyttävälle yritykselle tai niiden yhteisomistukseen. (Tilastokeskuksen www-sivut 2019).

Kirjanpitolaissa (Kirjanpitolaki 1336/1997, 1 luku 4a §) määritellään, että kirjanpitovelvollisen pienyrityksen päättäneellä tilikaudella sekä sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella tilinpäätöspäivänä ylittyy enintään yksi seuraavista raja-arvosta:

- 1) loppusumma taseessa 6 000 000 euroa;
- 2) liikevaihto 12 000 000 euroa;
- 3) palveluksessa keskimäärin 50 henkilöä tilikauden aikana.

5 LAKI JA SOPIMUKSET

5.1 Työsopimuslaki

Työoikeuden professori Seppo Koskinen kertoo Turun Yliopistolle antamassaan haastattelussa (2018) työoikeuden moninaisuudesta. Lainsäädännön ohella on hallittava monia sopimuksia ja niiden erityispiirteitä. Suomen työlainsäädäntö on poikkeuksellinen, sillä esimerkiksi lakia yksityisyyden suojasta työelämässä ei tunneta muissa Euroopan maissa. Nykyisen työsopimuslain työsuhdeturvaa koskevat säädökset koskevat kaiken kokoisia yrityksiä mitään niistä erittelemättä. Tässä opinnäytetyössä käsitellään pääasiassa 1 luvun koeaikapurkua, luvun 6 määräaikaisen työsuhteen päättämisen

säädöksiä sekä luvun 7 irtisanomisperusteita ja luvun 8 purkuperusteita (Työsopimuslaki 55/2011).

Työnantajaa sitoo työsopimuslaki, jota sovelletaan kaikissa työsuhteissa. Työsopimuslaki sisältää määräykset koskien: työsopimuksen muotoa ja kesto, koeaikaa, yleisiä velvollisuuksia, syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Työsopimuksen keskeiset ehdot, irtisanominen tai purkaminen, liikkeen luovutus, lomauttaminen ja vahingonkorvauksen ovat myös kirjattu työsopimuslakiin. (Huhta 2013, 42).

Työsuhteessa työnantajan tulee noudattaa lakeja ja sopimuksia. Lakien ja sopimusten keskinäistä määräävää järjestystä Parnila (2017) kutsuu etusijajärjestykseksi. Ehdottomat lainsäädännökset, sekä normaali- ja yleissitovat työehtosopimukset tulevat aina ensin. Seuraavana huomioidaan lainsäädännökset, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella, sekä työsopimusehdot ja niiden veroiset käytännöt. Työsäännöt ja vastaavat yhteistyösopimukset tulevat etusijajärjestyksessä ennen työehtosopimusnormeja, joista voidaan sopia työsopimuksessa toisin. Tahdonvaltaisia lainsäädännöksiä ja työehtosopimusmääräyksiä sekä työantajamääräyksiä noudatetaan viimeisinä, ellei vakiintunut käytäntö osoita muuta. Vakiintuneet käytännöt ovat työpaikan kirjoittamattomia sääntöjä ja sanattomia sopimuksia, jotka ovat ajallisesti kestäneet pitkään. Niitä sovelletaan tasapuolisesti, mutta ne ovat kuitenkin työnantajan muutettavissa avoimella ja selkeällä tiedottamisella. (Huhta 2013, 58).

Etusijajärjestyksen ohella määräämisoikeutta selvittäessä pitää ottaa huomioon myös edullisemmuussääntö. Ristiriitatilanteissa esimies selvittää noudatetaanko etusijajärjestystä vai edullisemmuussääntöä, jossa noudatetaan työntekijälle suotuisampaa määräystä tai sopimusta.

5.2 Työehtosopimukset

Suomessa on vahva työmarkkinajärjestelmä, joka muodostuu työnantajien- ja palkan-saajien keskusjärjestöistä. Yksityissektorin työnantajaliitot ovat Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäseniä. Liittojen näkyvin tehtävä on neuvotella ja solmia aloittaisia määräaikaista työehtosopimuksia, jotka takaavat työrauhan sopimuksen ollessa

voimassa. Työtaistelutoimiin, kuten lakkoon voidaan ryhtyä sopimuksettomana aikana. Työehtosopimukset löytyvät valtion säädöstietopankista Finlexistä (Huhta 2013, 20 ja 47). Toimeksiantaja toimii järjestäytymättömänä, joten työnantajana noudattaa tällöin yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä vähimmäistyöehtosuojasta ja työoloista, vaikka teetetty työ olisi tietyn normaalisitovan työehtosopimuksen mukaista. Yleissitovat ja normaalisitovat työehtosopimuksen ovat vaikutuksiltaan hyvin pitkälti samanlaiset. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 162).

Työsopimuslaissa on säädöksiä, jotka mahdollistavat paikallisen sopimisen. Myös useat työehtosopimukset pitävät sisällään erilaisia muotovaatimuksia ja määräyksiä paikallisesta sopimisesta (Parnila 2017). Sopimuksilla voidaan jonkin verran poiketa siitä mitä laki säättää. Kuitenkin niin, että noudatetaan lain asettamia minimivaatimuksia, jotka suojaavat työntekijää. (Huhta 2013, 40).

6 TYÖSOPIMUSLAINMUUTOS

Koskinen (2018) kertoo, että sosiaalidemokraatit ja vasemmisto ovat aiemmin luoneet työlainsäädäntöön vahvan työntekijöiden suojelun paradigman, joka nyt on murroksessa. Tässä ajassa voidaan puhua jopa työllistämisen helpottamisen paradigmasta. Tämä on kohdannut kuitenkin vahvaa kritiikkiä, joka on johtanut siihen, että poliittisia työtaisteluita on nyt ollut kuin 1960-luvun lopulla. Työlainsäädäntö on muuttunut nopeasti. Koeaikaa on pidennetty, määräaikaisuuksia ja jopa irtisanomisia pyritään helpottamaan työllistämiskynnyksen madaltamiseksi. Tästä voi seurata aivan uusia ongelmia, mutta myös mahdollisuuksia kansainvälistymisen kautta. (Koskinen 2018)

Lakimuutoksen valmisteluasiakirjojen empiirinen tutkimus on painottunut muiden Euroopan valtioiden lainsäädäntöjen läpikäymiseen. Tässä tutkimuksessa näitä lähteitä ei ole nähty vertailukelpoisina.

Nykyinen työsopimuslaki kumosi vuoden 1970 työsopimuslain ja astui voimaan vuonna 2001. Laissa kirjattiin uudelleen työsuhteiden irtisanomis- ja purkuperusteita koskevat säädökset. Kuitenkin oikeuskäytännössä perustelut noudattavat yhä vanhan työsopimuslain sisältöä. Oikeuskäytäntö ja tuomioistuinpäätökset määrittelevät pitkälti päättämisperusteet, sillä irtisanomisperusteisiin tulee soveltaa kokonaisharkintaa säädettyjen yleislausekkeiden perusteella. (HE 227/2018 vp, 7). Ensimmäinen heinäkuuta kuluvana vuonna astuu voimaan uusi työsopimuslainmuutos (kuva 1). Hallituksen esityksen mukaan henkilöön perustuvissa irtisanomistilanteissa edellytyksenä on yhä asiallinen ja painava syy sekä varoituskäytäntö, mutta kokonaisarviossa otettaisiin nykyistä paremmin huomioon yrityksen työntekijöiden kokonaismäärä ja olosuhteet. Lainmuutoksen tavoitteena on alentaa pienten työnantajien kynnystä työllistää. (HE 227/2018).

Laki

työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 §:n 1 momentti seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtavana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä heinäkuuta 2019.

Työntekijän menettelyyn, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

Helsingissä 18 päivänä tammikuuta 2019

Tasavallan Presidentti

Sauli Niinistö

Työministeri Jari Lindström

Kuva 1. Laki työsopimuslain 7 luvun 2§:n muuttamisesta (HE 227/2018).

Kokonaisharkinta

Kokonaisharkinnassa arvioinnin kohteena on irtisanomisperustetta tukevien tai vastaan olevien seikkojen kokonaisuus ja sen merkitys korostuu etenkin vaikeissa rajatapauksissa. Arvioinnissa seikoille pyritään antamaan tilannekohtaisesti erilaisia painoarvoja. (HE 227/2018 vp, 2 ja 8). Kokonaisharkinta onkin siis yksittäisten tapausten arviointia, joissa huomioidaan kokonaistilanne. Lähtökohtaisesti työnantajan on kuitenkin selvitettävä mahdollisuudet työntekijän sijoittamisesta uudelleen ennen työsuhteenpurkoa tai -irtisanomista. (Äimälä & Kärkkäinen. 2017, 489). Kokonaisharkinnalla työsopimuslainmuutoksessa tarkoitetaan irtisanomisperusteen riittävyden arviointia. Onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus moitittavasta menettelystä tai työnteon edellytysten heikkenemisestä kyseessä olevan työnantajan kannalta. Lakimuutos voi antaa erilaisen loppupäätelmän henkilöstömäärältään pienissä yrityksissä, kuin nykyinen lainsäädäntö (HE 227/2018 vp, 3).

Työlainsäädännössä irtisanomis- ja purkamisperustetta tulee siis harkita käyttäen kokonaisarviota. Sopijapuolten asemat ja sopimussuhteiden erityispiirteet tulee ottaa huomioon. (Parnila 2017). Oikeuskäytännön mukaan huomioitavia asioita ovat myös työsuhteen kestoaja ja työntekijän moitteettomuus. Kokonaisarviossa tulee huomioida millaisissa olosuhteissa moitittava menettely on tapahtunut, sekä työnantajan mahdollinen osuus tapahtuneeseen. Kokonaisharkintaa tehdessä tulisi jatkossa antaa suurempi painoarvo erityisolosuhteille työnantajan henkilöstömääräisen kokoluokan perusteella. (HE 227/2018 vp, 9). Pienessä yrityksessä yksittäisen työntekijän panoksella on suuri merkitys, jolloin alentunut työkyky tai poissaolot voivat vaikuttaa jopa ratkaisevasti. Pienessä yrityksessä on myös rajalliset mahdollisuudet tarjota toisia työtehtäviä irtisanomisen vaihtoehtona, jos työntekoaedellytykset ovat muuttuneet tai on tapahtunut esim. lievä rike. (Äimälä & Kärkkäinen. 2017, 491).

Selvitysvelvollisuus

Mikroyrityksillä ja yrityksillä, joissa työskentelee säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, on irtisanottavalle kerrottava irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin aikaisin kuin mahdollista. Tätä kutsutaan selvitysvelvollisuudeksi. Työntekijällä on oikeus kuulla työsopimuksen päättämisen syyt ja esittää oma kantansa. Työntekijällä

on oikeus avustajaan, kuten luottamusmies, lakimies tai työtoveri. Laki ja työehtosopimukset määrittelevät irtisanomisajan pituuden, joskin tietyin rajoituksin irtisanomisajasta voidaan sopia myös osapuolten kesken. (Parnila 2017; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 417-418).

7 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN HENKILÖPERUSTEISESTI

7.1 Irtisanomisperusteet

Opinnäytetyössä perehdytään työlainmuutoksessa kokonaisarvioinnissa huomioon otettaviin työntekijästä johtuviin tai hänen henkilönsä liittyviin irtisanomisen asiallisiin ja painaviin syihin. Irtisanomisperuste syntyy yleensä, kun varoituksen jälkeen työntekijä rikkoo tai laiminlyö velvoitteitaan. Irtisanominen vaatii aina tapauskohtaista kokonaisharkintaa ja irtisanomisperusteen tulee olla asiallinen ja painava. Yksilöön liittyvät irtisanomisperusteet jaetaan karkeasti kahteen luokkaan: velvoitteiden rikkomisiin ja työntekoedellytysten muuttumiseen. Työvelvoitteen tai määräysten laiminlyönti voi ilmetä tehtävän kokonaan tekemättä jättämisenä, puutteellisena suorituksena tai ilmeisenä huolimattomuutena työssä. Luvattomat poissaolot, työaikojen noudattamatta jättämiset sekä perusteeton kieltäytyminen työstä voi johtaa irtisanomisperusteen täyttymiseen.

Työntekoedellytysten muuttumista on esimerkiksi työkyvyn alentuminen ja ammatin harjoittamiseksi edellyttävän luvan menetys. Jälkimmäisten syiden käyttämisessä perusteena on huomioitava miten olennainen ja pitkäkestoinen niiden vaikutus on tehtävien hoitamiseen. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 478) Työtehtävissä ajo- tai kulkuneuvon ohjaaminen päihtyneenä, alkoholin tai huumeiden vaikutuksenalaisena on rikos. Rikosten tapahtuessa työpaikalla, olisi hyvä kutsua virkavalta paikalle. (Huhta 2013, 146). Työntekijän käyttäytyessä epäasiallisesti tai väkivaltaisesti on myös hyvä kääntyä virkavallan puoleen.

Raskaus ei ole ”asiallinen ja painava” syy irtisanomiselle, mutta raskaana oleva henkilö voidaan irtisanoa henkilökohtaisella tai taloudellis-tuotannollisella, eli kollektiivisella syyllä. Perhevapaalla olevaa henkilöä ei taas voida irtisanoa kyseisellä syyllä. Irtisanomisen syyn ollessa taloudellinen ja uudelleenjärjestelyistä johtuva työn on pitänyt vähentyä sekä oleellisesti että pysyvästi ja työntekijä ei ole ollut sijoitettavissa, eikä koulutettavissa toisiin tehtäviin. Peruste ei ole mahdollinen, jos samankaltaisiin työtehtäviin ollaan palkkaamassa tai palkattu lähiaikoina uusi työntekijä. (Parnila 2017).

Usein irtisanomisperuste muodostuu useammasta kuin yhdestä rikkeestä. Tällöin on työnantajan harkinnassa, milloin kokonaisuus antaa aiheen irtisanomiselle. Jos työnantaja ei puutu moitittavaan menettelyyn vaan antaa sen jatkaa, on työnantaja antanut näin hiljaisen hyväksymisensä. Myöhemmin vedotessa tähän moitittavaan toimintaan irtisanomisperusteena, voi työnantaja joutua korvausvastuuseen. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 414).

Jos työnantaja käyttää irtisanomisperusteena henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta irtisanominen on suoritettava kohtuulliseksi katsottavaksi ajassa tapauskohtaisesti. Määräaika on siis joustava. Irtisanomisaika alkaa kulua siitä hetkestä, kun työntekijä saa irtisanomisilmoituksen. Lainvalmisteluasiakirjoissa täsmennetään, että työntekijän kannalta ei ole kohtuullista vedota kuukausia sitten tullessiin seikkoihin. Näin voidaan tulkita, että irtisanomisperusteeseen tulee vedota 1-2 kuukauden kuluessa. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 412).

Irtisanomisilmoitus on toimitettava henkilökohtaisesti. Postin kuljettama kirje (mieluiten kirjattuna), sähköposti (lukukuittauksella tai muiden varmenteiden avulla) tai suullinen irtisanominen ovat päteviä. Suullisen päättämislmoituksen kohdalla todistajia voidaan tarvita, jos työntekijä kieltäytyy allekirjoittamasta ilmoitusta. Dokumentoinnin huolellisuudesta huolehtiminen on hyvää ennakointia. Pyynnöstä irtisanomisilmoitus, työsopimuksen päättämispäivä ja purkamisen perusteena olevat tosiasiat on annettava kirjallisena. Yleisimmät erimielisyydet muodostuvat siitä kumpi sopimusosapuoli on päättänyt työsuhteen. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 242-425).

Työnantajalla on kuulemisvelvollisuus irtisanoessaan tai purkaessaan työsopimuksen henkilöön liittyvistä syistä myös koeajalla. Ajankohta tulee ilmoittaa kohtuullisessa ajassa. Työntekijän ei tarvitse kuitenkaan käyttää oikeuttaan tulla kuulluksi. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 416)

Määräaikaiset työsopimukset

Määräaikainen työsopimus ei ole irtisanottavissa, ellei toisin ole työsopimuksessa sanottu. Tällöin on kyseessä sekamuotoinen työsopimus, johon sovelletaan irtisanomisehtoa. (Huhta 2013, 142). Määräaikaisuus päättyy sopimuksen mukaisesti työn valmistuessa tai sovittuna päivänä. Viittä vuotta pidempiin määräaikaisuuksiin sovelletaan toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen menettelytapoja. Sopimusta voidaan pitää toistaiseksi voimassa olevana sen solmimispäivästä lähtien, jos lainmukaiset perusteet määräaikaisuudelle ei täyty. (Parnila 2017)

Rakennusalalla käytetään paljon myös oppisopimusoppilaita, joilla on erityiset työsopimukset. Työntekijä saattaa tehdä töitä vain oppisopimuksen vuoksi sen määräajan. (Hirvonen 2009, 18). Oppisopimusoppilaaseen sovelletaan työsopimuslakia vain osittain (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 23). Tästä syystä opinnäytetyössä ei paneuduta oppisopimukseen tämän enempään.

Määräaikainen työsopimus voidaan kuitenkin päättää yrityssaneerauksessa työnantajan toimesta ja liikkeen luovutuksessa työntekijän toimesta. Sopimusosapuolille muodostuu irtisanomisoikeus myös työnantajan kuollessa tai konkurssin kohdatessa. (Parnila 2017).

7.2 Varoitus

Varoitukselle ei ole annettu muotomääräyksiä, mutta varoituskäytännön on oltava sama kaikille työntekijöille työnantajan tasapuolisuusvelvoitteesta johtuen. Työntekijän varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle tieto siitä, miten työnantaja tulee

reagoimaan, jos sopimusrikkomus tai laiminlyönti toistuu. Varoitus antaa työntekijälle mahdollisuuden korjata toimintatapojaan, jos muut edellytykset työsuhteen jatkumiselle ovat yhä validit. (Huhta 2013, 144-145).

Parnilan (2017) mukaan myös suullisesti annettu varoitus on pätevä, mutta kahtena kappaleena laadittu kirjallinen varoitus on varmin näyttää toteen. Varoituksen antamisessa olisi hyvä olla paikalla ulkopuolinen henkilö, jos työntekijä ei allekirjoita varoitusta, työnantaja voi pyytää ulkopuolisen henkilön kuittauksen todisteeksi varoituksen vastaanottamisesta.

7.3 Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkaminen on irtisanomista ankarampi, joten se edellyttää erittäin painavaa syytä. Työsopimus purkautuu välittömästi ilman irtisanomisaikaa ja voi toteutua työnantajan tai työntekijän toimesta, kun voidaan kohtuudella todeta, ettei sopimusloukkaus ole siedettävä. Toisen sopijapuolen vakava sopimusrikkomus, laiminlyönti, epäasiallinen käytös tai moitittava menettely saattavat oikeuttaa työsopimuksen purkuun. (Parnila 2017). Rajanvetäminen saattaa osoittautua haastavaksi. Työnantaja voi kuitenkin aina käyttää lievempää menettelyä, vaikka peruste purkamiselle olisi olemassa. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 487).

Peruste voi menettää merkityksensä tai asia voidaan sopia, jos jatkamisedellytykset täyttyvät, jolloin purkamisoikeutta ei enää ole. Purkamisoikeus raukeaa myös, jos toimenpiteisiin ei ryhdytä 14 päivän määräajan sisällä siitä, kun purkuperuste on tullut sopijaosapuolen tietoon tai kun purkuperuste on tosiasiallisesti selvitetty. Jos purkamisoikeutta ei voida toteuttaa pätevän syyn vuoksi, 14 vuorokauden aika alkaa esteen päättymisestä. Tämän jälkeen perusteeseen voidaan vielä vedota irtisanomisperusteena kohtuullisen ajan kuluessa. (Huhta 2013, 151).

Lojaliteettivelvoite

Keskeisenä asiana voidaankin nostaa esiin työntekijän lojaliteettivelvoite. Parnilan (2017) mukaan purkamisperusteita siis voivat olla törkeä kilpailukiellon rikkominen tai vakava työturvallisuuden vaarantaminen. Myös rike tai rikos työajan ulkopuolella voivat johtaa luottamuspulaan tai työsopimusvelvoitteiden rikkoontumiseen. Työnantajan ja työntekijän väliselle luottamukselle annetaan paljon painoarvoa. Luottamussuhteen rikkoutuminen voi riittää perusteeksi työsuhteen irtisanomiselle tai jopa purkamiselle.

Moitittava menettely on voinut tapahtua jo ennen varsinaisen työsuhteen alkamista, kuten työnantajan harhaanjohtaminen sopimuksen syntymiseksi. Työntekijä on voinut antaa väärää tietoa osaamisestaan tai pätevyystään, tai työnantaja on johtanut työntekijää harhaan. Työsuhteen päättämisen tai purkuperuste täyttyy, jos harhaanjohtavalla tiedolla on ollut olennaista merkitystä työsuhteen syntymiseksi. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 477)

Lojaliteettivelvoitteen mukaan työntekijä ei saa vahingoittaa työnantajan aineellista tai aineetonta omaisuutta. Työnantajan maineen tahraaminen niin asiakkaille kuin muille sidosryhmille on kiellettyä. Työntekijän tulee välttää eturistiriitoja ja suhtautua lojaliteettivelvoitteeseen vakavasti myös vapaa-aikanaan ja sosiaalisen median käytössä. Äimälä ja Kärkkäinen (2017, 245) toteavatkin, että allekirjoittamalla työsopimuksen työntekijän hyväksyy, että lojaliteettivelvoite rajoittaa hänen sananvapauttaan.

Työsuhteen pitäminen purkaantuneena

Työsopimusta voidaan myös pitää purkaantuneena, jos työntekijä on syytä ilmoittamatta poissa vähintään seitsemän kalenteripäivää tai viisi työpäivää. Työsopimusta voidaan pitää purkaantuneena esim. sairastapauksissa, jos ilmoitusvelvollisuus on laiminlyöty ilman hyväksyttävää syytä. Purkaantuminen kuitenkin peruuntuu, jos myöhemmin työntekijä kykenee osoittamaan pätevän syyn poissaololle ja hyväksyttävän esteen ilmoittamatta jättämiselle. Työsuhteen päättyessä työnantajan on maksettava työntekijälle lopputili ja palautettava työntekijän verokortti. (Parnila 2017).

Työsuhde voidaan myös päättää heti tai irtisanomisajan jälkeen osapuolten välisellä keskinäisellä sopimuksella ilman oikeustoimia. Sopimuksen on oltava pätevä eikä sen laadinnassa ole käytetty pakottamista tai erehdyttämistä. Sopimukselle ei ole muodollisia määräyksiä, mutta kirjallinen sopimus poistaa riskin myöhemmistä näkemyseroista. Sopimus tehdään yleensä työnantajan aloitteesta, joten työntekijälle olisi hyvä antaa aikaa harkitaan. (Parnila 2017)

Riitatilanteessa näyttötaakka muodostuu normaalisti työnantajalle, poikkeuksen muodostaa koeaika, jolloin näyttötaakka jakautuu. Työntekijän tulee esittää yksityiskohdainen selvitys todellisen purkuperusteen riittämättömyydestä tai epäasiallisuudesta. Työnantaja voi kumota selvityksen esittämällä vasta-argumenttina perusteen asiallisuuden. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 111).

7.4 Koeaika ja koeaikapurku

Koeajan tarkoitus on selvittää työntekijän soveltuvuus ja ammattitaito. Koeajan kesto on kirjattu sekä toistaiseksi voimassa oleviin, että määräaikaisiin työsopimuksiin ja sen enimmäiskeston määrittelee työehtosopimus. Kumpikin sopimusosapuoli voi käyttää koeaikapurkua, jolloin ei tarvita päättämisperusteita. Koeaikana riittää, että vetoaa koeaikaehtoon. (Huhta 2013, 152). Tosiasialliset syyt koeaikapurkuun eivät kuitenkaan saa olla epäasiallisia tai syrjiviä. Koeaikapurkua ei voida käyttää työn vähyyden perusteella, vaan tällöin tulee irtisanoa työntekijä käyttäen oikeaa menettelytapaa. (Parnila 2017).

Työsopimuslakiin kirjattiin 1.1.2017 voimaan astunut muutos koeajan enimmäispituudesta. Toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa noudatetaan kuuden kuukauden koeajan enimmäispituutta. Koeaika voi olla tätä lyhyempikin, jos niin sopijapuolet niin yhdessä sopivat. Määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, kuitenkin enintään kuusi kuukautta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 102 & 104). Jos työehtosopimuksessa on sovittu erikseen koeajan pituudesta, niin työnantaja on sitoutunut noudattamaan työehtosopimuksen määrittelemää koeajan enimmäiskesto. Työnantajan on ilmoitettava työsopimuksen syntyhetkellä,

että koeajan pituutta määriteltäessä noudatetaan alan työehtosopimuksen ehtoja. (Työsopimuslaki 55/2011, 4 §).

Koeaikaa ei kuitenkaan voi käyttää peräkkäisissä samankaltaista työtä koskevissa työ-sopimuksissa. Jos työtehtävät tai työntekijän asema olennaisesti muuttuu, niin tällöin on perusteltua kirjata työ-sopimukseen uusi koeaika. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 100).

8 TEEMOJEN ANALYSOINTI JA VERTAILU

8.1 Taustatiedot

Haastattelut

Tutkimukseen haastateltiin kahdeksan henkilöä, joista kuusi oli toimeksiantajan omasta verkostosta ja kaksi satunnaisia. Kaksi kommandiittiyhtiötaustaista yrittäjää kieltäytyi haastattelusta, näin ollen yritysmuodoksi karsiutui koko otannassa osakeyhtiö ja maakunnat supistuivat neljään.

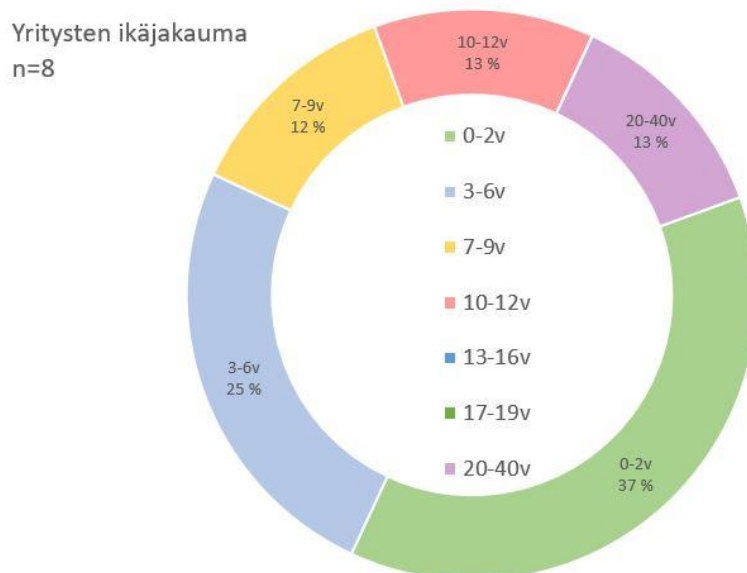
Haastattelut toteutettiin kolmen viikon ajanjaksolla huhtikuussa 2019. Haastattelut kestivät 10 - 45 min. Kaikki haastateltavat yhtä lukuun ottamatta olivat toimitusjohtajia osakeyhtiöissä. Haastateltavista yksi oli operatiivinen johtaja, jolla oli aiempaa kokemusta mikroyrittäjyydestä.

Yrityksen ikä, kokoluokka ja toimipaikka

Yritysten taustatiedot on tarkastettu ja ilmoitettu käyttäen kokoluokkia. Tarkkaa henkilöstölukua ei haluttu esittää anonymiteettisuojaan säilymiseksi. Pienimpiä 1-4 hengen yrityksiä haastateltavissa oli viisi. Seuraavissa yritysten kokoluokissa 5-9, 10-19 ja 20-49 hengen yrityksiä haastatteluissa esiintyi kutakin yksi.

Suurin yrityksistä on kuulunut koko ajan työläinsäädännön lakimuutoksen kokoluokitusrajauksen ulkopuolelle, mutta haastattelun merkitys otannassa on oleellinen sen antaessa tietoa syvällisemmin rekrytoinneista ja mahdollisesti henkilöperusteisista irtisanomisista käytännössä.

Tutkimuksen kannalta on oleellista, milloin yritys on perustettu. Tutkimuksella halutaan selvittää, onko yrityksen toiminta-ajan pituudella merkitystä kasvu- tai rekrytointihalukkuuteen. Pisimpään toiminut yritys oli perustettu 1989, muut 2000-luvulla. 2008, 2010, 2013, 2016 ja kolme 2017 (kuvio 4).



Kuvio 4. Yritysten ikäjakauma

Yrityksistä viiden kotipaikka oli Pirkanmaalla, kahden Uudellamaalla sekä yhden Kanta-Hämeessä. Mittausalalla operoidaan koko Suomen alueella, joten yrityksen maantieteellinen sijainti ei välttämättä kerro missä yritys pääasiallisesti toimii. Kotipaikan sijasta yrityksistä ilmoitetaan vain maakunta yhden haastateltavan tätä nimenomaisesti pyytäessä oman anonymiteetin suojaamiseksi. Hän oli paikkakuntansa ainoa yrittäjä mittauksen alalla.

Tutkimuksen validiteetin kannalta on oleellista, että haastateltavien yrittäjien maantieteelliset sijainnit eivät keskity vain rakentamisen kasvukeskuksiin. Opinnäytetyössä selvitetään vaikuttaako työlainmuutos rekrytointipäätöksen tekemiseen. Tällöin on

vaarana tulosten vääristyminen, jos keskitytään haastattelemaan vain yrittäjiä, joilla on maantieteellisen sijaintinsa vuoksi keskiverto-otantaa paremmat kasvumahdollisuudet. Tällöin kyseenalaistuisi myös saadaanko tutkimusongelmaan valideja ja tutkimuksen reliabiliteettia tukevia vastauksia.

Päätoimiala ja toimialaluokitus

Haastateltavien päätoimialat ja toimialaluokitukset eivät olleet yhtenäiset. Päätoimiala oli kolmella yrittäjällä maanrakennus ja maansiirto, konsultointipalvelut kahdella ja mittauspalvelut kolmella yrityksellä. Toimialaluokituksissa oli enemmän hajontaa (kuvio 5). Kolmella yrittäjällä toimiala luokitus on ”42999 Muu muualla luokittelematon maa- ja vesirakentaminen” ja kahdella ”71126 Muu rakennustekninen palvelu”. ”71123 Rakennetekninen palvelu” ja ”71121 Yhdyskuntasuunnittelu” ovat yhdellä yrittäjällä. Vain kahdella yrityksellä oli sekä sama toimiala että toimialaluokitus.

Yritysten päätoimialat ja toimialaluokitukset

n=8



Kuvio 5. Yritysten päätoimialat ja toimialaluokitukset.

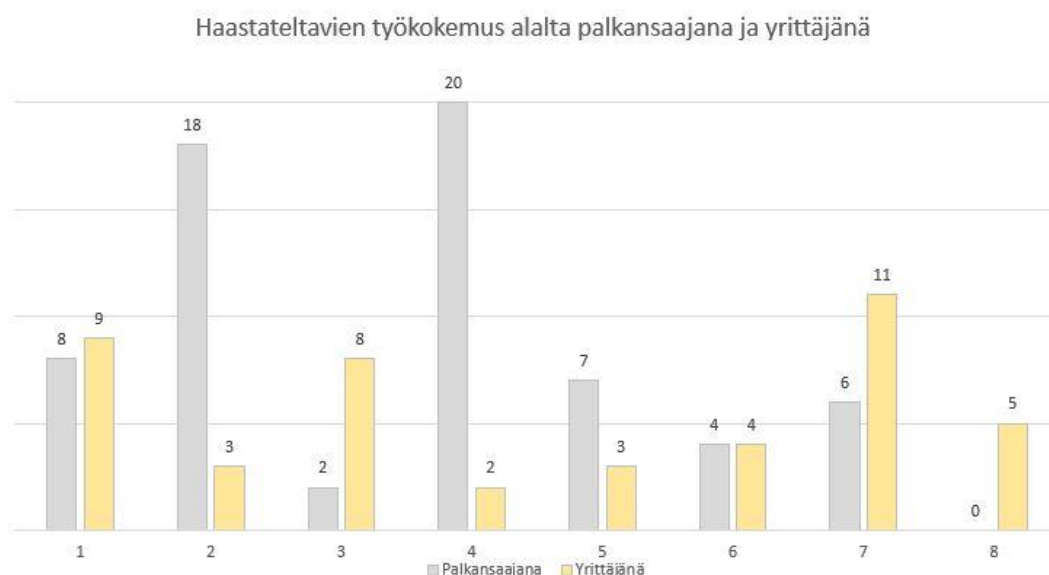
Mittausala on karkeasti jakaantunut kahteen mittauksen ympäristöön, jotka ovat rakennustekninen ”talopuoli” ja maanmittaukseen keskittyvä ”infra”. Tyypillisesti yrittäjät operoivat molemmissa ympäristöissä usein kuitenkin suosien toista. Tässä tutkimuksen otannassa haastateltavat operoivat laajasti mittauksen koko skaalalla, eikä tämä tutkimus lähtenyt erittelemään yritysten erityisosaamisaloja.

Rekrytoinnin näkökulmasta mittausalan jakautuminen erityisosaamisaloihin tuo uusia haasteita. Ilmiö on kasvamassa. Mittausalan jakautumisesta ja sen toimijoiden vertailusta keskenään olisi aiheellista tehdä oman tutkimuksensa.

8.2 Työkokemus ja koulutus

Työkokemus palkansaajana

Keskittyäksemme kartoittamaan yrittäjyyden ammattitaitoa mittausalalla taustatiedoissa kysyttiin työkokemuksesta alalta (kuvio 6). Vain yksi toimitusjohtaja ei omanut alan työkokemusta työvuosina.



Kuvio 6. Yrittäjien työkokemus mittausalalla työntekijöinä ja yrittäjinä.

Jotta tutkimuksessa saadaan riittävän laadukas kuvaaja etsiessä implisiittistä tietoa palkansaajakokemuksen merkityksestä rekrytointihalukkuuteen, haastattelussa painotettiin kokemusta omalta alalta ja sivuttiin täysin kokemus palkansaajana muilta aloilta. Mitään yhtenäistä tekijää rekrytointi- tai kasvupalukkuuteen ei löytynyt yrittäjien oman työkokemuksen pohjalta, vaan vastaukset olivat satunnaisia.

Kaikkien haastateltavien yrittäjien aiemmat työsuhteet palkansaajina olivat olleet vakituisia ja haastateltavat kertoivat irtisanoutuneensa itse. Haastattelussa ei käsitelty tilanteita tai ilmapiiriä, joissa haastateltavat olivat irtisanoutuneet. Kysymyksellä pyrittiin kartoittamaan, kokeeko itse henkilöperusteisen irtisanomisen kohteeksi joutunut henkilö henkilöperusteisen irtisanomisen pelon aiheuttavan estettä rekrytoimiselle. Vastauksissa esiintyi kuitenkin paljon empimistä ja epäluuloisuutta, eteenkin kysyttäessä miten työsuhteet olivat päättyneet, joten täyttä varmuutta haastateltavien vastaus-ten luotettavuudesta ei valitettavasti ole.

Tässä teemassa kartoitettiin yritysten kokoluokkia, joissa yrittäjät olivat hankkineet työkokemuksensa (taulukko 2). Yrittäjistä kaksi oli ollut vain yhden työnantajan palveluksessa alalla ennen siirtymistä yrittäjäksi. Tyypillisemmin työkokemusta oli useammasta työpaikasta.

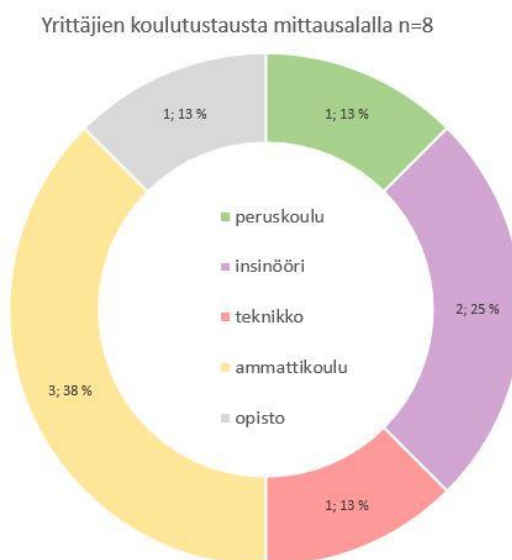
Taulukko 2. Yritysten kokoluokat, joissa työkokemus palkansaajana hankittu.

Yritysten kokoluokat, joissa työkokemus hankittu

Haastateltava	alle 4	5-9	10-19	20-49	50-199	200+
1		x			x	
2	x		x			
3		x				
4					x	x
5	x				x	
6	x					x
7			x			
8						

Mittausalan koulutus ja yrittäjyyskurssi

Tutkimuksessa keskityttiin erityisesti alan koulutukseen haastateltavien erityistä asiantuntijuutta kartoittaessa. Vain yhdellä toimitusjohtajalla on yritysjohtamisen tutkinto ja yhdellä ei ollut mittausalan tai johtajuuden koulutusta ollenkaan. Yhdellä haastateltavista on teknikon koulutus ja kahdella insinöörin koulutustausta (kuvio 7).



Kuvio 7. Yrittäjien koulutustausta mittausalalla.

Suomi on tietoa hyödyntävä yhteiskunta ja talousjärjestelmä, jossa tiedetään korkeimmin koulutetuilla olevan paremmat menestymisen mahdollisuudet (Raivio 2019). Yksinyrittäjäkysely kertoo, että noin puolella yksinyrittäjistä on ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto. Tutkimuksen otannassa on siis tyypillinen yksinyrittäjän koulutustaustan jakauma. Tätä vahvistaa vielä Yksinyrittäjäkyselyn toteamus, että 2013 vuodesta ammattikorkeakoulutaustaisten yrittäjien määrä on kasvanut ja ammatillisen koulutuksen saaneiden yrittäjien määrä vähentynyt. (Yksinyrittäjäkysely 2016, 3).

Tutkimuksessa tämä konkretisoituu siinä, että ammattikoulutaustaisista yrittäjistä kaksi oli loppusuoralla AMK-opinnoissa, joissa olivat saaneet yrittäjyyttä tukevia ja omaa osaamista syventäviä opintoja.

Yrittäjäkurssin oli suorittanut kaksi 2017 yrityksensä perustaneista haastateltavista, sekä yritysjohtajuuden kurssin käynyt toimitusjohtaja. Muut yrittäjät eivät olleet käyneet yrittäjäkurssia, eivätkä pitäneet kurssia tarpeellisena. Yrityskurssin käymisen tai

käymättömyyden syyksi ilmoitettiin starttiraha. Yrittäjäkurssin suorittaneet eivät tutkimuksen analysoinnissa erottuneet työlainsäädännöntuntemisellä tai kokeneet saaneensa kurssilta mitään erityisiä eväitä työnantajuuteen. Tämän voi nähdä selkeänä kehittämiskohteena yrittäjyyskursseilla.

8.3 Yrittäjyys

Yritysmuodot

Suomen Yrittäjien kyselyssä toiminimi oli 56 prosentilla yleisin yhtiömuoto. (Yksinyrittäjäkysely 2016, 4). Haastateltavista yrittäjistä kaksi oli aloittanut toiminimellä, mutta olivat myöhemmin perustaneet osakeyhtiön.

Haastateltavista kaksi pisimpään yrittäjänä toiminutta yrittäjää olivat ehtineet toimia useammassa yrityksessä, toinen siirtyen toiminimestä osakeyhtiön toimitusjohtajaksi. Yksi nuorimmista osakeyhtiöistä omasi taustallaan yrittäjän, joka oli tehnyt päätöksen useiden vuosien toiminimiyrittäjyyden jälkeen siirtyä pyörittämään osakeyhtiötä. Kaikki yrittäjät toimivat kokoaikaisina, jolloin osakeyhtiö on niin verotuksellisista syistä kuin vastuukysymysten kannaltakin toimivin vaihtoehto.

Motivaatio

Kaikki haastateltavat eivät halunneet kertoa omasta yrittäjyyskokemuksestaan omin sanoin, eikä kuvailla kokemuksiaan tai yrittäjyyden hyviä ja huonoja puolia. Yrittäjyyden eduksi ja motivaattoreiksi katsottiin vapaus yleisesti sekä vapaus työajoista (taulukko 3). ”On vain takarajoja”, kuten eräs haastateltava totesi, tarkoittaen määräpäiviä, jolloin työsuoritteiden tulee olla valmiina. Hyvä toimeentulo sekä perheyriksen jatkuvuus koettiin myös kantaviksi voimiksi, sekä yrittäjän pienempi vastuu verrattuna muihin yhtiömuotoihin. Yrittäjyyden huonoksi puoleksi todettiin kesälomien puute sekä jatkuva oman kunnon ylläpitäminen, kun sairastaakaan ei voi.

Taulukko 3. Yrittäjäksi ryhtyminen: Paradigma-malli Grounded theoryn pohjalta (Luomanen 2010. 361).

Kausaaliset edellytykset	Yrittäjäksi ryhtyminen – riskialtista mutta tuottavaa.
Ilmiö	Vapaus - lyhytaikaista, kesällä olematonta.
Asiayhteys konteksti	Päätösvalta lisääntyy ja taloudellinen paine kasvaa.
Toimintaa muuttavat ehdot	Perhe pitää elättää, eikä saa sairastua.
Toiminta strategiat	Tulee rekrytoida ja huolehtia omasta sekä yrityksen ”kunnosta”.
Seuraukset	Riskinottohalu alenee ja kasvuhalu vähenee, paineiden kasvaessa

Osa yrittäjistä oli saanut hyvää oppia seuratessaan läheltä perheenjäsenen tai omaisen yrittäjyyttä. Suurimpia sudenkuoppia oli väistetty oppimalla muiden virheistä.

Toisen virheistä oppiminen on kuitenkin kovin yksilöllinen piirre, sillä haastateltavissa yksi yrittäjä ei ollut oppinut edes omista virheistään – hänellä oli takanaan kaksi konkurssia.

Kasvuhalu

Haastattelussa kartoittaessa kasvuhaluukkuutta pisimpään urallaan olleet vastasivat nopeasti ja selkeästi joko tavoittelevansa selvää kasvua tai olevansa tyytyväisiä tilanteeseensa. Nuoremmissa kolme vuotta alalla olleista yrittäjistä osa yrittäjistä kierteli vastuun kanssa. Kasvua pidettiin mahdollisena, mutta täysin selkeää ja voimakasta halua kasville haastattelu ei varsinaisesti tuonut esille, vaikka kasvuhaluukkuus rankentamisen alalla on selkeästi noussut 2013 vuodesta (Yksinyrittäjäkysely 2016, 11).

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että kasvuhaluja alalla selvästi rajoitti mittauskaluston ja välineistön suuret investointierät. Investointien hinta, ennen kuin uusi työntekijä saadaan kentälle tekemään töitä, oli yleinen huoli. Palkan sivukuluja nostaa mm. rakennusalan korkeammat vakuutusmaksut verrattuna esimerkiksi toimistotyöntekijään.

Rakentamisen alalla on noussut myös muita aloja selvemmin esille, ettei omaa työaikaa voi lisätä. Työvoiman rekrytoiminen taas on sekä kallista, että riskipitoista. (Yksinyrittäjäkysely, 5). Tämä tuotiin selkeästi esille opinnäytetyön haastatteluiden vastuussissa. Mittauksenalalla jo yksin mittauksessa käytettävä takymetrilaitteisto ohjelmistoinen maksaa useita kymmeniä tuhansia euroja ja uuden keilaimen hinta liikkuu

lähempänä 70 000 euroa. Kuluja lisää myös ajoneuvokaluston tarve työn liikkuvan luonteen vuoksi. Yksi haastateltavista yrittäjistä oli ostanut sekä kaluston että työntekijän lopettavasta yrityksestä, mikä oli luonteva ja toimiva ratkaisu.

Vuosien varrelta

Hyvissä kokemuksissa mainittiin kerran työllistämisen helppous (ristiriidassa muiden kanssa). Yleinen positiivisuuteen keskittyminen nostettiin myös esiin, sillä yrittäjyydestä on vaivatonta kaivaa esille pelkästään negatiivista. Keskittymällä positiivisuuteen yrittäjyyskin maistuu paremmalle. Tämän ymmärtää, kun yrittäjyydestä nousi esiin abduktiivisen päättelyn avulla turvattomuuden tunne. Oli nähty läheltä, miten yritystoiminnassa ajaudutaan taloudellisiin vaikeuksiin ja miten tämä vaikuttaa sekä perhe- että ystävyys-suhteisiin.

Yrittäjyyden byrokratia nousi haastatteluissa esiin useasti. Paperityöt vaativat perehtymistä ja veivät arvokasta työaika. Työajan ulkopuolella taas haluttiin keskittyä lauantumiseen, eikä paperinpyörytykseen. Yrityksen paperit ohjattiinkin suoraan kirjanpitäjälle tai tilitoimistoon.

8.4 Työlainsäädäntö

Tunnettavuus

Haastateltavista yrittäjistä kaksi oli toiminut työurillaan luottamusmiehinä. Heillä oli tämän johdosta muita yrittäjiä syvällisempää tietoa työlainsäädännöstä. Lainsäädännöstä tutuimmiksi olivat tulleet työsopimuksia ja työturvallisuutta koskevat osiot. Myös työehtosopimukset ja palkkaus mainittiin tutuiksi. Mitä heikompi oli kokemus lain tuntemisesta, sen epävarmemmin yrittäjä suhtautui rekrytointiin (kuvio 8).



Kuvio 8. Työlain tuntemisen vaikutus työllistämiseen.

Yksi haastateltavista yrittäjistä, joka koki tuntevansa lain hyvin luottamusmiestoimen ansiosta, mainitsi kuitenkin lainsäädännön olevan hyvin tulkinnanvarainen. Tutkimuksen tuloksia tukee myös ekonomistien arviot irtisanomisen helpottamisen vaikutuksista. Ekonomistien mukaan tarvittaisiin rakenteellisia uudistuksia, joissa tulisi panostaa osaamisen päivittämiseen. (Isotalus 2018). Tutkimuksessa tämä ilmenee lainsäädännön tuntemisellä. Mitä parempi on yrittäjän osaaminen ja tieto työlainsäädännöstä, sen matalampi kynnys rekrytoimiseen.

Tuki ja hyödynnettävyys

Yrittäjän tarvitessa apua työlainsäädännön tulkitsemiseen neuvoa kysyttiin useimmin tilitoimistosta tai kirjanpitäjältä. Yksi haastateltavista ei halunnut vastata kysymyksen. Aiemmin toiminimellä toimineet yrittäjät kysyivät neuvoa yrittäjäjärjestöstä ja perheyrittäystaustalla ensisijaisesti omasta verkostosta. Verkoston merkitys tässä tutkimuksessa on suuri, mikä näkyy jo haastateltavien valinnassa. Mittauksenalalla yhteistyö on arkipäivää, mikä nousee esiin myös Yksinyrittäjäkyselyssä. Yhteistyöstä muiden yrittäjien tai yritysten kanssa tekee noin puolet, mutta harva toimii kokonaan yksin (Yksinyrittäjäkysely, 3).

Huonoja kokemuksia tuen saamisesta oli kertynyt kunnan yrittäjäneuvonnasta, joka ei saanut osakseen minkäänlaista arvostusta tämän kyselyn piirissä. Myös lakimiehistä oli kertynyt negatiivisia kokemuksia. Lakimiehen kanssa eniten yhteistyössä olivat olleet alalla pisimpään yrittäjinä toimineet miehet.

Useampi yrittäjä kokee työlainsäädännön olevan työntekijän, ei yrittäjän turvaksi. Tähän yleiseen paradigmaan viitattiin opinnäytetyön teorian Työsopimuslain ensimmäisessä kappaleessa. Työlainsäädäntöä pidettiin liian monimutkaisena ja ettei siitä ole haastateltavilla itsellään tarpeeksi tietoa. Ongelmat byrokratian, eli paperitöiden ja raskaiden työnantajavelvoitteiden kanssa mainittiin syynä olla rekrytoimamatta työntekijää, mikä on linjassa muiden yksinyrittäjien kokemusten kanssa (Yksinyrittäjäkysely, 8). Erään haastateltavan kokeman mukaan ensimmäisen rekrytoinnin paperityöt olivat olleet hänelle liikaa, mutta hän totesi seuraavan rekrytoinnin menevän paperitöiden osalta jo varmasti paremmin.

8.5 Rekrytointi

Työnantajuuus

Haastateltavista vain yhdellä yrittäjällä ei ollut minkäänlaista kokemusta työnantajuuudesta. Ensimmäisen työntekijän rekrytoimista pidettiin kynnyksenä, joka on jatkossa

helpompi ylittää (taulukko 3). Osa haastateltavista oli käyttänyt palkattua työvoimaa, mutta palanneet yksinyrittämiseen kuitenkin pois sulkematta uudelleen rekrytoimista. Tämä on linjassa Yksinyrittäjäkyselyn kanssa, joka mukaan 35% yksinyrittäjistä on toiminut työnantajana yritystoiminnan jossain vaiheessa (Yrittäjäkysely 2016, 3).

Taulukko 3: Ensimmäinen rekry ja työnantajaksi uudelleen ryhtyminen paradigmamalli Grounded theoryn pohjalta (Luomanen 2010. 361).

Kausaaliset edellytykset	Ensimmäinen rekry – Arveluttaa. Koetaan jatkumona yrittäjyyteen
Ilmiö	Byrokratia yllättää – Paperityöt ja laitehankinnat rasittavat kassaa.
Asiayhteys konteksti	Virheiden mahdollisuus kasvaa.
Toimintaa muuttavat ehdot	Kysytään neuvoa tilitoimistosta/kirjanpitäjältä.
Toiminta strategiat	Rekrytoidaan ja huolehditaan omasta sekä yrityksen ”kunnosta”.
Seuraukset	Irtisanominen.

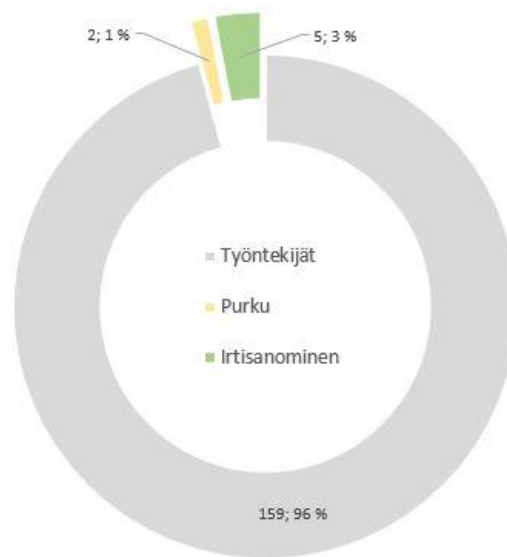
Kausaaliset edellytykset	Työnantajaksi uudelleen – vaatii pitkiä sopimuksia työmaille
Ilmiö	Haetaan kasvua ja asetetaan tuottotavoitteita. On opittu edellisestä.
Asiayhteys konteksti	Esimiestyö vaatii enemmän sekä aikaa että resursseja.
Toimintaa muuttavat ehdot	Molemminpuolinen luottamus. Esimerkillisyys ammattilaisena.
Toiminta strategiat	Itsenäinen ”valmis” työntekijä ei sido liikaa resursseja, tuottaa heti.
Seuraukset	Odotetaan hyvää työntekijää, eikä oteta riskejä.

Henkilöstö ja henkilöperusteiset irtisanomiset

Tutkimuksessa keskityttiin selvittämään alentaako tuleva työlainmuutos kynnystä rekrytoimiselle kapealla maanmittauksenalan yksityisellä sektorilla, jonka lisäksi tutkimus nivoo haastatteluiden kautta yhteen tietoa alan hyvistä käytänteistä koskien rekrytointeja. Koeaikapurkujen täsmällistä määrää eivät kaikki yrittäjät muistaneet tai halunneet kertoa, mutta se koettiin jopa yhteisestä sopimuksesta päättyneitä työsuhteita helpommaksi tavaksi päättää työsuhde. Tässä haastattelussa annettuun yrittäjien palkkaamaan henkilöstön kokonaismäärään lukeutuu yhden haastateltavan kaksi jo aiemmin konkurssiin tuomittua yritystä ja niiden henkilöstö. Työantajasta johtuvia, eli kollektiivisia työsuhteenpäättymisiä tutkimus ei käsittele.

Yrittäjillä oli ollut kaiken kaikkiaan yrittäjäurillaan palveluksessaan 166 työntekijää. Haastateltavien yrittäjien rekrytoimasta henkilöstöstä henkilöön perustuvaa irtisanomista oli käytetty seitsemän kertaa. Työsopimuksen purkuun oli päädytty kahdessa ja irtisanomiseen viidessä tapauksessa (kuvio 9).

Työntekijöihin kohdistuneet henkilöperusteiset irtisanomiset ja työsuhteen purut



Kuvio 9. Työntekijöihin kohdistuneet henkilöperusteiset irtisanomiset ja työsuhteen purut.

Kolmen henkilön kohdalla oli maksettu korvauksia työntekijälle. Väärin perustein irtisanotuksi tulleet ja irtisanomisen riitauttaneiden määrä on otannassa keskiarvoa alempi. Tässä tutkimuksessa asian riitauttaneiden prosentti osuus oli 1,8%, kun keskiarvo 2018 oli 2,2% - 2,9%. Keskiarvo on laskettu Talouselämä-lehden työlainmuutosta käsittelevästä artikkelista (Lähes 14 000 sai potkut... 2018). Vuosittain päättyvien työsuhteiden määrä on kokonaisuudessaan 600 000. Henkilöperusteisesti oli irtisanottu 13 710 henkilöä, joista 300-400 on riitauttanut asian.

Varoitusten antamista herkemmin pidettiin suositeltavana varotoimenpiteenä kuten myös lomauttamisen mahdollisuutta, jos työt ovat vähissä. Näin voitaisiin välttää mahdolliset irtisanomistilanteet. Jopa puolet yrittäjistä mainitsi vaihtelevan työnajan sopimukset, eli niin kutsutut nollasopimukset erityisen mieleisiksi. Haastattelussa ei kuitenkaan käynyt ilmi tarkasti moniko kyseistä sopimusmuotoa käytti tai oli käyttänyt, joten vaihtelevan työnajan sopimuksista ei saatu tässä tutkimuksessa edes implisiittistä

tietoa. Vaihtelevan työajan sopimukset ja niiden yleistyminen tarjoaa tutkijoille hyvän näkökulman ja tutkimusaiheen rekrytoinnin kynnyksen alentamista pohdittaessa.

Työsopimukset

Pääasiallisesti työsuhteet olivat olleet vakituisia. Vakituiset työsuhteet koettiin ehdottomasti ja 100% ensisijaisiksi sopimusmuodoiksi. Kaikki yrittäjät olivat myös työurillaan tehneet vain vakituisia työsuhteita. Kaksi yrittäjistä kertoi käyttäneensä kaikkia sopimusmuotoja työsuhteissa, kun taas kaksi yrittäjää ilmoitti, ettei missään olosuhteissa solmisi oppisopimusta työntekijän kanssa. Määräaikaisia sopimuksia oli käyttänyt vain kaksi haastateltavaa työntekijän omasta pyynnöstä esim. harjoittelujaksoille tai kesätyön ajaksi. Yksi yrittäjä korosti harjoittelun merkitystä nuoren työntekijän sosiaalisen- ja ammatillisen taidon tarkastelussa. Yleensä määräaikaisuuksia jatkettiin vaihtelevan työajan sopimuksilla. Vuokratyö kiinnosti vain yhtä yrittäjää, vaikka kenelläkään siitä ei ollut kokemusta.

Työsopimukseen haastateltavilla oli ristiriitainen suhde. Vaikka kyse on samasta työstä, yrittäjät käyttivät eri liittojen työsuhteita. Yrittäjien mainitsemia työehtosopimuksia oli: Konsulttialojen yleinen työehtosopimus ja Talonrakennusalan yleissitova työehtosopimus. Toimeksiantaja noudattaa KSE 2012 yleisiä konsulttiehtoja ja työntekijät kuuluvat 6kk:n koeajan piiriin. Yrittäjät, joilla oli työsuhteessa puolen vuoden koeaika, pitivät sitä riittävänä turvana. Jos yrittäjillä oli käytössä TES, jossa 3kk koeaika, kuten talonrakennusalan työehtosopimus, niin koeaika pidettiin riittämättömänä työntekijän ammattitaidon selvittämiseksi ja koeajan lyhyttä pidettiin epävarmuutta aiheuttavana tekijänä.

Lyhyemmällä koeajalla työntekijöitä palkanneet yrittäjät korostivat työntekijöiden taustojen selvittämistä ja suositusten merkitystä. Vastuuta hakemuksen oikeellisuudesta ei tule syytä hakijan vastuulle, vaan ennen työsuhteen allekirjoittamista tulee yrittäjän itse varmistua työntekijän taustoista. Koska ”hyvyys” on subjektiivista, työntekijä voi vilpittömästi pitää itseään erinomaisena rekrytointina, mutta taustalta selviää esimerkiksi piintynyt tapa myöhästellä. Työntekijä ei vain itse koe myöhästelyään negatiivisena, kokiessaan tekevänsä työsuoritteensa kiitettävästi.

Käytettävän työehtosopimuksen valinnassa avautuukin selkeä uuden tutkimustyön kohde. Mittausalalla ei ole omaa erityistä työehtosopimusta, joten käytännöt vaihtelevat työnantajasta riippuen. Tässä tutkimuksessa ei tullut ilmi yhtenäisiä käytäntöjä tai määräyksiä työehtosopimuksen valitsemiseen. Syyt eri työsopimusten käyttöön löytyvät osittain yritysten päätoimialasta. Mittausalan yritysten toimialoja ja -luokituksia oli haastateltavien keskuudessa niin monia, ettei voida vetää luotettavia johtopäätöksiä niiden pohjalta. Tutkimuksessa ei kuitenkaan kysytty mitä työehtosopimusta yrittäjän omilla aiemmissa työsopimuksissa alalla työntekijänä toimiessaan on noudatettu. Tämä on tekijä, joka olisi saattanut vaikuttaa yrittäjän työehtosopimuskäytäntöön omassa yrityksessään ja on siten myös erinomainen aihe jatkotutkimukselle.

Rekrytoimishalukkuus

Vain yksi haastateltavista yrittäjistä ei koe tarvetta rekrytoida edes hyvää työntekijää, muut olivat valmiita rekrytoimaan hyvän työntekijän, jos oma työtilanne näyttää vakaalta. Kaivattua vakautta toisivat vastausten perusteella pitkät sopimukset isoille rakennustyömaille, joissa on projektinaikainen jatkuva mittaamisen tarve. Esimerkkeinä näistä mainittiin isot liikekeskukset sekä suuret infrahankkeet kuten eritasoliittymät valtateilla. Yhteistä suurille projekteille on, että ne kestävät ajallisesti useita vuosia.

Yrittäjien vastaukset olivat täysin oletettavissa ja linjassa sen kanssa, että yleensä helppoin ja tavallisin päätös on olla tekemättä mitään. Pidetään ovi auki mahdollisuudelle ottamatta riskiä tai joutumatta kokeilemaan uutta. Valitettavasti tällainen käytös malli passivoi ja johtaa muutosvastarintaan. Tällöin hyvä taloudellinen tilannekaan ei välttämättä tuo muutosta, sillä taloudelliset päätökset tehdään usein hetken mielijohteesta ilman syvää harkintaa ja puutteellisilla tiedoilla. (Raivio 2019)

Haastattelussa analyysin teossa käytettiin induktiota, jossa yksittäisiä havaintoja verrattiin kokoaineistoon, kun etsittiin eri merkityskokonaisuuksia eli kategorioita. Haastattelun vastauksista nousi esiin, että keskisuurissa ja suurissa yrityksissä työurallaan olleet yrittäjät suhtautuivat rekrytointiin stressittömämmin kuin alle 20 hengen yrityksissä työurallaan palkansaajina olleet. Tämän tutkimuksen mukaan yrittäjän palkansaajana kohtaamat tilanteet saattavat laajemminkin vaikuttaa yrittäjien päätösten takana piileviin motiiveihin, kuten jo aiemmin käsitellyt työehtosopimukset (s.48).

Riskitekijät

Epävarmuustekijöinä kasvulle mainittiin useimmin työntekijäpula, josta oli erityisen huolissaan kolme yrittäjää, mikä on selkeästi suurempi syy olla rekrytoimatta, kuin yksinyrittäjien keskuudessa keskimäärin. Tähän pidettiin suurimpana syynä ammattikorkeakouluista valmistuvien vähyyttä ja ammattiasteisen opintojen suorittaneiden osaamattomuutta.

Huono kokemus työntekijästä ja irtisanomisen vaikeus mainittiin epävarmuustekijänä kerran, kovat palkkojen sivukulut sekä investointien hinta nostettiin esiin useammin. Korkeat kustannukset koettiin jopa rekrytoinnin esteenä, eikä vain riskinä. Ekonomistien mukaan tämä ei ole ainoastaan pienten yrittäjien huoli. Palkanmuodostukseen tarvittaisiin lisää joustavuutta. Palkkojen tulisi reagoida nopeammin muutoksiin esimerkiksi palkallisen sopimisen kautta ja yleissitovuutta lieventämällä. (Isotalus 2018).

Omasta terveydestä huolehtiminen nousi yrittäjien yhteiseksi huoleksi, mutta suurempana taloudellisena riskinä pidettiin työntekijän sairastumista. Yksi haastateltavista kertoi, miten työntekijän pitkä sairausloma ajoi hänet tilanteeseen, jossa hänen oli luovuttava osasta työmaistaan, jotta sai itse suoritettua tapaturmassa loukkaantuneen työntekijän työkuorman. Tällöin yrittäjän omasta verkostosta löytyi apua akuutissa tilanteessa.

Hyvät neuvot kalliit

Parasta tietoa ja tukea yrittäjät kokivat saaneensa eri lähteistä. Kokemuksen kautta saadun tiedon merkitystä korostivat toisen polven yrittäjät, sekä yrittäjät, joilla oli aiempaa yrittäjäkokemusta. Vain yksi yrittäjä koki, että hänelle on tarjottu tietoa ja tukea hänen sitä erikseen pyytämättä.

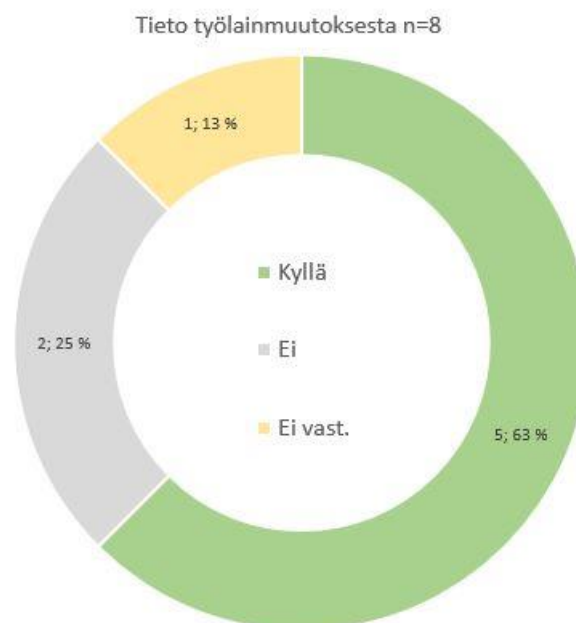
Kokemuksia rekrytoinneista oli laidasta laitaan. Erään haastateltavan mukaan hankalan työntekijän tunnistaa jo haastattelutilanteessa siitä, että työntekijä esittää kiinnostusta työehtosopimusta kohtaan. Ammattiliittoon kuuluminen koettiin negatiivisena ja henkilön palkkaamishalua vähentävänä tekijänä. Työntekijäpula nimenomaan osavista ammattilaisista on kova. Jos työhakemus on huolimaton ja siinä esiintyy virheitä,

niin kokemus osoitti, että henkilö on kentälläkin huolimaton, eikä näin soveltuva mittauksen alalle.

Parhaat rekrytoinnit koettiin olevan niitä aktiivisia työnhakijoita, jotka soittivat ja kysyivät töitä itse. Erityisesti painotettiin, että työntekijän taustoihin tulee paneutua kunnolla. Tämä tarkoittaa konkreettisesti soittamista edellisille työnantajille, näin parilla puhelulla voidaan välttää mahdollisesti kallis virhe. Virheen hinnat ovat varmasti myös osasy sille, ettei vuokratyö ole saanut kiinnostusta.

8.6 Tuleva lakimuutos

Tutkimuksessa keskityttiin selvittämään alentaako tuleva työlainmuutos kynnyistä rekrytoimiselle kapealla maanmittauksenalan yksityisellä sektorilla. Haastattelussa selvitettiin, miten tuttu tuleva lakimuutos on sen kohderyhmälle, eli pienyrittäjille. Kahdeksasta yrittäjästä viisi oli kuullut tulevasta lakimuutoksesta, mutta kukaan ei tiennyt tarkkaa sanamuotoa tai päivää, jolloin työlainmuutos toteutuu (kuvio 10).



Kuvio 10. Tieto työlainsäädännön muutoksesta.

Parhaiten yrittäjät muistivat työtaistelut, kun mediassa käsiteltiin henkilömääräistä työlainmuutosesitystä koskien alle 20 työntekijän yritysten irtisanomissuojaa. Vain kolme yrittäjistä oli huomionnut, että rajausta laskettiin ensin kymmeneen ja sittemmin rajausta poistettiin kokonaisuudessaan. Rajauksen poistaminen ei saanut yrittäjiä vaakuuttumaan työlainmuutoksen vaikutuksesta, vaan koettiin, että vasta oikeuskäytäntö ja tuomioistuimien päätökset määrittelevät lainmuutoksen tosiasiallisen vaikutuksen.

Asenne työlainmuutosta kohtaan oli pääasiassa positiivinen. Haastattelussa otannan pienyrittäjä, jolla oli yli 20 hengen henkilöstö, koki aiheellisesti, ettei työlainmuutos koske häntä, eikä ilmaissut kantaansa. Kolme yrittäjistä moitti työlainmuutoksen olevan ympärilyövä, epäselvä tai vailla selvää henkilörajaa. Vain yksi yrittäjä ilmoitti lakimuutoksen selkeästi hyväksi sellaisenaan.

9 JOHTOPÄÄTÖSET JA POHDINTA

9.1 Hyviä käytänteitä

Työn lopputuloksesta ilmenee, että työnantajaksi ryhtyminen yksityisenä mittausalan yrittäjänä on yllättävän helppoa ja kynnys ensimmäisen työntekijän rekrytointiin ei ole noussut suureksi. Olisi kuitenkin ehdottoman suositeltavaa, että yrittäjät tutustuvat ensin palkansivukuluihin ja laitteistohankintojen kustannuksiin yllätysten välttämiseksi.

Haastattelun tuloksista voidaan päätellä, että mittauksen alalla suositaan selvästi vakinaisia sopimuksia ja pidetään koeaikapurkua ulospääsynä, jos koetaan työsuhteessa ongelmia. Tosin tämä on yleisempää käytettäessä konsulttitoiminnan yleisiä sopimusehtoja ja konsulttialan työehtosopimusta, joka noudattaa 6kk koeaikaa. Määräaikaiset kesätyöntekijät ja harjoittelijat antavat myös yrittäjälle mahdollisuuden kokeilla siipiään ja harjoitella omaa rooliaan työnantajana. Yrittäjät painottivat työhakemuksiin paneutumista. Mitä huolellisempi hakemus, sen parempaa huolellisuutta voi odottaa henkilöltä myös työntekijänä. Rekrytoitavan henkilön taustoihin tulee paneutua

henkilökohtaisesti ja soittaa edellisille työnantajille, jotta saa puolueetonta tietoa kattavan henkilön soveltuvuudesta alalle.

Yksi selkeimmistä kilpailueduista on verkostoituminen. Vaikka yrittäjillä on kilpailu-asema keskenään, niin konsensus tekemisen laadusta ja kaverin tukemisesta nousee esiin vahvasti. Erityisen onnistuneena rekrytointitapana pidettiin koko paketin ostamista, eli ammattilainen siirtyy yrittäjältä toiselle valmiin kaluston kanssa. Tämä ei onnistuisi ilman toimivaa verkostoa. Toimeksiantajalla on valmiina mittauslaitteisto ja -välineet toiselle mittamiehelle, mutta se ei poissulje kokonaisinvestointia myös kalustoon rekrytoinnin yhteydessä.

Erityisenä epäluotettavuuden merkinä koettiin, jos työhaastattelussa työntekijä itse otti puheeksi työehtosopimuksen ja oli tuttu työehtosopimuksen erityispiirteiden kanssa. Haastateltavilta toivottiin kiinnostusta työnkuvaa ja työvastuita kohtaan enemmän kuin omien etujen ajamista.

9.2 Loppupäätelmä

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa perehdyttiin työlainmuutoksessa kokonaisarvioinnissa huomioon otettaviin henkilöperusteisen irtisanomisen käytäntöihin. Tutkimuksessa käytettiin monipuolisia ja laadullisesti oikeita analyysimenetelmiä haastatteluiden purkamiseen, käytänteiden ja implisiittisen tiedon esiin tuomiseen. Analyysin päätelmät ovat perusteltuja. Haastatteluiden analyysin tueksi on tuotu niin tutkimuksia kuin artikkeleja vahvistamaan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia.

Toimeksiantajan toiveena oli selvittää vastausta pääkysymykseen: alentaako työlainmuutos kynnystä rekrytoimiselle ja miten epävarmuutta rekrytointipäätöksen taustalta voi helpottaa? sekä millaisia hyviä käytänteitä pienyrittäjillä on koskien rekrytointia? Tutkimus kasvoi ja kehittyi sen tekemisen myötä. Tutkimuskysymyksen tarkentuivat opinnäytetyön aikana. Tutkimus vastasi asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja toimeksiantaja katsoi toimeksiannon täyttyneen kiitettävästi. Toimeksiantaja tulee luomaan

hyvistä käytänteistä omaan yrityskulttuuriinsa istuvia käytäntöjä ja perehtyy tarkemmin vaihtuvan työajan sopimuksiin.

Empirian otanta on suppea osin johtuen mittausalan kapeudesta sekä yrittäjien suhtautumisesta tutkimukseen. Osa haastatteluista oli hyvin vaikeaa saada. Ilman sisäpiirikontaktia haastatteluiden koostaminen edes tässä mittakaavassa olisi ollut täysin mahdotonta. Haastatteluiden kestollinen hajauma 10-45min kertoo yrittäjien ristiriitaisesta suhtautumisesta. Osaan avoimista kysymyksistä ei saatu vastauksia, vaikka kysymykset esitettiin haastattelun aikana uudelleen eri tavalla muotoiltuna.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että työntekijän ikää ja palvelusvuosia katsottiin etuna, joskin tällöin nousi pelko sairauspoissaoloista rekrytoinnin esteeksi. Haastatelussa nuoruus ja kokemattomuus keräsi enemmän negatiivisia kommentteja. Nuoren työntekijän rekrytoimisessa tulee kiinnittää ehdottomasti huomiota hänen omaan aktiivisuuteensa, työhakemuksen huolellisuuteen ja henkilön aiempaan työkokemukseen. Yrittäjät myös kokivat, että hyvät työntekijät ovat kiven alla. Tähän pidettiin suurimpana syynä insinööritasoisista koulutuspaikoista valmistuvien vähyyttä ja ammattiasteisen opintojen suorittaneiden osaamattomuutta.

Tutkimus saavutti tavoitteensa luottamuksellisuudesta. Kiistanalaisimmat ja täysin poliittisesti epäkorrektilt lausumat liittyivät ammattiliittoihin, joskin osalla haastateltavissa oli myös omakohtaista kokemusta ammattiliitossa toimimisesta.

Tässä tutkimuksessa ei löydetty selvää yhteyttä lakimuutoksen kannustavuudesta työntekijän rekrytoimiseksi. Hallituksen toimet voivat toki edesauttaa työntekijöiden vaihtuvuutta ja näin oikean työntekijän löytymistä. Tämä saattaa lisätä tuottavuutta, mutta suoraa yhteyttä työlainmuutokseen tulee olla vaikea havaita. Palkan sivukuluihin vaikuttaminen hallituksen päätöksillä antaisi yrittäjille enemmän kannustinta ja rohkeutta tehdä rekrytointipäätöksiä kuin nyt voimaan astuva työlainmuutos. Tutkimuksen tuloksissa yllätti, ettei alalla käytetä määräaikaista työsopimuksia, jotka olisivat sidottuja tiettyihin projekteihin.

Tutkimusta voi soveltaa myös muille aloille ja tutkimus antaa täten erinomaisen lähtökohdan jatkotutkimukselle. Suora jatkotutkimus aiheesta on myös selkeä toteuttaa,

kun työlainmuutos on astunut voimaan. Opinnäytetyöntekijä voi selvittää miten työlainmuutos on toteutunut ja onko muutoksella ollut merkitystä yrittäjien rekrytointipäätöksiin. Haastatteluiden analyysi nosti esiin myös muita kiinnostavia tutkimuksen aiheita, kuten käytettävän työehtosopimuksen valintaperusteet ja yrittäjäkurssin kehittäminen lisäämällä tietoa työlainsäädännöstä.

Opinnäytetyö on ollut voimien ponnistus ja monitahoinen prosessi niin työlainsäädännön kuin yrittäjyyden maailmaan. Opinnäytetyö vaatii tavoitteellista, pitkäjänteistä ja ennen kaikkea järjestelmällistä työskentelyä. Tästä johtuen aiheeseen perehtyminen syventää ammatillista asiantuntijuutta taloushallinnon ja henkilöstöjohtamisen alalla. Opinnäytetyön prosessi vahvisti osaamistani tutkimuksen tekijänä ja syvensi tietouttani työlainsäädännön yksityiskohdista. Suppeasta otannasta huolimatta tutkimuksen aikataulussa ei osattu ottaa huomioon miten työläs vaihe on tutkimusvastausten analysointi. Analysointi viivästytti opinnäytetyötä muutamalla viikolla, mutta muuten työ pysyi arvioidussa aikataulussaan.

LÄHTEET

Eduskunnan www-sivut. 2019. Viitattu 13.3.2019. www.eduskunta.fi

HE 227/2018. Laki työsopimuslain 7 luvun 2§:n muuttamisesta.

HE 227/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta. Viitattu 1.5.2019. www.eduskunta.fi

Huhta, H. 2013. Finnish Labour Law in 60 minutes. Helsinki: Edita

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. toim. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. toim. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino

Isotalus, P.2018. Irtisanominen ei ole ongelman ydin: ekonomistien mielestä nyt taistellaan periaatteesta. Kauppalehti 23.10.2018. www.kauppalehti.fi. Viitattu 23.4.2019.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 2012. Kategoriat, kulttuuri & moraali. Tampere: Vastapaino.

Järventausta, J. & Kekäläinen, H. 2018 Ehdotus yrittäjyyden edistämisen strategiseksi toimenpideohjelmaksi vuosille 2018–2028. 2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2018.

Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336 muutoksineen. Koskinen, S. 2018. Professors Studio: työoikeuden professori Seppo Koskinen. Viitattu 29.3.2019. https://www.youtube.com/watch?v=czgep_iCCk0

Kurki-Suonio, O. 2018. Työoikeuden professori pitää irtisanomislakia ongelmallisena: ”Eikö ole varomattomasti kirjoitettu?”. Tekniikka ja Talous 19.10.2018. www.tekniikkatalous.fi. Viitattu 24.4.2019.

Lapin ammattikorkeakoulun www-sivut. 2019. Viitattu 20.5.2019. www.lapinamk.fi

Lehtinen, P. 2018. Yli 16 000 vastausta: Tätä mieltä yrittäjät ovat hallituksen irtisanomislakihankkeesta. Kauppalehti 2.11.2018. www.kauppalehti.fi. Viitattu 23.4.2019.

Luomanen, J. 2010. Straussilainen Grounded Theory -menetelmä. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. toim. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 351–371.

Lähes 14000 sai potkut henkilöperusteisesti – paljonko ryöpytetty irtisanomislaki paisuttaa lukua? 3.10.2018 www.talouselama.fi. Viitattu 23.4.2019.

Maanmittauslaitoksen www-sivut. 2019. Viitattu 20.5. www.maanmittauslaitos.fi

Metropolia ammattikorkeakoulun www-sivut. 2019. Viitattu 20.5.2019.
www.metropolia.fi

Parnila, K. 2017. Työsuhde tutuksi - esimiehen selviytymisopas 2. painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 17.3.2019. www.kauppakamaritieto.fi

Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Forssa: e-Oppi Oy. Viitattu 9.5.2019. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789522828019>

Raivio, K. 2019. Näytön paikka – Tutkimustiedon käyttö ja väärinkäyttö. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 29.4.2019. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523455726>

Tilastokeskuksen www-sivut. 2019. Viitattu 17.3.2019. www.stat.fi

Toimeksiantajan www-sivut. 2019. Viitattu 21.5.2019. www.mittaaja.fi

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 5., uudistettu painos. PS-kustannus: Jyväskylä

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. PS-kustannus: Jyväskylä

Yksinyrittäjäkysely 2016. 2016. Helsinki: Suomen Yrittäjät. Viitattu 1.5.2019.
https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_yksinyrittajakysely_2016.pdf

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.