

Pirjo Koskensalo

TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEN SYYT YRITYKSISSÄ

Liiketalouden koulutusohjelma
Taloushallinnon suuntautumisvaihtoehto
2009



Haluan kiittää rakasta miestäni, joka on kuukaudesta toiseen jaksanut hoitaa lapset ja kodin vaimon opiskellessa. Tämä kaksi vuotta kestänyt rutistus on koetellut kärsivällisyyttä, mutta olet jaksanut jatkuvasti kannustaa ja olla tukena niin myötä- kuin vastamäessä, parempaa odotellessa.

Haluan kiittää myös Etelä-Pirkanmaan työ- ja elinkeinotoimiston johtaja Riku Immosta sekä Kankaanpään työvoimatoimiston henkilökuntaa avusta.

Haluan kiittää myös ohjaajaani Tapani Torpoa sekä opponenttiani Jaana Kujansuuta. Heillä on ollut työtä vaikeasti hallittavan tutkijan kanssa.

Jämijärvellä 7.6.2009

Pirjo Koskensalo

TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEN SYYT YRITYKSISSÄ

Koskensalo, Pirjo
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2009
Torpo, Tapani
UDK: 331.108 ja 658.313
Sivumäärä: 50

Asiasanat: henkilöstöhallinto, työvoima, irtisanominen, lomauttaminen

Opinnäytetyössä tutkittiin syitä työntekijöiden käytön vähentämiseen yrityksissä. Tutkimus paneutui erityisesti irtisanomisiin ja lomauttamisiin ja näiden syihin. Alkava laskusuhdanne pakottaa yritykset miettimään keinoja säästöjen hakemiseen. Joissakin tapauksissa se aiheuttaa reaktion, jossa turvaudutaan irtisanomisiin ehkä liiankin helposti. Toisinaan lamaa saatetaan käyttää tekosyynä heikosta työntekijäaineeksestä eroon pääsemiseen. Työnantajan esittämä yleisin syy irtisanomisille ja lomautuksille on tuotannolliset ja taloudelliset tekijät. Tutkimuksella pyrittiin selvittämään, miten hyvin työntekijän ja työnantajan näkemykset vastaavat toisiaan.

Tutkimus aloitettiin laatimalla kyselylomakkeet erikseen työnantajille ja työntekijöille. Työnantajille osoitettu kysely laadittiin web-lomakkeena ja lähetettiin sähköpostitse linkitettyinä. Työntekijöille kyselylomakkeet toimitettiin työvoimatoimistojen kautta. Lomakkeisiin oli mahdollisuus antaa yhteystietonsa, mikäli halusi osallistua henkilökohtaiseen haastatteluun. Näiden tietojen pohjalta saatu aineisto analysoitiin ja tehtiin yhteenveto. Teoriapohjaksi kerättiin aineistoa työsopimus- ja yhteistoimintalaista, korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen päätöksistä sekä työmarkkinajärjestöjen kotisivuilta.

Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset työvoiman vähentämisperusteista poikkeavat toisistaan vain harvoissa tapauksissa. Työnantajan esittämä yleisin peruste on tuotannolliset ja taloudelliset tekijät, pieni osa on joutunut irtisanomaan työntekijän individuaaliperusteella. Näissä erikoistapauksissa kyseessä on ollut aiheettomat poissaolot johtuen ainakin osittain alkoholien käytöstä. Työntekijöiden näkemys irtisanomisperusteista vastaa lähes täydellisesti työnantajan näkemystä. Tutkimukseen vastanneista vain kaksi oli sitä mieltä, että tuotannollisten ja taloudellisten perusteiden käyttö henkilöstön saneeraukseen oli peitelty syy. Toisen henkilön kohdalla haastattelu tuki tätä olettamusta.

Irtisanomisjärjestys on sekä työnantajille että työntekijöille epäselvä. Yleisin käsitys työntekijöillä on, että viimeksi työhön tulleet ovat irtisanottavissa ensimmäisinä. Irtisanomissuojasopimusten mukaisesti työntekijän ammattitaito, työsuhteen pituus ja huoltovelvollisuus ovat etusijalla töihin jääviä punnittaessa. Käytännössä kuitenkin harva työnantaja noudattaa kirjaimellisesti näitä ohjeistuksia. Tulevaisuuden kehitysnäkymät työvoiman käytön vähentämisessä näyttävät enenevässä määrin siltä, että kiinnittämällä huomiota lyhytnäköisesti pelkääseen meneillään olevan tilikauden tulokseen työnantaja vähentää säästöjen varjolla tärkeintä voimavaraansa: asiantuntevaa, ammattitaitoista ja työhönsä sitoutunutta henkilöstöä.

THE REASONS FOR THE REDUCING THE USE OF PERSONNEL IN THE ENTERPRISES

Koskensalo, Pirjo

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business and Administration

May 2009

Torpo, Tapani

UDC: 331.108 and 658.313

Number of pages: 50

Key words: personnel management, labour, notice, lay-off

This thesis researched the reasons for the reducing the use of personnel in the enterprises. The thesis considers especially notices and lay-offs and the reasons for them. A starting downswing constrains the enterprises to think the methods to find savings. In some cases that incurs a reaction where are resorted notices maybe too easily. Sometimes the depression is maybe used as an excuse of throwing off the unwanted employees in the enterprises. The most general reason of terminations and lay-offs is financial and production-related grounds. The employees' opinions differ very much from employers' views. This thesis tried to find out how near the employees' and the employers' views are to each other.

The thesis was started with making questionnaires for the employers and the employees. For the employers the questionnaire was made as a web-form and sent by an e-mail. To the employees the questionnaires delivered with help from employment office. There was a possibility to get ones contact information in the questionnaire if somebody wanted to enter into an interview. The material be based on these answers was analysed and made a summary of it. The theory was collected from Employment Contracts Act, Collective Agreements Act and the orders of the Supreme Court and the Labour Court and in the homepages of Labour market organizations.

The employers' opinions of the reducing grounds of the labour differed from the employees' view only in a few cases. The most popular reason that the employers gave were financial and production-related grounds, only a few had had to denounce the employee for an individual reason. In these special cases there have been irrelevant absences without a reason, partly due to use of alcohol in some cases. The employees' views of the reducing grounds equated almost absolutely to the employers' views. Only two respondents thought that the financial and production-related grounds were veiled reasons to reduce the use of labour. The interview with the other person endorsed that supposition.

The order for notice is not quite clear either to the employers or the employees. The public opinion is that those who had been engaged last have to be dismissed first. Anyway, the most important grounds are professional skills, the length of employment and the maintenance liability. In practise, only a few employers follow those directions. In the future the employers will be forced to invest in their personnel - the most important resource.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

JOHDANTO	7
1 TYÖELÄMÄN YLEISPERIAATTEITA	9
1.1 Viitekehys	10
1.1.1 Työehtosopimusjärjestelmä	11
1.1.2 Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen	12
1.1.3 Tasa-arvo työelämässä	12
1.2 Irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus	13
2 TYÖSUHTEESEEN JA -AIKAAN SEKÄ PALKKAAN LIITTYVÄT JÄRJESTELYT	14
3 LOMAUTTAMINEN	17
3.1 Lomauttamisen periaatteet	18
3.2 Lomautusmenettely	20
3.3 Työsuhteen päättyminen lomautusaikana	20
4 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN	21
4.1 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	22
4.2 Muut työnantajalähtöiset irtisanomisperusteet	26
4.3 Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet	26
4.3.1 Perusteettomat poissaolot	27
4.3.2 Ohjeiden vastainen menettely	28
4.3.3 Huolimattomuus työssä	28
4.3.4 Sopimaton käytös työssä	28
4.3.5 Työvelvoitteen laiminlyönti ja työstä kieltäytyminen	29
4.3.6 Puutteellinen ammattitaito, soveltumattomuus työhön ja heikot työsuoritukset	29
4.3.7 Luottamuspula	30
4.3.8 Kilpaileva toiminta ja yrityssalaisuuden rikkominen	31
4.3.9 Työntekijän rikollinen toiminta	32
4.3.10 Päihdyttävien aineiden käyttö työpaikalla	32
4.3.11 Muita työntekijän käyttäytymisestä johtuvia irtisanomisperusteita	33
4.3.12 Työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen	33
4.3.13 Perusteet, jotka pääsääntöisesti eivät oikeuta irtisanomiseen	34

4.4 Työsopimuksen päättämismenettely työntekijäperusteisissa irtisanomistilanteissa	34
4.4.1 Varoituksen antaminen	35
4.4.2 Irtisanomisen toteuttaminen ja työntekijän kuuleminen.....	35
4.4.3 Muun työn tarjoaminen.....	35
4.5 Työsopimuksen päättämismenettely työnantajaperusteisissa irtisanomistilanteissa	36
4.5.1 Työnantajan selvitysvelvollisuus.....	36
4.5.2 Yhteistoimintamenettely	36
5 TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ.....	39
5.1 Irtisanomisjärjestys	41
6 TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEN VAIKUTUKSET YRITYKSESSÄ.....	44
6.1 Säästöt ja tuloksen paraneminen.....	45
6.2 Inhimilliset tekijät.....	46
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	47
LIITTEET	

JOHDANTO

”Henkilöstön irtisanomiset eivät enää ole poikkeuksellisia toimia yrityksen olemassaolon turvaamiseksi, vaan paljon käytettyjä keinoja yrittää vähentää kustannuksia ja lisätä kilpailukykyä. Käytäntö on myös laman (1990-luvun) jälkeisessä Suomessa kulkenut siihen suuntaan, että irtisanomisiin ryhdytään herkästi, jos yrityksen voitot ovat vähentyneet tai uhkaavat vähentyä.” (Ranki 2000, 15)

Mielenkiinto tutkimuksen tekemiseen henkilöstön irtisanomisten syistä heräsi syksyllä 2008. Talousuutiset varoittelivat alkavasta lamasta ja pankkikriisit olivat arkipäivää. Laskusuhdanteen alku oli todellinen ja yritysmaailma reagoi siihen välittömästi. Tällöin irtisanomiset ja lomautukset olivat median pääuutisena lähes päivittäin. Tuotannon supistuminen ja taloudellinen taantuma pakottivat yrityksiä etsimään keinoja, millä saada liiketoiminta jatkumaan menestyksekkäästi. Luottamus talouden kasvuun tai edes vakaana pysymiseen oli hyvin alhainen. Suurimmat yritykset pystyivät pitämään pintansa vakaan taloudellisen tilanteensa ansiosta, mutta moni pieni tai keskisuuri yritys joutui suuriin taloudellisiin vaikeuksiin. Tässä vaiheessa moni työnantaja oli tilanteessa, jossa henkilöstökapasiteetin saneeraaminen oli välttämättömyys liiketoiminnan jatkumisen kannalta ja konkurssin välttämiseksi.

Tutkimuksen tavoitteena oli perehtyä laajasti syihin, joita työnantaja esittää irtisanoessaan ja lomauttaessaan työntekijöitä sekä selvittää lainsäädännöllisiä taustatekijöitä. Yleisesti esitetty syy irtisanomiseen on tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Yleisönosastoilta ja internetin keskustelusivuilta on luettavissa yleinen mielipide, jonka mukaan työnantajat vähentävät henkilöstöään laskusuhdanteen varjolla ilman todellista tarvetta. Tarkoituksena oli selvittää, onko julkinen mielipide oikeassa, onko tuotannolliset ja taloudelliset syyt todellisia vai käytetäänkö lamaa tekosyynä poistaa mahdollinen heikko työntekijäaines. Lisäksi tutkimuksessa pohditaan, miten työntekijä kokee irtisanomisen, mitkä ovat hänen mielestään todelliset syyt irtisanomisiin ja kohtaako työntekijän ja työnantajan näkemys toisensa. Tutkimus ottaa kantaa myös siihen, onko työvoiman käytön vähentämisestä syntynyt todellista hyötyä työnantajalle ja onko henkilöstö yrityksen tärkein voimavara.

Tutkimuksen alussa käsitellään lyhyesti työelämän yleisperiaatteita. Siinä esitellään työn teoriapohja ja voimassa olevat käytänteet, jotka ohjeistavat työntekijöiden ja työnantajien välisiä sopimuksia. Henkilöstön vähentämisyhteistyö ja niiden avulla toteutettavia säästötoimenpiteitä selvitellään omassa kappaleessaan. Sen jälkeen käydään läpi pääpiirteissään lomautuksen periaatteita, sen ehtoja ja käyttötapoja. Irtisanomismenettelyä, sen perusteita ja mahdollisuuksia esitellään perusteellisemmin. Opinnäytetyön pääaihe eli henkilöstön ja työnantajan näkemys irtisanomisten syistä on analysoitu ja teoreettinen pohja on elävöitetty käytännön esimerkein ja tilantein. Tutkimuksessa käytetään myöhemmin myös ilmaisua henkilöstön saneeraus puhuttaessa irtisanomisista ja lomautuksista.

Aihetta lähdettiin käsittelemään kvantitatiivisen menetelmän pohjalta. Kyselylomakkeet laadittiin erikseen työntekijöille ja työnantajille. Lomakkeet oli muotoiltu pääpiirteissään siten, että niihin oli helppo vastata, mutta vastaukset antoivat kuitenkin tarpeellisen tiedon. Lomakkeiden lopussa kysyttiin mahdollisuutta henkilökohtaiseen haastatteluun. Työntekijöille osoitetut lomakkeet jaettiin työvoimatoimiston Kankaanpään, Parkanon, Akaan ja Valkeakosken toimipisteisiin työnhakijoiden täytettäväksi. Kyselylomakkeita jaettiin kaikkiaan noin 100 ja vastauksia tuli 19, joten vastausprosentti työntekijöiden keskuudessa oli noin 19. Yhteystietonsa antoi viisi työntekijää. Työnantajille osoitettu kysely laadittiin web-lomakkeena, joita lähetettiin 178 yksityiselle työnantajalle ympäri Suomen satunnaisotantana, käyttäen toimialahakuna teollisuus-, rakennus- ja metallialaa. Kyseiset alat valittiin, koska niillä on 28.4.2009 julkaistun työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastoon perustuvan Työllisyyskatsauksen mukaan työttömyys kasvanut eniten. Kysely lähetettiin sähköpostiin linkitetynä. Työnantajakyselyyn vastasi 13 yritystä (vastausprosentti 7,3), joista kuusi antoi yhteystietonsa. Yksi vastauslomake oli tyhjä. Vastanneista yrityksistä pienin oli liikevaihdoltaan 159 000 euroa edellisen tilinpäätöksen jälkeisen tuloksen ollessa 50 000 euroa ja henkilöstön määrän kolme. Suurin yritys ilmoitti vastaaviksi luvuihin 130 Me, 28 Me ja 122 henkilöä. Kaikkien vastanneiden yritysten henkilöstömäärä yhteensä oli 322, joista 48 naisia ja 274 miehiä. Näistä työntekijöitä oli 112, toimihenkilöitä 187 ja johtavassa asemassa olevia 23.

Vastausprosentti jäi hyvin pieneksi mitä ilmeisimmin aiheen arkaluontoisuuden takia. Käytännössä on saattanut tapahtua niin, että työnantajat ovat vähentäneet työnte-

kijöitä vastoin sääntöjä ja yleisiä normeja, mutta eivät voi julkisesti sitä tunnustaa. Työntekijöillä taas on ”kiinnijäämisen” pelko, ts. pelko siitä, että heidät voidaan tunnistaa heidän lausuntojensa pohjalta. Toisaalta myös työttömänä oleminen aiheuttaa turhautumista, joten kyselyyn vastaaminen ei välttämättä kiinnosta. Koska vastauksia tuli näin vähän, ei niistä voitu tehdä päteviä tilastokelpoisia yleistyksiä, ja koska tämäntyyppinen arka aihe soveltuu paremmin kvalitatiiviseen menetelmään, tutkimusmenetelmä muutettiin. Yhteystietonsa antaneita työntekijöitä ja työnantajia haastateltiin ja tarkennettiin heidän lomakkeilla antamiaan vastauksia. Haastattelemalla tehty tutkimus on luonteeltaan tyypillinen kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla voidaan saada hedelmällinen tulos tekemällä asian ytimeen pureutuvia kysymyksiä. Haastattelussa on mahdollisuus saada aikaan luottamuksellinen ilmapiiri ja näin haastateltavan kerronta on uskottavaa ja perustuu omakohtaisiin kokemuksiin. Tämän tutkimuksen aineiston luotettavuutta lisää triangulaatio eli monien, tarkasti valittujen lähteiden ja tiedonkeruutapojen käyttö. Näiden materiaalien perusteella tutkimustuloksista tehtiin pohdintoja, johtopäätöksiä ja yhteenvedoja.

1 TYÖELÄMÄN YLEISPERIAATTEITA

Aika ajoin yritykset joutuvat sopeuttamaan henkilöstömäärää ja -kustannuksia kulloinkin vallitsevaan markkinatilanteeseen. Tällöin yrityksen johdon on mietittävä, mitkä ovat toimenpiteistä aiheutuvat kustannukset, miten toimenpide vaikuttaa organisaation imagoon ja minkälaiseksi muodostuu työhön jäävien motivaatio ja yrityksen sisäinen ilmapiiri. Ilman erityisiä toimenpiteitä työvoima vähentyy luonnollisen poistuman myötä. Mikäli yritys joutuu kuitenkin tämän lisäksi vähentämään henkilöstöään tai pienentämään henkilökulujaan, sillä on käytettävissään monia erilaisia keinoja. Näistä yleisimpiä ovat määräaikaisten sopimusten uusimatta jättäminen, poislähtevien työntekijöiden korvaaminen yrityksen olemassa olevalla henkilökunnalla, lomarahen vaihto vapaapäiviin, ylitöiden teettämisen lopettaminen, lakisääteisten ja muiden vapaiden (opintovapaa, hoitovapaa, vuorotteluvapaa) tarjoaminen, lomautukset ja irtisanomiset. (Kauhanen 2006, 91)

1.1 Viitekehys

Opinnäytetyön teoriapohjana toimi lainsäädäntö. Työsuhteen ehdot perustuvat työso-
pimuslakiin (TSL) ja niitä tarkennetaan työehtosopimuslaissa (TEhtoL). Tutkimuk-
sen pääaiheeseen, työvoiman käytön vähentämiseen ja siihen liittyvien menettelyta-
pojen rajauksiin ja tarkennuksiin on haettu lisätietoa yhteistoimintalaista (YTL). Ky-
seisellä lailla pyritään edistämään yritysten ja henkilöstön välisiä vuorovaikutukselli-
sia yhteistoimintamenettelyjä ja siinä painotetaan henkilöstölle yrityksen tilasta ja
sen suunnitelmista oikea-aikaisesti annetun tiedon tärkeyttä. Yhteistoimintalain
säännöksiä lomautus- ja irtisanomistoimenpiteissä käsitellään kappaleessa 4.5.2. Laki
naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaki pohjustivat tutki-
muksen avuksi tehtyä kyselylomaketta ja antoivat rajat mm. irtisanomismenettelyssä
käytettävien perusteiden tutkimiseen. Työtuomioistuimen (TT) ja korkeimman oi-
keuden (KKO) päätöksistä on haettu käytännön ratkaisuja työnantajien ja työnteki-
jöiden välisten kiistatilanteiden selvittämisestä. Laaja alaa käsittelevä kirjallisuus,
työmarkkinajärjestöjen sekä työ- ja elinkeinoministeriön, Elinkeinoelämän Tutki-
muslaitoksen ja valtiovarainministeriön internetsivut sekä sanomalehdet ja talous-
elämän julkaisut ovat toimineet apuna tutkimusta tehdessä.



Kuva 1. Näin yritykset säästävät henkilöstökuluissa (HS 14.5.2009)

Yllä oleva kuva toimi osaltaan työn perustana. Kun lainsäädäntö luo rajat ja puitteet
työelämälle ja antoi rajat myös tutkimustyön aiheelle, kuvassa esitetty malli toimi
esimerkkinä ja ohjenuorana aiheen käsittelyssä. Eläkeputki ja lomarahen vaihto va-
paaseen ovat tällä hetkellä lomautusten ja irtisanomisten rinnalla useimmin esiintyvät
toimenpiteet, kun yritys pyrkii säästöön henkilöstökuluissaan. Työvoiman käytön
vähentämisen eri keinot ja niihin johtaneet syyt ovat siis erittäin laaja-alainen ja mit-
tava tutkimusaihe, joten tässä työssä ei voitu tuoda esiin kaikkia aiheeseen liittyviä
yksityiskohtia.

1.1.1 Työehtosopimusjärjestelmä

Työntekijän ja työnantajan välillä solmittava työsopimus perustuu työehtosopimukseen. Työsopimuksen ehtojen pitää olla vähintään sellaiset, mitä työehtosopimuksessa määritellään; ne eivät saa olla ristiriidassa keskenään. Työehtosopimus takaa sen, että kullakin alalla kaikkien työntekijöiden työsopimuksen ehdot ovat yhtenäiset ja vähimmäisedut koskevat jokaista. Työehtosopimus sitoo niitä työnantajia, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet. (Koskela & Passoja, 1999, 119-123; Työehtosopimuslaki 4§). Työsopimuslaki määrittelee työehtosopimuksen yleissitovuuden. Sen mukaisesti työehtosopimusta pitää noudattaa kaikkien työnantajien, vaikka nämä eivät olisi minkään työnantajaliiton jäseniä. Normaalisitova työehtosopimus määrittelee ehdot niille palkansaaja- ja työnantajajärjestöille, jotka kuuluvat kyseisen sopimuksen piiriin. (SAK 2007)

Ensimmäinen työehtosopimuslaki säädettiin vuonna 1924 työntekijöiden ja työnantajien neuvottelujen perustaksi. Kuitenkin vasta vuonna 1940 työntekijöiden ja työnantajien keskusjärjestöt tunnustivat toisensa (ns. Tammikuun kihlaus) ja tämän tunnustuksen pohjalta solmittiin nykyinen yleissopimusjärjestelmä vuonna 1946 ohjeistamaan työehtosopimusten solmimista. (Kauhanen 2006, 181; Seretin, 2007) Työehtosopimuksen solmivat työntekijöitä ja työnantajia edustavat liitot keskenään. Työmarkkinoiden neuvottelutoiminta pohjaa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n periaatteisiin. Sen mukaisesti pääperiaate työelämän kehittämisessä on kolmikantaisuus, mikä tarkoittaa työnantajajärjestöjen, ammattiyhdistysliikkeen ja maan hallituksen yhteistyötä ja neuvotteluja. (Seretin 2007; Työ- ja elinkeinoministeriö 2009). Työehtosopimus voidaan tehdä ammattiliittojen ja työnantajaliittojen kesken tai keskitetyn ratkaisun pohjalta. (Koskela & Passoja 1999, 119 - 120) Yhdessä maan hallituksen kanssa ne voivat tehdä tulopoliittisia sopimuksia eli tupoja, joissa palkkaratkaisun lisäksi on sovittu talous-, vero- ja sosiaalipoliittisista toimista. (Seretin 2007).

Keskusjärjestöjen tärkeimpinä tehtävinä ovat mm. työllisyyden turvaaminen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työelämässä (Allianssi, 2009). Keskusjärjestöjä ovat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK), Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö (Akava) ja Toimihenkilökeskusjärjestö (STTK). Työntekijäjärjestöjen vastapuolena työehtosopimusneuvotteluissa ovat työnantajien

keskusjärjestöt. Suurin näistä on Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), joka edustaa yksityistä työnantajasektoria. Kunnilla, seurakunnilla ja valtiolla on kullakin oma työnantajakeskusjärjestönsä. (SAK, 2007)

1.1.2 Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen

Työsuojelun tehtävinä ovat työntekijöiden terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn ylläpito ja edistäminen, työtaturmien ja ammattitautien ehkäisy, henkisestä hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta huolehtiminen ja ergonomian ja työssä kuormittumisen huomioon ottaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009) Työturvallisuuslaki (738/2002) säättää työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat, esimerkiksi työntekijän ikä, sukupuoli ja ammattitaito. (Työturvallisuuslaki 11 §; Työsopimuslaki 2.luku 3 §) Lisäksi laissa ohjeistetaan mm. työterveyshuollon ja työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisestä.

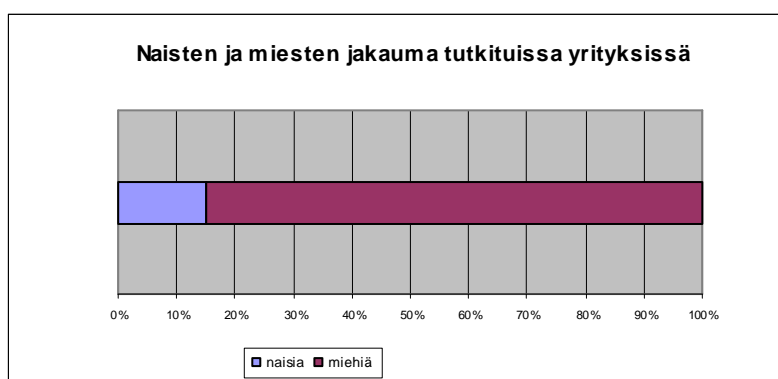
Hyvä työilmapiiri ja hyvät ihmissuhteet työpaikalla lisäävät työssä viihtymistä ja auttavat parempiin työtuloksiin. Ongelmat ihmissuhteissa haittaavat yhteistyötä ja vähentävät tehokkuutta ja pahimmillaan saattavat aiheuttaa sairaslomia, työkyvyttömyyttä ja jopa ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä. Ihmissuhdeongelmien syiksi on monissa tapauksissa todettu epäselvyys työnjaosta tai vastuusta, jatkuva kiire, työn ruuhkautuminen ja huono tiedonkulku työpaikalla odotettavissa oleviin muutoksiin liittyvästä uhkasta ja epävarmuudesta. (Koskela & Passoja 1999, 130)

1.1.3 Tasa-arvo työelämässä

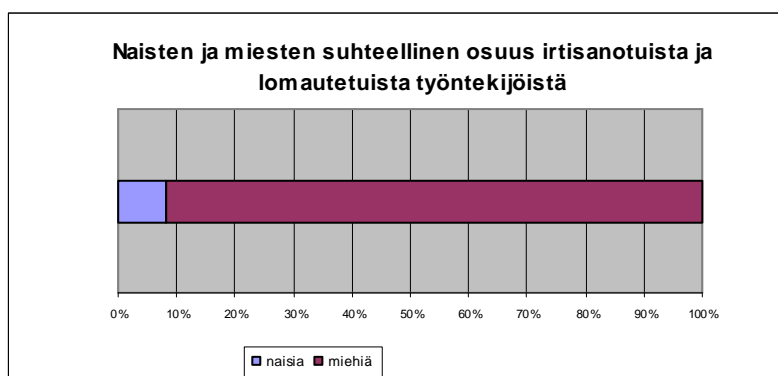
Yhdenvertaisuuslain 6 § kieltää työnantajaa asettamasta työntekijää eriarvoiseen asemaan tämän iän, terveydentilan, uskonnon, perhesuhteiden tai muihin näihin verrattavien seikkojen vuoksi. Syrjintä näillä perusteilla kielletään myös perustuslaissa (6 §), työsopimuslaissa (2 luku 2 §) ja rikoslaissa (11 luku 9 § ja 47 luku 3 §). Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä naisten aseman parantamisesta erityisesti työelämässä säädetään Tasa-arvolain 1. pykälässä. Tässä laissa säädetään työnantajan

velvollisuudesta huolehtia tasa-arvon edellytyksistä mm. ottaessaan työvoimaa, sijoittaessaan työvoimaa erilaisiin tehtäviin, palkkauksessa, työolojen kehittämisessä sekä irtisanoessaan työvoimaa. (Koskela & Passoja 1999, 132)

Opinnäytetyössä tutkittiin naisten ja miesten sijoittumista työelämään ja irtisanomisten toteutumista. Työnantajille suunnattuun kyselyyn vastanneiden yritysten henkilöstöstä suurin osa oli miehiä (85 %). Tutkimuksessa ei kysytty yritysten toimialaa, mutta tuloksista päätellen suurin osa vastauksista tuli rakennus- tai metallialaa edustavista yrityksistä. Näissä tasa-arvo toteutuu ainakin irtisanomisten osalta. Kuvio 1 ja 2 havainnollistavat naisten ja miesten osuutta kyseisissä yrityksissä.



Kuvio 1. Naisten ja miesten jakauma tutkituissa yrityksissä



Kuvio 2. Naisten ja miesten suhteellinen osuus irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä

1.2 Irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain 6. luku 6. pykälä velvoittaa työnantajan tarjoamaan työtä taloudellisten ja tuotannollisten syiden sekä saneerausmenettelyn takia ensisijaisesti irtisano-

tuille työntekijöille yhdeksän kuukauden sisällä irtisanomisesta siinä tapauksessa, että hän tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanotto oli tehnyt. Kyseisen työntekijän on oltava työvoimatoimistossa työnhakijana. Saari-
nen (2003, 1019) tarkentaa, että irtisanotulla työntekijällä on etuoikeus tarjolla ole-
vaan työhön ulkopuolisiin hakijoihin nähden, mutta hänellä ei ole velvollisuutta ottaa
tätä työtä vastaan. Meincke & Vanhala-Harmanen (2006, 204) huomauttaa, että jos
avoinna olevaan työpaikkaan siirretään yrityksessä jo työsuhteessa oleva henkilö,
takaisinottovelvollisuutta ei ole.

Takaisinottovelvollisuutta koskevaa säännöstä ei sovelleta tilanteessa, jolloin yrityk-
seen otetaan opiskelija työharjoitteluun, mikäli tämän kanssa ei solmita työsopimusta
(Koskinen ym. 2003, 364).

*KKO 1993:97. Työnantaja oli irtisanonut kolme vakinaista työntekijää ja osittain heidän irtisanomisaikojensa kuluessa ottanut palvelukseensa neljä opiskelijaa työharjoittelijoiksi lyhytaikaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Opiskelijoiden ottaminen työhön ei heidän palkkaamisensa tarkoitus ja heille sen mukaisesti annettujen työtehtävien laatu huomioon ottaen merkinnyt sitä, että työnantajan olisi tullut peruuttaa vakinaisten työntekijöiden irtisanomi-
nen tai tarjota heille työtä työvoimatoimiston välityksellä.*

2 TYÖSUHTEESEEN JA -AIKAAN SEKÄ PALKKAAAN LIITTYVÄT JÄRJESTELYT

”Valtaosa irtisanovista yrityksistä vähentää eniten väkeä ikääntyneimmistä päästä. Suurista väenvähennyksistä kertoneista yrityksistä yli puolet korostaa turvautuneensa eläkejärjestelyihin. Käytännössä järjestely useimmiten tarkoittaa ns. työttömyysput-
kea, joka pienentää eläkettä pysyvästi.” (YLE Uutiset 3.5.2009). YLE:n mukaan
isoista irtisanojista mm. Rautaruukki, Nokian Renkaat ja Efora kertoivat hoitaneensa
jopa puolet vähennyksistä eläkejärjestelyillä. Kyseinen eläkejärjestely tarkoittaa
useimmiten työttömyysputkea, johon työntekijä voi vapaaehtoisesti hakeutua yli 57-
vuotiaana (vuodesta 2011 lähtien 58-vuotiaana). Putken muodostaa työttömyyskor-
vaus, jota jatketaan niin, että se ulottuu eläkeikään asti. Suuri määrä alle 60-vuotiaita
on pantu eläkeputkeen samaan aikaan kun yleisenä tavoitteena on, että suomalaiset
pysyisivät töissä nykyistä pidempään. YLE:n Uutisten haastatteleman valtion talou-

dellisen tutkimuskeskuksen erikoistutkijan Tomi Kyyrän mukaan eläkeputki käytännössä kannustaa työnantajia vähentämään väkeä vanhimmasta päästä. ”Tällä hetkellä iso osa irtisanomisista selvästi kohdennetaan putki-ikäisiin, koska se tuntuu olevan jotenkin sosiaalisesti hyväksyttävämpää”, Kyyrä toteaa haastattelussa. ”Eri asia on se, että näitä "sosiaalisesti hyväksyttäviä" tekoja tekevät yritykset sahaavat usein omaa oksaansa, kun ne potkivat ulos parhaita työntekijöitään pelkästään iän takia”, toteaa Talouselämän artikkeli (4.5.2009). Eräs haastateltava kertoi, että työnantaja oli ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen alettua, että eläkejärjestelyitä ei tehdä, koska ne tulevat yritykselle liian kalliiksi.

Määräaikaiseen työsuhteeseen palkataan nykyisin yhä enemmän työvoimaa. Mikäli työvoiman tarve on jatkuvaa, on määräaikaisten työsopimusten käyttö ilman perusteltua syytä kielletty. Tällaisena syynä voi olla vaikkapa toisen työntekijän poissaolosta aiheutuva sijaisuus. (SAK 2007) Yritykset käyttävät kausiluontoiseen tuotannonvaihteluun sekä sijaisuuksiin hyvin yleisesti myös vuokratyöntekijöitä. Työvoiman vähentäminen onnistuu tällöin siten, ettei määräaikaisia työsopimuksia uusita.

Taulukko 1. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan 2009/04 - 2008/04

Työsuhde	Vuosi/Kuukausi			Muutos
	2009/04 1000 henkeä	2009/03 1000 henkeä	2008/04 1000 henkeä	2009/04 - 2008/04 Prosenttia (%)
Kaikki palkansaajat	2 115	2 105	2 184	-3,1
-jatkuva kokoaikatyö	1 608	1 630	1 646	-2,3
-jatkuva osa-aikatyö	214	208	212	0,6
-määräaikainen kokoaikatyö	210	179	228	-8,2
-määräaikainen osa-aikatyö	83	86	96	-13,4
Määräaikainen työ yhteensä	293	265	324	-9,7
Osa-aikainen työ yhteensä	297	294	308	-3,8

Lähde: Työvoimatutkimus 2009, huhtikuu. Tilastokeskus

Tutkimukseen haastatelluista työntekijöistä kahdella oli kokemuksia määräaikaisista työsopimuksista. Heidän mukaansa työnantaja käyttää edelleen jatkuvasti määräai-

kaisia, lyhyitä työsopimuksia välttääkseen vakituisen henkilöstön palkkaamisen ja välttääkseen näin lomarahojen maksamiselta. Työntekijöitä otetaan kesäajaksi sekä silloin, kun tilauskanta on suurimmillaan ja työsopimus solmitaan korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi. Mikäli tuotanto jatkuu entisellään, määräaikainen sopimus uusiin. Tällainen käytäntö voitaneen lukea arveluttavaksi. Työntekijälle aiheutettu epävarmuuden tunne työnteon jatkuvuudesta on uuvuttavaa. Pitkään jatkuessaan tällainen tila saattaa aiheuttaa jopa sairauspoissaoloja.

”Yksityisen sektorin työpaikoilla on käytössä laaja kirjo erilaisia joustavia työaika-järjestelyjä, joista yleensä on sovittu paikallisesti. Valtaosin kokemukset ovat myönteisiä. Joustavat työajat ovat yleistyneet viime vuosina. Liukuva työaika on käytössä osalla henkilöstöä lähes neljällä viidestä toimipaikoista. Henkilöstölähtöisiä vuorotelluvapaita, osa-aikajärjestelyjä sekä yksilöllisesti sovittuja työaikoja sovelletaan miltei yhtä yleisesti. Myös työaikapankkijärjestelyt näyttävät lisääntyvän. Noin viidenneksessä toimipaikoista työajan tai -päivän pituus joustaa jossakin muodossa työn määrän mukaan. Joustavien työaikojen tavoitteena on usein tuotannon tai palvelujen työvoimatarpeen mitoittaminen kysyntää ja asiakkaiden tarpeita vastaavaksi sekä toiminnan joustavuuden lisääminen. Tavoitteena on myös parantaa henkilöstön mahdollisuuksia oman työaikansa hallintaan ja ottaa huomioon perheiden tarpeet.” (Turun yliopisto 2007)

Työaikajärjestelyt ovat eräs keino säästää henkilöstökuluissa. Mikäli yrityksillä on mahdollisuus vähentää ylitöiden teettämistä ja siirtää viikonloppu- ja vuorotöiden tekeminen arkipäiviin, siltä säästyy ylityökorvausten ja ylimääräisten lisien maksatus. Eräs haastateltava kertoi, että työnantaja on järjestänyt yövuorot alkamaan niin, että arkipyhän osuessa lauantaille yövuorot aloitetaan jo sunnuntai-iltana, jolloin työviikko päättyy jo perjantai-iltana ja näin säästytään lauantain arkipyhäkorvauksen maksamiselta. Normaalisti tässä työpaikassa yövuorot alkavat maanantai-iltaisina ja päättyvät lauantai-iltana.

Muutamia otsikoita Helsingin Sanomien toukokuun 14. päivän numerosta: ”Metalliyhtiö Componenta neuvottelee toimihenkilöidensä palkkojen pienentämisestä viidenneksellä. Yhtiön työntekijöistä suurin osa on jo joka toisen viikon lomautettuna.”
 ” Sanoma Newsissä työnantaja ehdottaa, että henkilöstön ensi vuoden lomarahat jä-

tettäisiin maksamatta. Käytännössä lomarahojen leikkaus tarkoittaa palkanalennusta.” ” Toimihenkilöunioni TU:n jäsenet ovat soitelleet liittoon ja kertoneet, että työnantaja on lähestynyt heitä henkilökohtaisesti palkanalennusehdotuksilla” (HS 14.5.2009). Samassa lehdessä haastatellaan Elinkeinoelämän keskusliiton työmarkkina-asiantuntija Seppo Saukkosta. Hän korostaa, että palkanalennukset ovat yhä hyvin poikkeuksellisia. Monissa yrityksissä onkin aloitettu säästötoimet esimerkiksi vaihtamalla lomarahat vapaisiin. ”Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi tuottaa kuitenkin vain noin viiden prosentin kustannussäästön henkilöstökuluihin”, Saukkonen huomauttaa. ”Se ei välttämättä ole kannattava operaatio, koska tehdyn työn määrä vähenee myös. Seuraava askel onkin usein lomauttaminen tai osa-aikaistaminen”, Saukkonen sanoo Helsingin Sanomien haastattelussa.

3 LOMAUTTAMINEN

Työsopimuslain 5. luvun 1 § määritelmän mukaan lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomautusta voidaan käyttää silloin, kun työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantajalla ole tarjota työntekijälle muuta työtä tai koulutusta. Lomautus saa tässä tapauksessa kestää kuitenkin enintään 90 päivää. Lomautusta voidaan käyttää myös silloin, kun työnantajalla on tuotannollinen tai taloudellinen peruste irtisanoa työntekijän työsopimus (ks. 2.3). Tällöin lomautukselle ei ole säädetty vähimmäis- tai enimmäiskestoaikaa. (TSL 5.2§).

Työsopimuslakiin perustuva lomautus on siis aina työnantajalähtöinen. Mikäli lomautus perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, on kysymyksessä virka- tai työvapaa. Tällöin on kysymys työntekijäperusteisesta vapaasta, joka oikeusvaikutuksiltaan aiheuttaa esimerkiksi sen, että vuosiloma-aika ei kerry eikä työntekijällä ole oikeutta työttömyyspäivärahaan. (Rautiainen & Äimälä 2001, 147)

3.1 Lomauttamisen periaatteet

Lomauttaminen voi tapahtua joko määräajaksi tai toistaiseksi. Se voidaan toteuttaa keskeyttämällä työnteko kokonaan tai lyhentämällä työntekijän työaikaa. (TSL 5.1§) Työajan lyhentäminen voidaan toteuttaa joko lyhentämällä päivittäistä työaikaa tai sopimalla lyhennetystä työviikosta. Tämän lisäksi lomautus voidaan toteuttaa myös siten, että työntekijä työskentelee vuoroviikoin. (Rautiainen & Äimälä 2001, 147). Mikäli työntekijän säännöllistä vuorokautista tai viikoittaista työaikaa lyhennetään pysyvästi, puhutaan työsuhteen osa-aikaistamisesta. Tällöin on noudatettava irtisanomisaikaa, jolloin osa-aikaistaminen tulee voimaan vasta irtisanomisajan päättymisen jälkeen. (Äimälä ym. 2007, 180)

Lomautuksen aikana työntekijä saa ottaa muuta työtä, kunhan hän on valmis palaamaan takaisin varsinaisen työnantajansa palvelukseen lomautuksen loputtua (TSL 5.1§; 5.6§). Määräaikaisen lomautuksen ollessa kyseessä töihinpaluun päivämäärä on ennalta määrätty. Toistaiseksi voimassa olevan lomautuksen ollessa kyseessä työnantaja on velvollinen ilmoittamaan lomautuksen päättymisestä seitsemän päivää aikaisemmin. Tällöin työntekijä pystyy irtisanoutumaan mahdollisesta lomautuksen aikaisesta työsuhteestaan lain salliman viiden päivän puitteissa. (TSL 5.6§)

Lomautusjärjestyksestä ei laissa ole erikseen säädetty. Meincke & Vanhala-Harmanen (2006, 201) korostaa, että työnantaja voi itse päättää, kenet hän lomauttaa niiden työntekijöiden joukosta, joiden työt ovat vähentyneet. Vuorojärjestyksessä on kuitenkin noudatettava tasa-arvolain, työsopimuslain 17.3§:n ja rikoslain mukaisia säädöksiä velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Useimmissa työehtosopimuksissa on kuitenkin omat määräyksensä työntekijöiden irtisanomisjärjestyksestä, joita tulee myös lomautuksissa noudattaa. Lisäksi työmarkkinakeskusjärjestöt ovat tehneet keskenään irtisanomissuojasopimuksia, joiden sisältö pääpiirteissään noudattaa samoja linjoja. Näissä kiinnitetään huomiota siihen, miten tärkeä työntekijä on yrityksen toiminnalle tai onko hän menettänyt osan työkyvystään kyseisen työnantajan palveluksessa, miten pitkä työntekijän työsuhde on ollut tai onko hänellä huoltovelvollisuutta. Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevaa määräystä on noudatettava mahdollisuuksien mukaan; se velvoittaa, mutta ei ole ehdoton. (Äimälä ym.

2007, 173; Koskinen ym. 2003, 226). Irtisanomisjärjestystä tutkitaan tarkemmin kappaleessa 5.1.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomautus on mahdollista ainoastaan silloin, kun hän on toisen työntekijän sijaisena ja tämän vakituisen työntekijän lomautusperusteet täyttyisivät (TSL 5.2§). Saarinen (2000, 206) huomauttaa, että joissakin KKO:n ratkaisuihin työntekijää ei voida lomauttaa silloinkaan, kun hänen työnsä on vähentynyt tilapäisesti tai pysyvästi. Ratkaisu perustuu siihen, että määräaikaisen sopimuksen tarkoituksena on turvata työntekijälle palkka koko sopimuskaudelta eikä työnantajalla ole oikeutta laajentaa lomauttamisoikeuttaan.

Määräaikaisen työsuhteen osapuolet voivat siten sopia työntekijän lomauttamisesta vain tapauskohtaisesti yksittäistapauksissa. Tämä tulkinta on sopusoinnussa määräaikaisen työsopimuksen luonteen kanssa. Sopimuksen keskeisenä tarkoituksena on turvata työnantajalle työsuoritus ja työntekijälle palkka koko sopimuskaudelta, jonka kestoajan määrittäminen tapahtuu työnantajan riskillä

Aallon ja hänen myötäpuoltensa työsopimukseen otettu ehto ei Korkeimman oikeuden mielestä ole yksittäistapauksen varalta tehty sopimus työntekijän lomauttamisesta vaan se on merkinnyt työnantajan lomauttamisoikeuden laajentamista.

KKO 1996:127 (Ennakkopäätös)

Luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla on erityinen lomautussuoja. Heidät voidaan lomauttaa vain samoin perustein kuin heidät voitaisiin irtisanoa eli silloin, kun heidän työnsä päättyy kokonaan eikä heitä voida uudelleen sijoittaa tai kouluttaa muihin tehtäviin. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2006, 192). Saarinen (1996, 607) lisää tähän myös tilanteen, jolloin koko tuotantolaitoksen tai työyksikön toiminta keskeytetään kokonaan.

Kurinpidollisesta lomauttamisesta puhutaan silloin, kun lomautus johtuu työntekijästä itsestään. Lomautusperusteet ovat tällöin samat kuin työntekijää irtisanottaessa (ks. 3.1). Lomautus on tällaisissa tapauksissa aina määräaikainen. (Saarinen 1996, 607). Meincke & Vanhala-Harmanen (2006, 186) tarkentaa, että kurinpidollisesta menettelystä puhutaan ainoastaan työehtosopimuksissa, laissa sitä ei ole määritelty.

3.2 Lomautusmenettely

TSL 5:3 §:n mukaisesti työnantajan on esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Ennakkoselvityksen jälkeen työnantajan on annettava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi. Paa-netoja (2002, 100) tarkentaa, että ennakkoselvitys ja kuulemisvelvoite koskevat yleensä vain niitä pieniä yrityksiä, joita yhteistoimintalaki ei koske (alle 20 työntekijän yritykset).

Varsinainen lomautusilmoitus tulee antaa työntekijälle 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Se on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti ja siitä pitää ilmetä lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto. Lomautusilmoitus tulee toimittaa myös työntekijöiden luottamusmiehelle ja vähintään 10 henkilön lomautuksessa työvoimaviranomaiselle. (TSL 5:4 §). Yhteistoimintalain sääntelyjä selvitetään kohdassa 4.5.2.

3.3 Työsuhteen päättyminen lomautusaikana

”Mikäli työnantaja lomautusaikana toteaa, että työ on myöhemmin vähentynyt pysyvästi, hän voi irtisanoa työntekijän, jos hänellä ei ole tarjota työntekijälle muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.” (Saarinen 2000, 209). Työntekijä voidaan siis irtisanoa tavallisilla irtisanomisperusteilla myös tämän lomautettuna ollessa. Tällöin työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa irtisanomisajalta. (Äimälä ym. 2007, 179). Palkkaukseen ja muihin etuihin tutkimus ei perehdy.

4 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Määräaikaisen työsopimuksen päätyminen perustuu ennalta sovittuun ajanjaksoon, jonka lopussa työsuhde katkeaa automaattisesti. Poikkeuksellisesti määräaikainen työsuhde voidaan myös irtisanoa. Tällaisia tilanteita ovat liikkeen luovutus, saneerausmenettely, konkurssi tai työnantajan kuolema. Irtisanomista vakavampi menettely on työsuhteen purkaminen, johon vaaditaan erityisen painavia syitä. (Paanetoja 2002, 118). ”Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.” (TSL 8:1.1§). Korkein oikeus on ottanut kantaa ennakkoratkaisussaan (KKO 2006:4) irtisanomiseen määräaikaisessa työsuhteessa. Jos työnantajalla on irtisanomisperuste ja sopimukseen on kirjattu irtisanomisaika ja -ehto, hän voi irtisanoa myös määräaikaisen työntekijän. Tämä siis edellyttää, että on solmittu edellä mainitunlainen sekamuotoinen sopimus eli yhdistelmäsojimus. (Viilo & Vainio, 2009)

Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen työntekijää suojataan edellyttämällä lain mukaista irtisanomisperustetta sekä laillisen irtisanomisajan noudattamista. Tähän nähden sellaista sopimusvaihtoehtoa, jossa määräaikaiseen työsopimukseen sisällytetään molemminpuolinen irtisanomisehto, ei voida pitää työntekijän etujen vastaisena. Työntekijän suojelun periaate ei näin ollen edellytä sellaista tulkintaa, jonka mukaan työsopimus voisi olla vain joko toistaiseksi jatkuva irtisanomisen varainen tai määräaikainen. Irtisanomisehdon ottamista määräaikaiseen työsopimukseen ei siten ole perusteltua katsoa lain vastaiseksi. Tämä tulkinta näyttäisi vastaavan myös työsopimuslain esitöissä omaksuttua kantaa (HE 157/2000 vp s. 87 ja 90 - 91).

Näillä perusteluilla Korkein oikeus katsoo, että työsopimuslain mukaan on mahdollista ottaa irtisanomisehto määräaikaiseen työsopimukseen.

KKO:2006:4 (Ennakkoratkaisu)

Koeajalla työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin ilman irtisanomisaikaa (TSL 1:4 §). Koeajan pituus on normaalitapauksissa neljä kuukautta ja se on sijoitettava heti työsuhteen alkuun. Alle kahdeksan kuukauden mittaisissa määräaikaisissa työsopimuksissa se voidaan sopia olevan puolet työsuhteen kestoajasta. Työsopimusta ei kuitenkaan saa purkaa koeajallakaan syrjintään tai epäasialliseen irtisanomisperusteeseen vedoten. (Rautiainen & Äimälä 2001, 47)

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla. Irtisanominen voi johtua työnantajaperusteisesti tuotannollisista ja taloudellisista syistä (kollektiiviperuste). Työntekijäperusteiseen irtisanomiseen (yksilö- eli individualiperuste) tarvitaan asialliset ja painavat syyt, joita selostetaan luvussa 4.3.

Työsuhde katsotaan päättyneeksi irtisanomisajan kuluttua. Työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet ovat voimassa myös irtisanomisaikana. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on velvollinen tekemään työtä ja työnantaja maksamaan palkkaa. (Rautiainen & Äimälä 2001, 167)

Taulukko 2. Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat

Työsuhteen pituus tai muu peruste	0-1 v/ konkurssi/ työnantajan kuolema	1-4 v	4-8 v/ saneerausmenettely	8-12 v	yli 12 v
Irtisanomisaika	14 pv	1 kk	2 kk	4 kk	6 kk

4.1 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

”Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.” (TSL 7:3 §) Työnantajalla on kuitenkin ennen irtisanomista velvollisuus selvittää, onko hänellä mahdollisuus tarjota työntekijälle hänen työsopimuksensa mukaista työtä tai muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Irtisanomista ei myöskään saa tehdä, mikäli työnantajalla on mahdollisuus kohtuullisesti järjestää työntekijälle koulutus uuteen tehtävään. (TSL 7:3 ja 4 §)

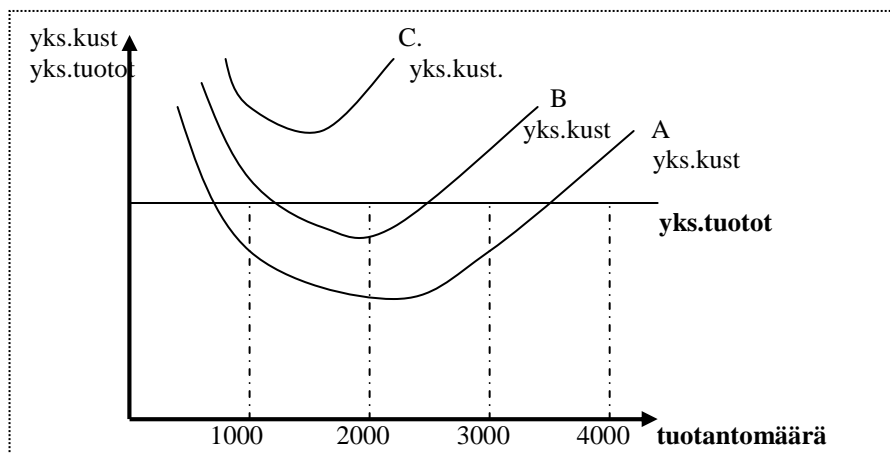
Taloudellista irtisanomisperustetta voidaan Meincke & Vanhala-Harmasen (2006, 194) mukaan käyttää silloin, kun tarkastellaan yrityksen tuloksen merkittävää heikkenemistä. Tällöin irtisanomisten tulisi tervehdyttää yrityksen taloudellinen tila tai estää sen heikentyminen. Tuotannollinen irtisanomisperuste on kyseessä silloin, kun yrityksen toimintaa supistetaan tai lakkautetaan liikkeenjohdon toimesta. Äimälä ym. (2007, 171) huomioi tässä kohdassa myös yrityksen ulkoiset tekijät, esimerkiksi tuotteiden kysynnän vähenemisen.

Erään haastatellun rakennusalalla toimivan työnantajan mukaan meneillään oleva laskusuhdanne on täysin erilainen kuin 1990-luvulla ollut lama. Hänen mukaansa silloin sai töitä Suomen rajojen ulkopuolelta, vaikka kotimaan markkinat olivat kiinni. Nyt lama koettelee maailmanlaajuisesti ja työtarjoajia ja -mahdollisuuksia ei saa sieltäkään. Ainoa keino pysyä mukana tuotannossa on pitää kiinni laadusta, nopeudesta ja toimitusvarmuudesta. Rakennusalan toisena suurena haasteena on Virosta tulevat kilpailijat. Sikääläiset rakennusliikkeet valtaavat Suomen markkinoita halvan työvoimansa turvin. Nämä tekijät osaltaan ovat viemässä työpaikkoja suomalaisilta ja pakottavat työnantajat vähentämään henkilöstöään

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista yrityksistä suurin osa irtisanoi tai lomautti henkilöstöään tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Tutkimuksessa selvitettiin, miten työnantaja on kokenut henkilöstömäärän vaikutuksen yrityksen tuottavuuteen, kannattavuuteen ja tuloksellisuuteen. Kaksi kolmasosaa työnantajista oli sitä mieltä, että mitä vähemmän yrityksessä on henkilöstöä, sen pienemmät ovat kulut ja tulos on kannattavampi. Tämä perustuu luultavasti työnantajan olettamukseen työntekijän työpanoksen tuottamattomuudesta suhteessa työntekijän aiheuttamiin kuluihin. Koska yrityksellä kuitenkin on kiinteitä kuluja ja työntekijän kustannus palkan ja sivukulujen muodossa on kohtuullisen suuri, saatetaan ajatella, että tuotanto pyörii omalla painollaan vaikka henkilöstöä saneerataan, jolloin muuttuvia kustannuksia saadaan pienennettyä. Tällaista henkilöstöstrategiaa noudattavissa yrityksissä työntekijä saatetaan nähdä pelkkänä kustannuksena. Toisaalta voidaan ajatella, että perehdyttämisvaiheessa työntekijä ei vielä tuota yhtä paljon kuin kuluttaa ottaen huomioon myös perehdyttäjän lisääntyneen työajan tarpeen. Perehdyttämisvaiheessa ei kuitenkaan voida ajatella työnantajan suunnittelevan irtisanomista. Katso myös kuvat 3 - 4.

Tästä voidaan vetää se johtopäätös, että jokainen työntekijä on työnantajalle eriarvoinen ja saneerausvaiheessa irtisanomisjärjestyksessä ensimmäisenä ovat ”arvottomimmat”. Kappaleessa 5.1. tarkastellaan työnantajan arvostamia ominaisuuksia työntekijöissä. Kun puhutaan henkilöstöstä yrityksen tärkeimpänä voimavarana, oletettavasti tällöin kiinnitetään huomiota työntekijän ammattitaitoon eikä pelkästään tämän olemassaoloon.

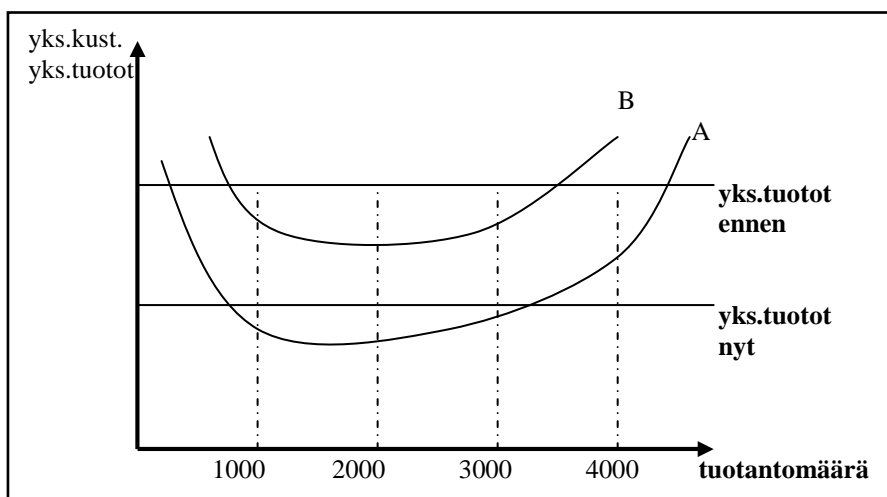
Yritysjohdon kannattaa tarkastella työntekijän tuottamaa työpanosta ja laskea, missä vaiheessa tämä alkaa kattaa aiheuttamansa kustannukset tai toisaalta, mikä on se kriittinen piste, jolloin työntekijä ei enää tuota niin paljon kuin aiheuttaa kustannuksia. Torpo (2009) on selvittänyt asiaa työnantajan näkökulmasta seuraavanlaisia kuvia apuna käyttäen (kuviot 3, 4a ja 4b):



Kuvio 3. Tuotannolliset syyt

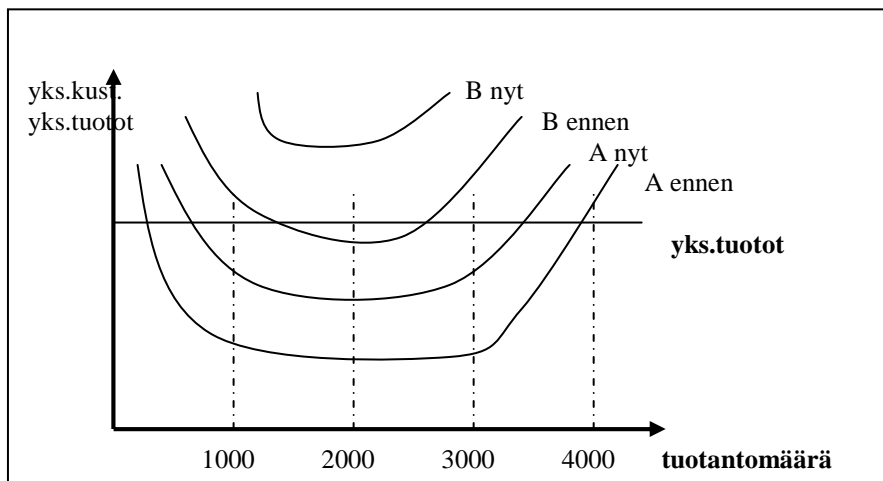
”Kuviosta voidaan nähdä, että:

- työntekijää C ei kannata pitää työsuhteessa lainkaan
- jos tilauskanta on 4000, kannattaa pitää A (2000) ja B (2000)
- jos tilauskanta putoaa 1000:een, kannattaa pitää vain A”. (Torpo 2009).



Kuvio 4a. Taloudelliset syyt / yksikkötuotot putoavat

”Jos yksikkötuotot laskevat, kannattavuussyistä ei kannata pitää B:tä, ainoastaan A.”



Kuvio 4b. Taloudelliset syyt / yksikkökustannukset kasvavat
 ”B:tä ei kannata pitää - A kannattaa pitää, jos tuotanto on 1000, 2000 tai 3000”

Kuten jo aiemmin mainittiin, ja kuten kuvio 3 voidaan nähdä, perehdyttämisvaiheessa työntekijä ei vielä välttämättä tuota. Työsuhteen alussa työntekijän palkkakustannukset ovat pienemmät kuin myöhemmin, kun kokemuslisät alkavat karttua ja mahdollinen rutinoituminen työhön aiheuttaa tuloksetonta työskentelyä. Mikäli työntekijän työmotivaatio ajan kuluessa laskee, yritysjohdon pitää esimerkiksi kehityskeskustelujen avulla pystyä kartoittamaan syyt tähän ja ryhtyä toimenpiteisiin resurssiansa puitteissa. Myös työntekijän ammattitaidon ylläpitämiseksi tarpeellisesta koulutuksesta on huolehdittava sekä kiinnitettävä huomiota yleiseen ilmapiiriin työpaikalla.

Vastanneista 36 % oli sitä mieltä, että tulokset pysyvät samana tai paranevat henkilöstön määrän lisääntyessä tai huononevat henkilöstön määrän vähentyessä. Näissä yrityksissä henkilöstö koetaan tuloksen tuottajaksi ja ilmeisesti heidän motivointiinsa ja työssä jaksamiseensa panostetaan. Alla olevaan taulukkoon on koottu yhteenvetona kyselyn tulos.

Taulukko 3. Henkilöstön määrän vaikutus tuloksellisuuteen (% kaikista vastanneista)

tulokset pysyvät samana henkilöstön määrästä riippumatta	9
mitä vähemmän henkilöstöä, sen pienemmät kulut ja parempi tulos	37
mitä vähemmän henkilöstöä, sen huonompi tuottavuus ja tulos	18
mitä enemmän henkilöstöä, sen suuremmat kulut ja huonompi tulos	27
mitä enemmän henkilöstöä, sen parempi tuottavuus ja tulos	9

4.2 Muut työnantajalähtöiset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työntekijän saneerausmenettelyn yhteydessä konkurssin torjumiseksi tai saneerausohjelmassa määritellystä toimenpiteestä johtuen. Tämän toimenpiteen vuoksi työ joko lakkaa tai vähenee tai taloudelliset syyt edellyttävät työvoiman vähentämistä.

Mikäli työnantaja asetetaan konkurssiin, on sekä työnantajalla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus. Sama menettely pätee työnantajan kuolemantapauksessa. Tällöin irtisanomismenettelystä työnantajan puolelta huolehtii kuolinpesä ja irtisanominen on tapahduttava kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

4.3 Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet

Työsopimuslaki määrittää henkilöön liittyvät työsuhteen irtisanomisperusteet 7. luvun 2. pykälässä ja purkamisperusteet 8. luvun 1. pykälässä. ”Työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään” määritetään asiallisina ja painavina työsuhteen irtisanomisperusteina. Samat edellytykset tulevat kysymykseen myös työsuhteen purkamisessa, mutta tällöin ”työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa”.

Paanetoja (2002, 109) tähdentää, että vaikka laissa (TSL 7:2 §) on määritelty irtisanomisen perusteeksi ”velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti tai työntekeoedellytys-

ten heikentyminen”, ei siinä ole voitu yksityiskohtaisesti ja tyhjentävästi säätää kaikista sallituista irtisanomisperusteista. Hänen mukaansa irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaessa on otettava huomioon työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema, työn luonne ja työnantajan asema. Työsopimuslain 7. luvun 2. pykäläkin korostaa kokonaisuuden huomioonottamista.

Tutkimuskyselyssä tiedusteltiin työnantajilta, onko työntekijän käytös tai sairauslomi-en määrä vaikuttanut lomautukseen tai irtisanomiseen. Kaksi vastanneista myönsi näiden vaikuttaneen. Näissä kahdessa tapauksessa työntekijät oli irtisanottu perusteenä alkoholin käyttö ja ilmeisesti sen seurauksena aiheettomat poissaolot. Toisessa näistä alkoholin käyttö oli luultavasti aiheuttanut myös runsaita poissaoloja, joka myös osaltaan edesauttoi irtisanotuksi tulemistä. Jonkin verran kyseisissä tapauksissa myös laiskuus oli vaikuttanut irtisanomiseen.

4.3.1 Perusteettomat poissaolot

Velvoitteiden rikkomiseksi ja laiminlyönniksi voidaan lukea perusteettomat poissaolot työpaikalta. Oikeuskäytännön mukaan irtisanomisperusteiksi riittäviksi perusteettomiksi poissaoloiksi katsotaan työaikojen noudattamatta jättäminen. Periaatteena on kuitenkin, että lyhyitä poissaoloja pitää olla runsaasti ja työnantaja on antanut työntekijälle näistä varoituksen. Mikäli perusteettomat poissaolot ovat jatkuneet yli viikon eikä työntekijä ole ilmoittanut pätevää estettä työpaikalle saapumiseensa, pidetään työsopimusta Työsopimuslain 8:3 pykälän mukaan purkautuneena. Työntekijää on tässäkin tapauksessa kuitenkin kuultava ja irtisanominen on peruttava, mikäli työntekijä esittää perustellun syyn ilmoittamatta jättämiselleen. (Saarinen 2003, 959)

Eräs työnantaja kertoi seuraavaa: ”*Kaveri tuli töihin koska sattui, jos tuli ollenkaan. Sitten kun tuli, niin istuskeli ja poltteli kaikessa rauhassa aikomattakaan tehdä hommia. Joskus oli useita päiviä pois ja kun soitin perään, niin ei vastannut tai ei saatu yhteyttä.*” ”*Niin, kai se alkoholista johtui, minkäpä muun takia sitä niin kauan pois olisi.*” Kyseinen työntekijä oli ollut yhdeksän kuukautta yrityksen palveluksessa. Alkuun hän oli ollut ahkera ja ammattitaitoinen ja tehnyt työnsä hyvin. Työnantajan mukaan kuitenkin pikkuhiljaa työntekijän käytös muuttui, työn jälki huononi ja pois-

saolot lisääntyivät. Alkoholilla oli osuutta asiaan. Työnantajan oli useaan kertaan puhutellut häntä, lopulta antanut kaksi suullista varoitusta ja viimein kirjallisen varoituksen. Tämän jälkeen työntekijä oli irtisanoutunut. Hoitoonohjausmenetelmästä kysyttäessä työnantaja sanoi, ettei sitä pysty soveltamaan tällä alalla, koska työtä on koko ajan tehtävä ja aika ei riitä yhden työntekijän holhoamiseen.

4.3.2 Ohjeiden vastainen menettely

Pääsääntöisesti ”työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta” (TSL 3:1§). Ohjeiden vastainen menettely voi törkeimmissä tapauksissa johtaa työsuhteen irtisanomiseen, mutta ennen irtisanomista työntekijälle on tullut antaa varoitus (Paanetoja 2002, 108). Ohjeiden vastaiseksi menettelyksi katsotaan esimerkiksi se, että työntekijä vastoin ohjeita lainaa yrityksen käteiskassasta rahaa tai käyttää Internetiä muuhun kuin työtehtäviinsä.

4.3.3 Huolimattomuus työssä

Huolimattomuuden tulee yleensä olla jatkuvaa ja luonteeltaan olennaista, jotta se voitaisiin katsoa irtisanomiseen oikeuttavaksi. Työntekijän perehdyttäminen työhön ja tarpeellisten ohjeiden antaminen ovat edellytyksiä sille, että työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävistään moitteettomasti. Huolimattomuudesta työnantajalle aiheutunut vahingon määrä punnitaan irtisanomisperustetta harkittaessa. (Saarinen 2003, 964).

4.3.4 Sopimaton käytös työssä

Sopimattomana käytöksenä pidetään riitautumista, väkivallalla uhkaamista tai kiroilemista. Mikäli tällainen käytös kohdistuu asiakkaisiin, työtovereihin tai työnantajaan, on harkittavissa työsuhteen irtisanominen. Väkivallalla uhkailu täyttää rikoksen edellytykset, jolloin työsuhde voidaan purkaa välittömästi. Asiakaspalvelussa käyttäytymisen kriteerit ovat luonnollisesti vielä korkeammat. Mikäli sopimaton käytös

on lievää, on työnantajan ennen irtisanomista annettava työntekijälle varoitus. (Saarinen 2003, 965)

4.3.5 Työvelvoitteen laiminlyönti ja työstä kieltäytyminen

Työntekijällä on työlainsäädännön ja oikeuskäytännön mukaan oikeus kieltäytyä työstä yleensä vain, mikäli työ on lain tai hyvän tavan vastaista, työ aiheuttaa työntekijälle vakavaa vaaraa, työnantaja ei maksa työstä sopimuksen mukaista palkkaa tai työ ei vastaa työsopimuksen ehtojen mukaista työtehtävää. Työsopimukseen kirjatun työnkuvan vastainen menettely johtaa irtisanomisuhkaan. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi tehtävien tekemättä jättäminen, työtehtävien puutteellinen hoito ja perusteettomat poissaolot ja myöhästelyt (poissaolot kappaleessa 2.3.1.). Ennen irtisanomista työntekijälle tulee kuitenkin antaa varoitus ja mahdollisuus korjata laiminlyöntinsä. (Saarinen 2003, 966)

4.3.6 Puutteellinen ammattitaito, soveltumattomuus työhön ja heikot työsuoritukset

Työtehtävään vaadittava pohjakoulutus osaltaan varmistaa työntekijän riittävän ammattitaidon kyseiseen tehtävään. Soveltumattomuus työhön taas voidaan punnita koeaikana. Saarinen (2003, 969) huomauttaakin, että koeajan jälkeen tapahtuva irtisanominen puutteellisen ammattitaidon tai soveltumattomuuden takia on lainmukainen vain poikkeustapauksissa. Työnantajalla onkin velvollisuus kouluttaa työntekijä tarpeen mukaan.

Heikkoja työsuorituksia arvioitaessa otetaan huomioon mm. miten työntekijä on työnsä laiminlyönyt ja miten olennainen tämä laiminlyönti on ollut. Lisäksi työntekijän työsuorituksia verrataan muiden vastaavissa tehtävissä olevien työntekijöiden työsuorituksiin. Työntekijälle on esimerkiksi saatettu antaa tulostavoite, joka on verrattavissa muiden työntekijöiden tuloksiin. Irtisanomiseen työnantaja on oikeutettu vasta, kun työntekijän työsuoritukset ovat olleet seurannassa ja hänen kanssaan on käyty keskusteluja, eivätkä tulokset ole parantuneet. Tätä ennen työntekijälle on kuitenkin annettava varoitus, josta ilmenee irtisanomisuhka. (Saarinen 2003, 970)

”Kaveri lähti firman autolla komennushommiin työkaverinsa kanssa Helsinkiin, takaisin tuli yksin, ei ollu viittiny jääda vartoileen. Toinen joutu tulemaan taksilla ja firma makso tietenkin kulut. Muutenkin se oli tosi huolimaton, yhdessä tarkkuutta vaativassa työssä oli jättäny tarkistamatta, miten se onnistu ja työ olis romahtanut, jos se ois jääny silleen. Kun kysyin, miksei ollu tarkastanu hommaansa, sano, ettei ollu huomannu. Ei sellaista voi pitää hommissa.” Lainausta on erään rakennusalalla toimivan yrittäjän haastattelusta. Kyseinen työntekijä oli palkattu yritykseen työvoimatoimiston kautta ja hänet erotettiin kolmen kuukauden päästä, koeajan puitteissa. Kysymyksessä oli törkeä huolimattomuus ja vastuuttomuus, joka erityisesti tällä alalla on painava syy ja oikeuttaa irtisanomiseen myös koeajan jälkeen. Lisäksi työntekijän ammattitaito ei ollut sellainen, mitä oli annettu ymmärtää ja hänen työsuorituksensa olivat jatkuvasti jääneet heikommiksi kuin muiden vastaavia töitä tehneiden. Urakkapalkkausmenetelmässä koko tiimin työtulos kärsii yhden jäsenen laiminlyönneistä, joka tietysti myös vaikuttaa palkkaan.

4.3.7 Luottamuspuola

Saarinen (2003, 971) luonnehtii luottamuspuola siten, että “mikäli varsinkin esimiesasemassa olevan toimihenkilön ja työnantajan luottamussuhde olennaisesti häiriintyy, tällainen tilanne saattaa muodostaa irtisanomisperusteen”. Yleensä siis suoritusportaan työntekijän huono lojaalius- tai luottamussuhde työnantajan kanssa ei ole irtisanomisperuste. Työtuomioistuimen päätöksessä (TT 1996-70) käsiteltiin tilannetta, jossa talouspääällikkö oli irtisanottu hänen maksettuaan huomattavan suuren ja huonosti perusteltavissa olevan välityspalkkion osittain omassa vaikutuspiirissään olevalle taholle. Irtisanomisen perusteena olevan erityisen painavan syyn olemassaolon Työtuomioistuin perusteli sillä, että ”mitä itsenäisemmässä ja vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä kriittisemmin hänen toimintaansa suhtaudutaan”. Toisessa TT:n langettavassa tuomiossa (2002-11) toimihenkilö oli tavattu lukemasta salaisia asiapapereita valaisemattomassa työhuoneessa. Tämän välttelevät vastaukset olivat ristiriidassa työnantajan näkemyksen kanssa, jonka mukaan työntekijä etsi muistiinpanoista luottamuksellisia tietoja. Tämän takia hänet irtisanottiin. Käytännössä jokainen tapaus käsitellään omanaan ja mitään tarkkaa ja yleistä rajaa ei sopimusohjeissa ole pystytty määrittelemään.

4.3.8 Kilpaileva toiminta ja yrityssalaisuuden rikkominen

Oikeuskäytännössä on katsottu, että kilpailevan toiminnan valmistelu ei pääsääntöisesti oikeuta työnantajaa työntekijän irtisanomiseen. Korkein oikeus on tuomiossaan 1990:37 todennut, että kilpailevan yrityksen perustamisen suunnittelu ei ole hyvän tavan vastainen kilpailuteko. Tällainen ei aina myöskään ole kilpailevan yrityksen perustaminen, lähisukulaisten työskentely kilpailevassa yrityksessä tai kilpailevan toiminnan harjoittaminen sivutyönä. Sen sijaan työntekijän aktiiviset toimenpiteet työnantajan asiakkaiden siirtämiseksi uudelle yritykselle tai tämän työntekijöiden houkuttelu kilpailevaan yritykseen tai tarjousten lähettäminen kilpailevalle yritykselle ovat esimerkkejä hyvän tavan vastaisista kilpailuteoista. Mikäli kyseiset toimenpiteet lisäksi suoritetaan työaikana ja työnantajan välineitä hyväksi käyttäen, katsotaan toiminta irtisanomiseen oikeuttavaksi. Periaatteena tässäkin on, että mitä korkeampi ja itsenäisempi asema työntekijällä on, sitä tiukempi on häntä koskeva kilpailevan toiminnan kieltö. (Saarinen 2003, 973). Rikoslaki 30:2 § määrittelee kilpailumenettelyrikoksen seuraavasti: ”Joka elinkeinotoiminnassa käyttää omaa tai toisen elinkeinotoimintaa koskevaa totuudenvastaista tai harhaanjohtavaa ilmaisua ja siten aiheuttaa toiselle elinkeinonharjoittajalle vahinkoa.”

Tilitoimiston kirjanpitäjä oli työnantajaltaan salaa ryhtynyt äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiönä naapurikuntaan perustettuun uuteen tilitoimistoon, joka toiminta oli aloitettu. Kirjanpitäjän menettelyä pidettiin työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, joka ilmeisesti vahingoitti työnantajaa. Tämän vuoksi työnantajalla oli oikeus purkaa kirjanpitäjän työsopimus.

KKO 1984 II 131

Liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaiseminen kilpailevalle yritykselle siinä tapauksessa, että tiedot ovat olennaisia ja yrityksen kannalta merkittäviä, muodostaa työsuhteen purkuperusteen (Saarinen 2003, 974). Rikoslain 30. luku 5 § selvittää rangaistukseen tuomittavaa yrityssalaisuuden rikkomista. Sen mukaan toisen palveluksessa ollessa, luottamustoimessa tai luottamuksellisessa liikesuhteessa toimiessa sekä yrityssaneerausmenettelyn yhteydessä tietoon saatuja yrityssalaisuuksia omaksi tai toisen hyödyksi käytettäessä tai toista vahingoittaakseen on tuomittavaa.

4.3.9 Työntekijän rikollinen toiminta

Työntekijän rikolliseksi toiminnaksi katsotaan mm. hänen väkivaltainen käytöksensä työtovereita tai asiakkaita kohtaan, omaisuusrikkomus (esimerkiksi varkaus), kunnianloukkaus, veropetos, kirjanpitorikos, väärennysrikos, tahallinen vahingonteko, tietomurto tai henkilörekisteririkos yms. työnantajaan tai hänen omaisuuteensa tai työtovereihin tai heidän omaisuuteensa kohdistuneet teot. Tällaisissa tapauksissa työnantajalla on oikeus purkaa työsuhde. Lievemmissä tapauksissa saattaa tulla kysymykseen työsuhteen irtisanominen. Ennen irtisanomista työntekijää pitää TSL 9:2 §:n mukaan kuulla (ks. kappale 2.4.2.). (Saarinen 2003, 976).

Työtuomioistuimen päätöksessä 1999-58 oikeutettiin työnantaja purkamaan työsuhteen, kun työntekijä oli ottanut työntekijöiden kahvikassasta rahaa omaan käyttöön. Myös TT:2002-16 antoi irtisanomiseen oikeuttavan päätöksen, kun työntekijä oli murtautunut työtoverinsa lukittuun pukukaappiin ja anastanut tältä rahaa. Lievemmissä tapauksissa, jolloin työnantajalla ei katsottu olleen oikeutta irtisanoa työsuhdetta oli kysymys toisen eväiden anastamisesta (TT:1993-103). Lahjonta ja työnantajan olennainen ja törkeä harhaanjohtaminen työsuhteen solmittaessa on katsottu olleen työsuhteen päättämiseen oikeuttavia tekoja. (Saarinen 2003, 978).

4.3.10 Päihdyttävien aineiden käyttö työpaikalla

Oikeuskäytännössä päihdyttäviksi aineiksi luetaan alkoholi ja huumeet. TSL 7:2.1 §, TSL 8:1.1 § ja TurvaL 4:18 § asettavat ehdot työntekijän työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvollisuuksien rikkomisesta ja laiminlyönnistä sekä omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimisesta. Näihin perustuen päihdyttävien aineiden käyttö työpaikalla katsotaan lailliseksi työsuhteen purkamisen perusteeksi. Lieventävien asianhaarojen vallitessa (käytön vähäinen määrä, harvoin tapahtunut käyttö, pitkä työsuhde) ei työnantajalla ole yleensä ollut oikeutta purkaa työsuhteen, vaan ainoastaan irtisanoa. (Saarinen 2003, 982).

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat tehneet vuonna 1975 suosituksen hoitoonohjausmallista, joka koskee päihdyttävien aineiden väärinkäyttöä työpaikalla. Tämä hoitoonohjausmalli sisältää periaatteet, joiden mukaisesti

- työpaikoilla tulee olla tarpeelliset tiedot alkoholin liikakäyttäjien erilaisista hoitomahdollisuuksista
- työnantajan tulee sopivalla tavalla tehdä selkoa alkoholin liikakäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä
- suositellaan yhteistoimintaa yrityksen ja henkilöstön välillä tämän ongelman hoitamiseksi, jonka avulla työntekijä ohjattaisiin hoitoon sen sijaan, että hänet irtisanottaisiin
- työpaikoilla laaditaan ns. hoitoonohjausmalli, jonka mukaisesti hoito käytännössä toteutetaan (hoitopaikat ja -muodot, yhteyshenkilö)

Ennen työsuhteen päättämistä työnantajan tulee näyttää toteen työntekijän päihdyttävien aineiden käyttö. Luotettava näyttö saadaan puhallustestillä tai verikokeella. Mikäli työntekijä kieltäytyy kyseisistä testeistä, työnantajan näyttö voi perustua myös hänen tai työntekijöiden edustajan aistihavaintoihin. Työpaikalla päihtyneenä esiintyminen on laillinen irtisanomisperuste myös määräaikaissa työsuhteissa.

4.3.11 Muita työntekijän käyttäytymisestä johtuvia irtisanomisperusteita

Kuten luvun alussa jo todettiin, ei lainsäädännöstä ole voitu yksityiskohtaisesti ja tyhjentävästi säätää kaikista sallituista irtisanomisperusteista. Saarinen (2003, 986) on koonnut edellisten lisäksi esimerkkejä sopimusrikkomuksista, jotka saattavat antaa työnantajalle oikeuden päättää työsuhte. Tällaisia ovat mm. loman alkamiseen liittyvät erimielisyydet työnantajan ja työntekijän kesken. Mikäli työnantaja on määrännyt työntekijän loman alkamaan toisin kuin työntekijä olisi halunnut, ei työntekijällä ole oikeutta aloittaa lomaansa vastoin työnantajan määräystä. Irtisanomisperusteeksi katsotaan myös sukupuolinen häirintä työpaikalla, kielletyissä tiloissa tupakointi varoituksista huolimatta ja työturvallisuusmääräysten tahallinen rikkominen varoituksista huolimatta. Näissäkin irtisanominen on mahdollista ainoastaan silloin, kun kyse on törkeästä rikkomuksesta.

4.3.12 Työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen

Työntekijän työntekoedellytysten pitää muuttua oleellisesti, mikäli hänet aiotaan irtisanoa tämän syyn perusteella. Kyseessä voi tällöin olla esimerkiksi sairaus, joka py-

syvästi heikentää työntekijän suoriutumiskykyä työtehtävissään. Pitkään vankeusrangaistukseen tuomittu työntekijä tai ajokiellon saanut autonkuljettaja ovat tilanteessa, jossa heidät työnteon estyessä pitkään voidaan irtisanoa. (Paanetoja 2002, 109)

4.3.13 Perusteet, jotka pääsääntöisesti eivät oikeuta irtisanomiseen

Työsopimuslain 7:2 § rajaa asiallisen ja painavan irtisanomisperusteen ulkopuolelle työntekijän sairauden, vamman tai tapaturman, elleivät ne ole vaikuttaneet oleellisesti työntekijän työkykyyn. Työntekijän osallistuminen lakkoon tai muuhun työtaisteluun on oikeutettua eikä näin ollen ole lainmukainen irtisanomisperuste. ”Työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumisestaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan” ei myöskään voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Viimeksi mainitut syyt ovat myös rikoslain mukaisesti laittomia irtisanomisperusteita.

Raskaana tai perhevapaalla (äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa) olevalla henkilöllä on erityinen irtisanomissuoja. Häntä ei voida irtisanoa muulla perusteella kuin työnantajan toiminnan loppuessa kokonaan. (TSL 7:9 §) Luottamusmiehen irtisanomissuoja on myös erityinen. Hänet voidaan irtisanoa henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella irtisanomisajan puitteissa vain, jos työntekijäenemmistö, jota hän edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Muilla perusteilla hänet voidaan irtisanoa, jos hänen työnsä päättyy kokonaan eikä työnantajalla ole tarjota hänelle muuta työtä tai koulutusta. (TSL 7:10 §)

4.4 Työsopimuksen päättämismenettely työntekijäperusteisissa irtisanomistilanteissa

Lain mukaan (TSL 7:2 §) työntekijä voidaan irtisanoa vasta, kun hänelle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata työsuhteessaan edellytettyjen velvollisuuksien laiminlyönti tai rikkomus. Laki edellyttää myös työntekijän kuulemista. Ennen irtisanomista työnantajan on lisäksi selvítettävä, voitaisiinko työntekijä sijoittaa muuhun työhön. Mikäli kyseessä on kuitenkin työsopimuksen purkaminen, ts. työnantaja on oikeutettu irtisanomaan työntekijä ilman irtisanomisaikaa, ei edellä määriteltyjä velvoitteita tarvitse noudattaa.

4.4.1 Varoituksen antaminen

Työntekijälle tulee antaa varoitus silloin, kun hän on rikkonut työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan (Saarinen 2003, 986). Meincke & Vanhala-Harmasen (2006, 210) mukaan varoituksen tarkoitus on ilmoittaa työntekijälle tämän asiattomasta käyttäytymisestä ja työnantajan suhtautumisesta siihen ja että menettelyn jatkuminen voi johtaa työsuhteen päättymiseen. Lisäksi varoituksessa annetaan työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitus suositellaan annettavaksi kirjallisena. Mikäli se annetaan suullisesti, on se oltava todistettavissa.

4.4.2 Irtisanomisen toteuttaminen ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta. (TSL 9:1 §) ”Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.” (TSL 9:5 §) ”Ennen kuin työnantaja purkaa tai irtisanoa työsopimuksen henkilöön liittyvällä perusteella, on hänen varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.” (TSL 9:2 §)

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Irtisanomisaika lasketaan alkavaksi siitä, kun työntekijän katsotaan saaneen irtisanomisilmoitus tiedokseen. (Paanetoja 2002, 117)

4.4.3 Muun työn tarjoaminen

Työntekijän kuulemisen yhteydessä työnantajan on selvitettävä, voidaanko tälle irtisanomisen sijasta tarjota muuta työtä (Paanetoja 2002, 111). Uuden työn tulisi olla mahdollisimman vähän työsuhteen ehtoja muuttava. Vaihtoehtoina ovat esimerkiksi tehtävämuutos tai muutto toiselle paikkakunnalle entisiin tehtäviin. Myös kohtuulli-

sesti järjestettävissä oleva uudelleenkorutusmahdollisuus on otettava huomioon. (Moilanen 2005, 61)

4.5 Työsopimuksen päättämismenettely työnantajaperusteisissa irtisanomistilanteissa

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ohjeistaa niitä työnantajia, jotka harkitsevat toimenpiteitä tai ovat jo ryhtyneet toimenpiteisiin irtisanoakseen, lomauttaakseen tai osa-aikaistaakseen työntekijöitä tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työnantajalla on selvitysvelvollisuus irtisanomisten perusteista ja vaihtoehdoista. Jos yritys kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin, selvitysvelvollisuus määräytyy sen kautta. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2006, 197).

4.5.1 Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen tuotannollisista ja taloudellisista syistä tai saneerausmenettelyn yhteydessä, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Konkurssi- ja kuolintapauksissa riittää selvitys irtisanomisperusteista. (TSL 9:3 §). Koskinen ym. (2003, 316) tarkentaa, että selvitysvelvollisuus tarkoittaa pelkästään tiedoksiantoa, ei neuvotteluvaihtoehtoa. Selvitysvelvollisuus voidaan toteuttaa esimerkiksi yhteisellä tiedotustilaisuudella joko kaikille työntekijöille tai pelkästään luottamushenkilöille (Meincke & Vanhala-Harmanen 2006, 197).

4.5.2 Yhteistoimintamenettely

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat yritykset, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 henkilöä (YTL 1 §). Yrityksissä, joissa irtisanomisperusteena on ollut tuotannolliset ja taloudelliset syyt, on noudatettava ennen irtisanomista koskevaa päätöksentekoa yhteistoimintalaissa säädettyä neuvottelumenettelyä (Saarinen 2003, 1078).

Taulukko 4. Yhteistoimintalain mukainen neuvottelujärjestys työnantajalähtöisissä irtisanomis-, lomautus- ja osa-aikaistamistilanteissa (Saarinen 2003, mukaeltu)

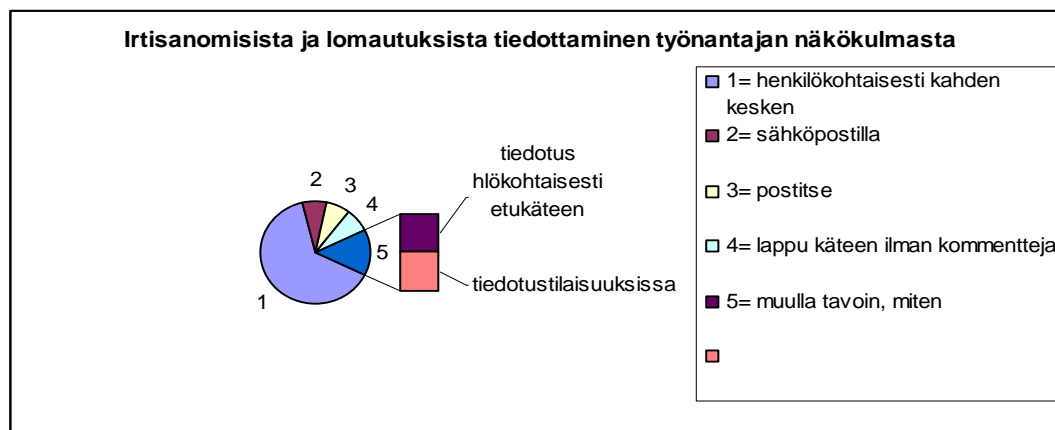
a) enintään 9 työntekijää tai enintään 90 pv:n lomautus			
neuvotteluesitys	neuvottelu-aika	lomautusilmoitus- tai irtisanomisaika	lomautus alkaa tai työsuhde päättyy
I-----I	I-----I	I-----I	I-----I----->
5 pv	14 pv*)	14 pv tai 14 pv - 6 kk	
b) vähintään 10 työntekijää ja yli 90 pv:n lomautus			
neuvotteluesitys	neuvottelu-aika	lomautusilmoitus- tai irtisanomisaika	lomautus alkaa tai työsuhde päättyy
I-----I	I-----I	I-----I	I-----I----->
5 pv	6 viikkoa	14 pv tai 14 pv - 6 kk	
*) myös niissä yrityksissä, joissa on 20-29 hlöä tai saneerausmenettelyn alaisissa yrityksissä			

Neuvotteluesityksestä tulee selvittää neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. (YTL 8:45 §). Työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti työntekijöitä tuetaan heidän hakeutuessaan oma-aloitteisesti työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisilla työvoimapalveluilla. (YTL 8:49 §). Työntekijöiden edustajille ja työvoimatoimistolle on annettava kirjallisesti tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä, selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät (ks. kappale 3.1.) sekä arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen. (YTL 8:47 ja 48 §). Työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Tästä suunnitelmasta on käytävä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta sekä periaatteet työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi (YTL 8:49§; Äimälä ym. 2007, 74-75)

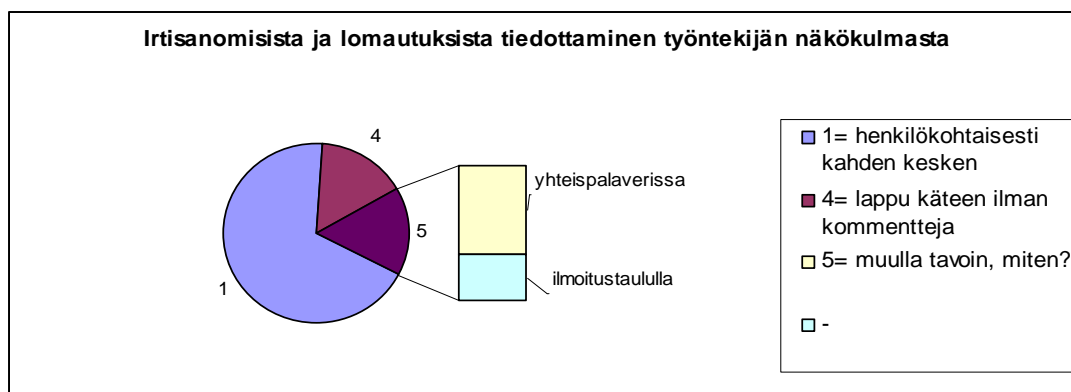
Neuvottelujen päättyttyä työnantajan tulee antaa selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kes-

toajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä. (YTL 8:53 §).

Tutkimuskyselyssä selvitettiin, miten saneeraustoimenpiteestä oli tiedotettu työntekijöille. Vastauksista käy ilmi, että yleensä työnantaja on hoitanut ilmoitusvelvollisuutensa lain ja hyvien tapojen mukaisesti myös työntekijöiden mielestä. (Kuviot 5 ja 6)



Kuvio 5. Työnantajan ilmoittama näkemys saneerauksista tiedottamisessa

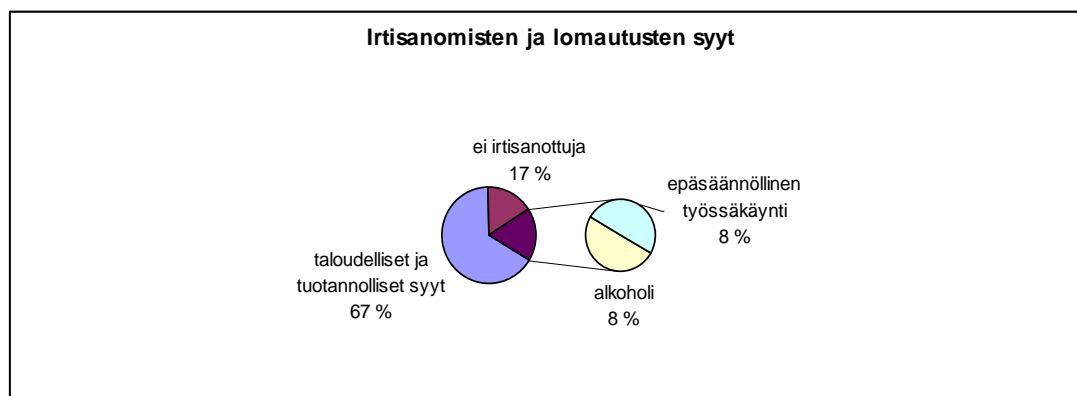


Kuvio 6. Työntekijän ilmoittama näkemys saneerauksista tiedottamisessa

Suurin osa työnantajista rohkenee ilmoittaa henkilöstön saneerausmenettelystä henkilökohtaisesti kahden kesken keskustellen. Yhteistoimintalaki ei edellytä henkilökohtaista kanssakäymistä, mutta ilmeisesti nykyajan johtamisstrategia painottaa suoraa kohtaamista myös vertikaalisesti. Vain harva työnantaja ilmoittaa saneerauksista pelkästään tiedotustilaisuuksissa ja pelkistetyllä ”lappu käteen” -periaatteella. Kuitenkin vastauksista ilmenee myös, että henkilökohtainen kanssakäyminen jätetään joissakin yrityksissä päaluottamusmiehen hoidettavaksi.

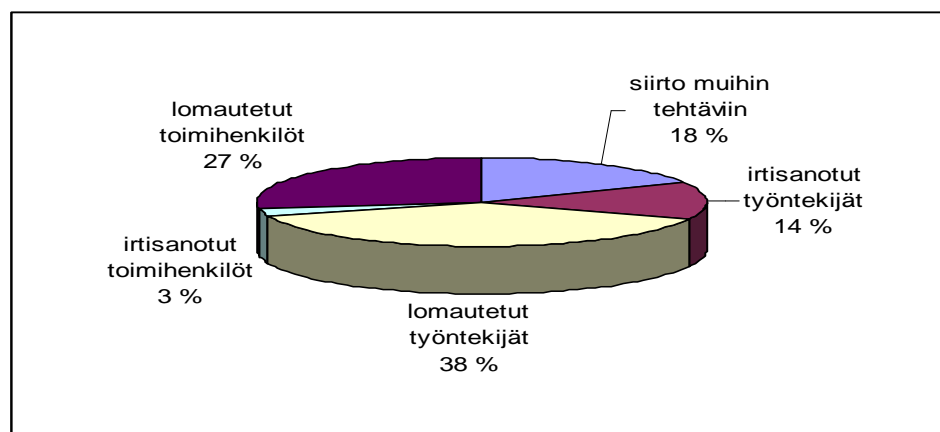
5 TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

Tutkimukseen osallistuneista työnantajista 67 prosenttia ilmoittaa irtisanomisten ja lomautusten syyksi tuotannolliset ja taloudelliset syyt, yksi näistä tuotantosuunnan muutoksen. Kahdessa yrityksessä työntekijöitä oli irtisanottu individuaaliperusteella ja kahdessa yrityksessä irtisanomisia tai lomautuksia ei ollut toteutettu lainkaan.



Kuvio 7. Irtisanomisten ja lomautusten syyt työnantajan näkökulmasta

Tällä hetkellä työmarkkinat ovat tilanteessa, jossa tuotteiden kysyntä vähenee ja yritykset ovat pakotettuja supistamaan tuotantoaan. Osa työnantajista on kuitenkin pystynyt välttämään irtisanomiset siirtämällä työntekijöitään uusiin tehtäviin. Kuvio 7 selventää, miten suuri osuus tutkittavien yritysten henkilöstöstä on pystytty sijoittamaan niin, että irtisanomisilta ja lomautuksilta heidän tapauksessaan on vältytty. Kyseisestä kuviosta selviää myös irtisanottujen ja lomautettujen työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä suhteessa kaikkien tutkittujen yritysten koko henkilöstömäärään.

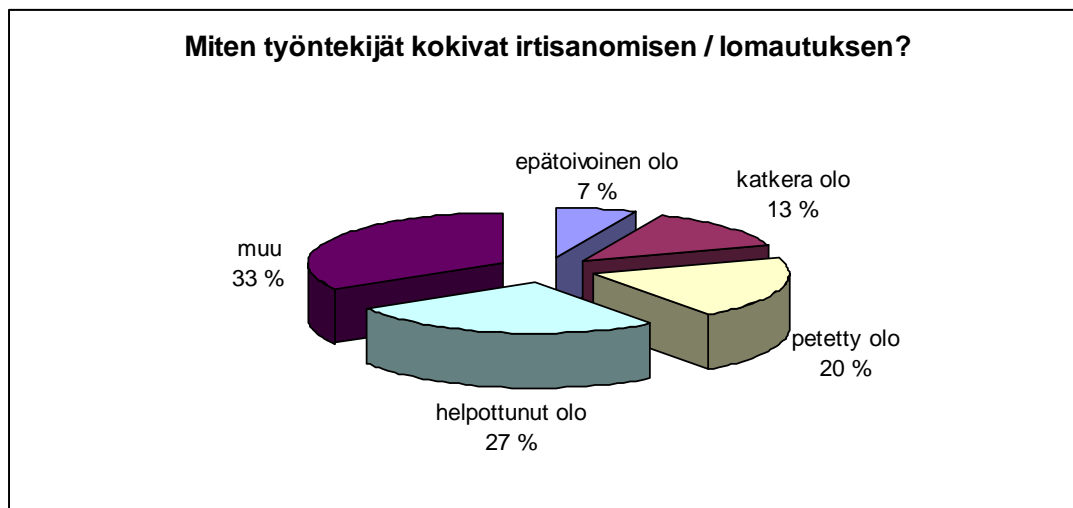


Kuvio 8. Irtisanotut, lomautetut ja muihin tehtäviin siirretyt

Nämä osuudet eivät välttämättä kuitenkaan kerro koko totuutta, koska vain neljässä yrityksessä tutkituista työntekijöistä oli sijoitettu uudelleen. Seitsemän yritystä ei ollut tätä keinoa käyttänyt ja yksi ei tiennyt, mitä järjestelyllä tarkoitettiin. Mietittäväksi jää, ovatko työnantajat yleisesti tietoisia tai edes halukkaita käyttämään kyseistä järjestelyä.

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden iät vaihtelivat 24:sta 58 vuoteen. Näistä 16 oli työntekijöitä, yksi toimihenkilö, yksi esimiesasemassa ja yksi johtoasemassa ollut henkilö. Heistä 17 oli miestä ja kaksi naista, perheellisiä kaikkiaan 11 ja näistä huoltovellollisia kuusi. Lomautettuja heistä oli 14 ja irtisanottuja neljä, näistä kaksi oli ollut määräaikaaisessa työsuhteessa. Määräaikaisten lomautusten yleisin pituus oli kaksi viikkoa ja pisin aika yhdeksän viikkoa. Toistaiseksi lomautettuja oli kuusi henkilöä. Irtisanotuista yksi opiskelee ja muut ovat työttöminä. Lomautetuista kolmella on uusi työpaikka, yksi opiskelee ja muut ovat lomautettuja tälläkin hetkellä. Irtisanottujen työntekijöiden työsuhteiden kesto vaihteli kuuden kuukauden ja 35,5 vuoden välillä. Irtisanomisen tai lomautuksen syyksi kaikki ilmoittivat tuotannolliset ja taloudelliset syyt ja vain kaksi näistä oli sitä mieltä, että työnantajalla saattoi olla jokin muu syy kuin virallisesti ilmoitettu. Toinen heistä arveli, että syynä hänen irtisanomiseensa oli kauna ja liian kriittiset mielipiteet, ts. ”pärstäkerroin”. Kyseisen työntekijän irtisanomiseen ei työehtosopimusten irtisanomisjärjestyksen periaatteiden mukaisesti olisi ollut perusteita, koska hänen ammattitaitonsa oli yleisesti tunnettu ja kiiteltu. Lisäksi hänellä oli kuuden kuukauden irtisanomisaika ja huollettavia alaikäisiä lapsia. Tässä tapauksessa lienee ollut työsuhteen irtisanomisen riittämättömyyden mahdollisuus.

Työntekijät kokivat irtisanomiset ja lomautukset hyvin eri tavalla. Kuten alla olevasta kaaviosta näkee, yli neljäsosa heistä tunsivat olonsa helpottuneeksi. Kysyttäessä miksi he kokivat näin, selitettiin, että oli helpotus, kun ei kuulunut irtisanottujen joukkoon ja työt kuitenkin vähenivät, ja kun ei ollut ymmärtänyt itse lähteä. Osa tunsivat olonsa petetyksi, koska tuli irtisanotuksi, vaikka oli tehnyt työnsä hyvin. Muutamalla nousi huoli perheen toimeentulosta päälimmäiseksi tuntemukseksi. Jotkut olivat sitä mieltä, että toimihenkilöitä olisi pitänyt myös lomauttaa.



Kuvio 9. Työntekijöiden mieliala irtisanomisten ja lomautusten tultua julki

Vastoin tutkijan etukäteisodotuksia suurin osa työntekijöistä (33 %) oli sitä mieltä, että lomautukset olivat odotettuja ja puolustettavissa tilausten ja sitä kautta työn vähenemisen vuoksi. Monet olivat todenneet markkinatilanteen olevan jo pitkään aikaan niin huono, että lomautukset olivat odotettavissa. Työntekijät ovat omakohtaisesti todenneet talouskriisin vaikutuksen ja suhtautuvat hyvin realistisesti olemassa olevaan tilanteeseen ja lojaalisti työnantajan toimenpiteisiin. Tätä kuvastaa myös se, että yli puolet on valmiita siirtymään takaisin saman työnantajan palvelukseen sillä ehdolla, että töitä on riittävästi (kyselytutkimus). Työnantajien haastatteluissa tuli myös selvästi esiin näkemys siitä, että lomautetut ja sen jälkeen takaisin työhön otetut työntekijät eivät tunteneet katkeruutta työnantajaa kohtaan vaan palasivat työpaikkaansa epäröimättä takaisin. Suurin osa vastaajista toimi rakennusalalla, joka on ympärivuotisesti suhdanneherkkä. Tilaukset ja niiden myötä työmäärä vaihtelee eri vuodenaikojenkin mukaan runsaasti. Jatkuva epävarmuus on suurin ongelma tällä alalla. Tämä osittain saattoi aiheuttaa työntekijöiden ymmärtäväisen suhtautumisen

5.1 Irtisanomisjärjestys

Työehtosopimusten perusteet irtisanomisjärjestyksestä korostavat työntekijän ammattitaitoa, työsuhteen pituutta ja mahdollisen huoltovelvollisuuden olemassaoloa. Kaikissa tutkittavissa yrityksissä tärkein ominaisuus, jonka perusteella töihin jäävät työntekijät valittiin, oli osaaminen. Muita syitä ei edes esitetty. Yrityksissä ei ollut kiinnitetty erityistä huomiota työntekijän työsuhteen pituuteen tätä irtisanottaessa tai

lomautettaessa. Vain kolmasosalla vastanneista työntekijöiden irtisanomisajan pituudeksi oli ilmoitettu alle kuusi kuukautta, joka siis kahdella kolmasosalla vastaa yli 12 vuoden työsuhdetta. Työntekijöistä yli kahdeksan vuoden työsuhde ja näin ollen neljän kuukauden tai yli irtisanomisaika oli ollut 26 prosentilla. Haastattelussa eräs työntekijä kertoi, että yhteistyöneuvottelujen aloittamisen jälkeen pääluottamusmies oli ilmoittanut, ettei sellaisia työntekijöitä irtisanota, joiden irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Kuitenkin kyseinen haastateltava oli irtisanottu 35,5 vuoden palvelusajan jälkeen.

Tutkimukseen tehdystä kyselystä ilmeni, että kaikki työnantajat eivät ole selvillä lomautettavien tai irtisanottavien työntekijöiden perhesuhteista. Näin ollen myös työntekijöiden huoltovelvollisuus oli osalle työnantajista epäselvää. Kuitenkin 42 % työnantajista ilmoitti, että irtisanotuissa tai lomautetuissa työntekijöissä ei ollut yhtäkään huoltovelvollista. Kaikista vastanneista 33 % sen sijaan ei ottanut kantaa tähän kysymykseen. Työntekijöiden vastauksista ilmeni, että 32 % heistä oli huoltovelvollisia. Tästä voidaan päätellä, että vaikka työnantaja hoitaa velvollisuutensa lain sallimissa puitteissa, työehtosopimusten suositukset eivät ole kaikille selviä tai niistä ei välitetä. Suurimmalla osalla työnantajista jää ottamatta selvää työntekijän mahdollisesta elatuskyvystä irtisanomisen jälkeen.

Kyselyssä pyydettiin työnantajaa määrittämään työntekijässä kolme ominaisuutta, joita hän pitää tärkeimpinä. Näitä ominaisuuksia voidaan kääntäen verrata irtisanomisjärjestyksen perusteisiin. Voidaan siis todeta, että mikäli työntekijällä on seuraavassa taulukossa määritellyjä ominaisuuksia, hänen mahdollisuutensa tulla irtisanotuksi on pieni. Taulukkoon on kerätty sijoitetuksi tulleet ominaisuudet ja niiden tärkeysjärjestys. Sija 1 tarkoittaa ensimmäisenä, sija 2 toisena ja sija 3 kolmantena määriteltyä ominaisuutta. Reunimmaiseen sarakkeeseen on laskettu painotettu keskiarvo, joka ilmoittaa ominaisuuden tärkeyden keskimäärin. Painotus on laskettu siten, että 1. sijalle on annettu painoarvoksi 3, 2. sijalle 2 ja 3. sijalle 1. Oletuksena oli, että vastaajat olivat kirjanneet ominaisuudet lomakkeelle tärkeysjärjestykseen.

Taulukko 5. Työntekijän tärkeimmät ominaisuudet tärkeysjärjestyksessä

ominaisuus	sija 1	sija 2	sija 3	KA
ammattitaito	4	2		5,3
tunnollisuus	2	3	2	4,7
rehellisyys	2	1	2	3,3
nopeus		2	3	2,3
säännöllisyys	1		1	1,3

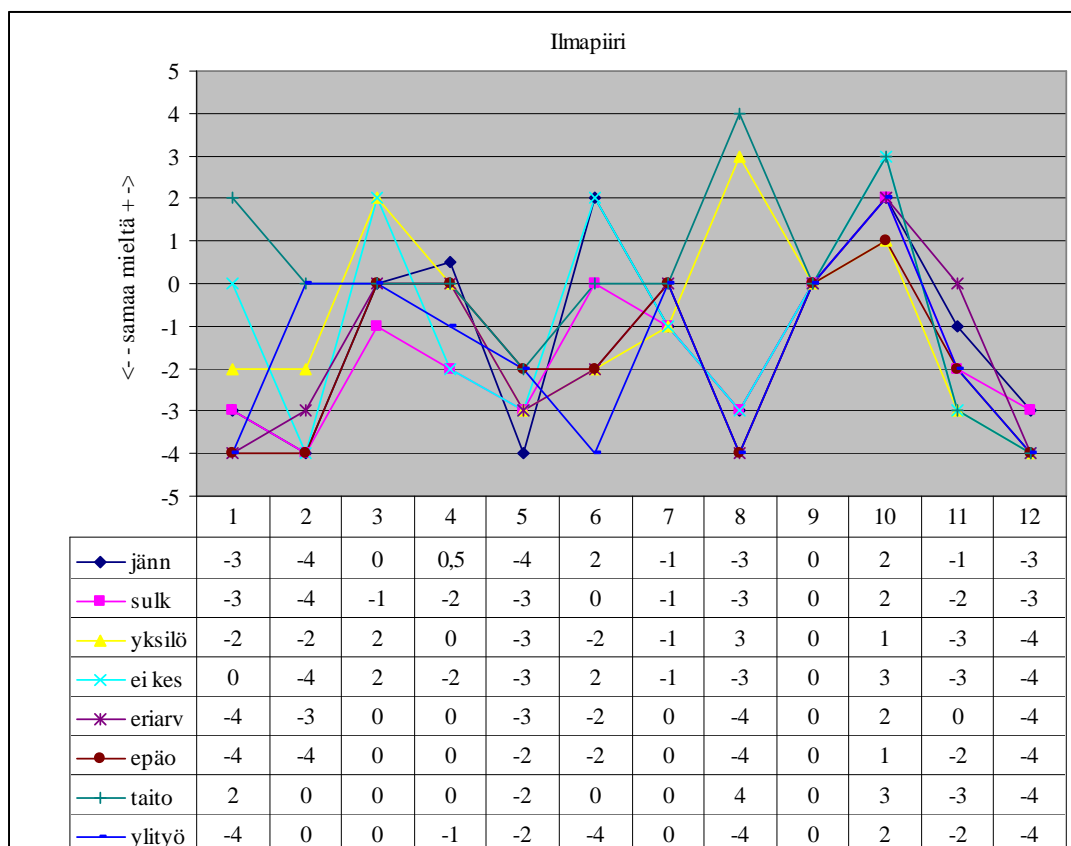
Hajaaänen saivat tarkkuus, vastuullisuus, luotettavuus, ohjeiden noudattaminen, sopeutuminen, joustavuus, asenne ja sosiaaliset kyvyt. Tarkkuus, vastuullisuus, luotettavuus ja ohjeiden noudattaminen ovat arvomaailmana väistymässä nykyajan hektisessä ja tulokseen pyrkivässä talouselämässä. Nopeus arvostetaan hyvinkin korkealle, ilmeisesti tarkkuuden kustannuksella. Mikäli arvomaailman kehitys jatkuu tällä trendillä, voidaan ajatella, että pikkuhiljaa ammattitaito ja tunnollisuus karsiutuvat nopeusihanteen tieltä. Toisaalta tunnollisuus, rehellisyys ja säännöllisyys ovat edelleen tärkeitä arvoja. Mikäli nämä ominaisuudet esiintyvät työntekijässä, voidaan uskoa, että pitkällä aikavälillä yrityksen tuloksellisuus ja tuottavuus hyvän maineen myötä kasvavat. Tätä teoriaa tukee myös erään haastatellun työnantajan näkemys siitä, miten he ovat pystyneet pitämään pintansa tämän laskusuhdanteen aikana. Hän kertoi, että tärkein asia yrityksen toiminnassa on laatu; yrityksen tuotteiden on oltava virheettömiä, palvelun on oltava joustavaa, asiantuntemuksen on oltava riittävää ja kaiken kaikkiaan reklamaatioita tulee välttää.

Uutena ja erilaisena näkökohtana eräs rakennusala edustava työnantaja toi työvoimatoimiston työnhakijoiden ”laadun”. Hän oli kokemuksen kautta tullut siihen tulokseen, että työvoimatoimistosta palkatut työntekijät eivät ole parasta mahdollista ainesta. Tämä on huolestuttava näkökohta ja mikäli tämä ajatusmalli yleistyy, tietää se sitä, että työvoimatoimistossa olevia työnhakijoita ei enää noteerata työvoimaa rekrytoitaessa. Kyseinen työnantaja kertoi, että tästä lähtien hän palkkaa työvoimaa ainoastaan ”tutun kaupalla”. Nykyisessä tilanteessa, kun vallalla on työnantajan markkinat (työvoiman tarjontaa enemmän kuin kysyntää) maineeltaan hyvät työntekijät ovat siis erittäin haluttuja ja he, jotka eivät vielä mainetta ole ehtineet kerryttää tai ovat keskitasoisia, saavat jäädä työvoimatoimiston asiakkaiksi. Tuleeko tässä eteen ongelma nuorten väliinpuotoamisesta?

6 TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEN VAIKUTUKSET YRITYKSESSÄ

Edellä on selvitetty erilaisia tapoja käyttää työvoiman vähentämistä liiketoiminnan elvyttämiskeinona ja jatkuvuuden takaajana. Tutkimuksen ”sivutuotteena” tuli esille myös saneerausmenetelmien vaikutuksia yrityksen toimintaan ja ilmapiiriin. Työnantajien näkemyksen mukaan heidän yrityksessään ilmapiiri ennen saneerausmenettelyä oli keskimäärin hyvä ja eräs haastateltava kertoi sen olevan säilyttämisen arvoisen asia. Joissakin yrityksissä ilmapiiritutkimuksen tekemisen jälkeen tiedottamista oli lisätty, mutta yleisesti ottaen yritykset hoitivat tiedonkulun avoimesti ja säännöllisesti. Työnantajista 82 prosenttia oli sitä mieltä, että vertikaalinen tiedottaminen molempiin suuntiin heidän yrityksessään toimii moitteettomasti. Vain 18 prosenttia oli sitä mieltä, että työntekijöitä ei saavuteta tai he eivät kerro tarpeeksi mielipiteitään. Eräs työnantaja mainitsi, että tiedottamisen suhteen on aina parannettavaa. Yleisesti ottaen tutkittavissa yrityksissä kaikki edellytykset työvoiman käytön vähentämisen onnistumiselle ilman suurempia konflikteja olivat siis olemassa.

Lomautettujen ja irtisanottujen työntekijöiden näkemys erosi hieman työnantajien näkemyksestä. Tämä saattaa johtua siitä, että työnantajien näkemys lienee hieman subjektiivinen ja työntekijät osaltaan ovat katkeroituneita ja tuntevat olonsa petetyksi. Seuraavassa kaaviossa esitetään työntekijöiden näkemyksiä työpaikan ilmapiirin jännittyneisyydestä ja sulkeutuneisuudesta sekä siitä, suunniteltiinko työt yhdessä vai tehtiinkö yksilötyötä, oliko kanssakäyminen keskustelevaa, kohdeltiinko työntekijöitä eriarvoisesti, oliko työnjako epäoikeudenmukainen, arvostettiinko työntekijän kykyjä ja taitoja ja joutuiko työntekijä tekemään ylitöitä. Vastausvaihtoehtona oli vastakohtat, esimerkiksi sulkeutunut -4, neutraali 0 ja avoin +4. X-akselin numerointi 1-12 tarkoittaa vastaajaa, joten jokaisen vastaajan henkilökohtainen mielipide on myös luettavissa kuviosta.



Kuvio 10. Työpaikan ilmapiiri työntekijöiden näkökulmasta

6.1 Säästöt ja tuloksen paraneminen

Tärkeimpänä vaikuttimena henkilöstön saneeraukseen pidettiin siitä koituvia säästöjä. Tutkittavat yritykset ilmoittivat yhdestä henkilöstä koituneeksi säästökseen alimmillaan 5 000 euroa ja ylimmillään 69 000 euroa vuodessa. Kysyttäessä säästön laskentatapaa, yritykset esittivät laskentaperusteeksi yleisimmin henkilön palkan sivukuluneen. Tarkin laskentaperuste esitettiin muodossa ”palkka * 1,5 * 12” ja epätarkin maininnalla ”kulut”. Työntekijän irtisanomisesta aiheutunut 5 000 euron suuruinen säästö on kohtuullisen pieni, kun suhteutetaan se kyseisen yrityksen liikevaihtoon (1,3 Me) ja tulokseen, joka oli positiivinen (100 000 €). Ei voitane uskoa, että ainaakaan tässä tapauksessa yrityksen tulos olisi ollut riippuvainen työntekijän irtisanomisesta.

Säästöt oli ryhmitelty kyselylomakkeessa eri kokonaisuuksiksi. Kaikkiaan vastanneista 51 % oli sitä mieltä, että henkilöstön irtisanominen tai lomauttaminen vaikutti

erittäin paljon yrityksen toiminnan tulokselliseen jatkuvuuteen. Työnantajista 17 prosentin mielestä työvoiman vähentämisellä pystyttiin välttämään uhkaava konkurssi ja liiketoiminta saattoi jatkua normaalina. Tämä on uskottavin selitys, kun vedotaan tuotannollisiin ja taloudellisiin tekijöihin. Sen sijaan hieman arveluttavaa on työntekijöiden lomauttaminen ja irtisanominen, kun pyritään pelkästään kasvattamaan tuloista. Tätä keinoa käytti kuitenkin myös 17 prosenttia kaikista vastanneista. Yksi työnantaja ilmoitti irtisanoneensa toimihenkilöitä, koska myyntivolyymi ei edellyttänyt niin suurta henkilökapasiteettia.

6.2 Inhimilliset tekijät

”Henkilöstön vähentämisellä tavoitellaan kustannusten säästämistä, mutta aiheutetaan samalla sivuvaikutuksia, jotka syventävät organisaation ongelmia.” (Ranki 2001, 103). Kun yrityksessä päädytään henkilöstön saneeraukseen, on aiheellista miettiä myös, miten irtisanottavat henkilöt vaikuttavat kokonaisuuteen ja organisaation toimivuuteen. Työntekijän mukana saattaa lähteä myös asiakkaita, tietoa ja ammattitaitoa, varsinkin jos kysymyksessä on pitkään yrityksessä työssä ollut henkilö. (Grönfors & Pietilä 2005, 124). Mietittävä on myös jäljellejäävien työmotivaatiota sekä yleistä ilmapiiriä työpaikalla. Erään haastatellun mukaan hänen työpaikkansa ilmapiiri oli jo ennen henkilöstön saneerausta ollut todella kireä. Yritystä oli jo pitkään johdettu erittäin heikosti ja henkilösuhteet olivat aivan olemattomia. Irtisanomisjärjestystä mietittäessä saattoivat nämä henkilökohtaiset mielipiteet vaikuttaa enemmän kuin yrityksen oletetusti saama hyöty. Eräessä toisessa yrityksessä oli jatkuvana käytäntönä, että työntekijöitä lomautettiin ja määräaikaisten työsopimuksia ei jatkettu. Pienen ajan kuluttua palkattiin taas lisää työvoimaa määräaikaisiin työsuhteisiin ja kun tilauskanta heikkeni, näiden sopimuksia ei uusittu. Tämä on tyypillinen käytäntö sellaisissa yrityksissä, joissa yritysjohto ei ole tottunut katsomaan asioita pitkän aikavälin suunnittelun näkökulmasta, vaan tekee päätökset olemassa olevaan hetkeen perustuen.

Mikäli työvoiman vähentäminen johtuu tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja yrityksen tilanteesta on yhteistoimintalain mukaisesti tiedotettu henkilöstölle riittävästi, on uskottavissa, että työntekijät ymmärtävät ja hyväksyvät lomautukset ja irtisanomiset. Kuten tutkimuksesta ilmeni, työntekijät olivat yleisesti hyvin ymmärtäväisiä työnantajaa kohtaan. Jotkut olivat jopa sitä mieltä, että lomautukset olisi pitänyt suo-

rittaa paljon aikaisemmin, kun tilausten väheneminen oli jo todellisuutta. Kuten Grönfors & Pietiläkin (2005, 124) mainitsee, on ihmisten helpompi ymmärtää tilanne, kun heillä on tarpeeksi tietoa käytössään. Tällöin välttyään turhilta peloilta ja jäljelle jäävä organisaatio ei lamaannu eikä ajaudu vaikeuksiin.

Henkilöstön saneerauksen jälkeen työhön jääneiden ajatuksia pohti eräs haastateltava työnantaja seuraavasti: ”Niin, eihän niitä kukaan tiedä. Osa varmasti on helpottunut, kun ei osunut omalle kohdalle. Osa on vahingoniloisia. Jotkut taas ovat epävarmoja työn jatkuvuudesta omalla kohdallaan, kun tulee seuraava laskusuuntaus. Jotkut painaa töitä kahden edestä, etteivät joutuisi pois. On niiden kans juteltu, mutta eivät ne juuri puhu. Ymmärtävät kuitenkin tilanteen.” Kurtén & Salminen (2004, 186) tähdentää, että jatkavan organisaation on annettava purkaa huoliaan ja epäilyjään. On kuitenkin pidettävä mielessä, että työpaikka on pääsääntöisesti työn tekemisen paikka, jossa on koko ajan mentävä eteenpäin asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden mukaisesti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen pääaihe eli työnantajan ja työntekijöiden näkemysten kohtaaminen irtisanomisten ja lomautusten syistä saatiin selkeästi esiin. Näkemykset ovat lähes samankaltaiset. Tuotannolliset ja taloudelliset syyt olivat työnantajien yleisin lomautus- ja irtisanomisperuste. Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat kaikki joko lomautettu tai irtisanottu tuolla samaisella perusteella. Haastatteluista kävi ilmi, että kaikki työntekijät eivät kuitenkaan ole sitä mieltä, että tuo peruste olisi kaikilta osin täysin rehellinen. Kuten tutkimusta suunniteltaessa jo saattoi arvata, esitettiin myös näkemys, että työnantaja käytti sopivasti kohdalle tullutta tilaisuutta hyväkseen sanoessaan työntekijän työsopimuksen irti. Täysin luotettavaa tilastollista tulosta tämä tutkimus ei pysty antamaan, koska työhön liittyneeseen kyselyyn tuli suhteellisen vähän vastauksia. Vastaukset ovat kuitenkin hyvin suuntaa-antavia ja tutkijan näkemyksen mukaan realistisia.

Työvoiman käytön vähentämistä on epäselvää sekä työnantajille että työntekijöille. Yleisenä käsityksenä työntekijöiden keskuudessa on edelleen, että viimeksi töihin tulleet ovat ensimmäisenä lomautettavina tai irtisanottavina. Työnantajat taas ovat joko tietämättömiä tai eivät välitä ottaa selvää työntekijän irtisanomisajan pituudesta tai huoltovelvollisuudesta. Irtisanomissuojasopimukset on tehty tasoittamaan epäasiallisin perustein tapahtuvia lomautuksia ja irtisanomisia. Ne eivät kuitenkaan sido työnantajaa vaan antavat vain tietyn suuntaviivan ja ohjeistuksen saneeraustoimenpiteille. Työnantaja ei siis riko lakia, vaikka ei toimitakaan näiden sopimusten mukaisesti.

Elinkeinoelämän kehitysnäkymät ja odotukset tulivat esiin tutkimuksen edetessä. Pääpaino liike-elämässä on tuloksellisuudella työvoiman kustannuksella. Yritykset ovat valmiita uhraamaan henkilökuntansa työpanoksen kustannusten säästön varjolla. Tutkimuksesta ei käynyt ilmi, että työnantajat olisivat aktiivisesti miettineet vaihtoehtoisia keinoja säästöjä laskiessaan ja päätyessään työvoiman vähentämiseen. Tutkimukseen osallistuneiden työnantajien ainoa vaihtoehto tilauskannan vähentyessä oli lomautus tai irtisanominen. Osa-aikaistaminen, vapaaehtoiset lomautukset (opinto- ja vuorotteluvapaat) sekä vuorotyön lopettaminen ovat vaihtoehtoisia keinoja, jotka soveltuvat joka alalle.

Tutkimuksessa paneuduttiin pintapuolisesti myös yritysten sisäiseen ilmapiiriin ja johtamistyyliin. Näitä asioita tuskin koskaan pystytään painottamaan liikaa, kun puhutaan työntekijöiden tuottavuudesta tai kun pohditaan, mitä keinoja voidaan käyttää, ettei henkilöstöä jouduttaisi saneeraamaan. Ovatko työntekijät joutuneet tekemään ylityksiä ja aiheuttaneen ylityskustannuksia työnantajalle sen jälkeen, kun toisia on irtisanottu tai lomautettu? Ovatko työpaineet aiheuttaneet lisäkuluja sairauspoissaolojen myötä? Näihin kysymyksiin löytyy vastaukset sellaiselta yritysjohtajalta, joka on oppiva ja osaava ja tottunut katsomaan asioita pitkällä aikavälillä. Kuten Viitala (2004, 229) huomauttaa, yritysten yhteistyökulttuuri ei saisi koskaan perustua pelkästään lainsäädäntöön, vaan yhteishengen ja keskinäisen luottamuksen rakentamisen pitäisi olla tuottavan yrityksen perusta. Lisättäköön tähän vielä, että henkilöstöstä huolehtiminen ja panostaminen työmotivaatioon sekä ”henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara” -ajatusmallin sisäistäminen luovat perustan jatkuvuudelle ja kannattavalle yritystoiminnalle.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto EK [verkkodokumentti]. [Viitattu 6.6.2009]. Saatavissa:

http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2007/paikallinen_sopiminen_tyoaika_asioissa.pdf

Finlex. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta [verkkodokumentti] [Viitattu 28.4.2009] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Finlex. Työehtosopimuslaki 4§ [verkkodokumentti] [Viitattu 26.4.2009] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Finlex. Työsopimuslaki [verkkodokumentti] [Viitattu 2.5.2009] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Finlex. Työturvallisuuslaki.[verkkodokumentti] [Viitattu 28.4.2009] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Finlex. Yhdenvertaisuuslaki.[verkkodokumentti] [Viitattu 29.4.2009] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Grönfors, T. & Pietilä, M. 2005. Ihmisyyttä irtisanomiseen, parempia loppuja ja uusia alkuja työelämään. Lohja. Facile Publishing.

Helsingin Sanomat. 14.5.2009 [digilehti] [Viitattu 4.6.2009]

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki. WSOY.

Koskela, M. & Passoja, S. 1999. Kansalaisena Suomessa ja Euroopassa. Porvoo. WSOY.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2003. Työsuhteen päättäminen. Porvoo. WSOY.

Kurtén, S. & Salminen, E.O. 2004. Kun joudut irtisanomaan. Juva. WSOY.

Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2006. Esimiehen työsuhdeopas. Helsinki. Edita Prima.

Moilanen, J-M. 2005. Sopimukset työsuhteen päättyessä. Jyväskylä. Gummerus.

Paanetoja, J. 2002. Työoikeus tutuksi. Helsinki. Edita Prima.

Ranki, A. 2000. Henkilöstön selviytyminen kriisiytyneessä organisaatiossa. Akateeminen väitöskirja. Tampere. Tampereen yliopisto. Yrityksen taloustieteen ja yksityisoikeuden laitos.

Ranki, A. 2001. Saneeraus ja työyhteisön tukeminen. Jyväskylä. Gummerus.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2001. Uusi työsopimuslaki. Porvoo. WSOY.

Saarinen, M. 2003. Työsuhdeasioiden käsikirja. Jyväskylä. Gummerus..

Saarinen, M. 2000. Työsuhteen pelisäännöt. Jyväskylä. Gummerus.

SAK Suomen ammattijärjestöjen keskusliitto [verkkodokumentti]. [Viitattu 6.6.2009]. Saatavissa: <http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?lang=fi&location1=2&id=25896&sl2=4&sl3=3>

Seretin, L. 2007. Työmarkkina-avain. Helsinki. Erweko Painotuote Oy. [Verkkodokumentti] [Viitattu 25.4.2009] Saatavissa työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kotisivuilta

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009 [verkkodokumentti] [Viitattu 28.4.2009] Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu>

Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi. 2009 [verkkodokumentti] [Viitattu 25.4.2009] Saatavissa: <http://www.alli.fi/>

Talouselämä-lehti. 4.5.2009 [verkkodokumentti]. [Viitattu 5.6.2009]. Saatavissa: <http://www.talouselama.fi/uutiset/article281591.ece>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009 [verkkodokumentti]. [Viitattu 29.5.2009]. Saatavissa: <http://www.tem.fi/>

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki. Edita Prima Oy.

YLE. Uutiset. 14.5.2009. Yritykset työntävät ikääntyneitä eläkeputkeen [verkkodokumentti]. [Viitattu 5.6.2009]. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2009/05/yritykset_tyontavat_ikaantyneita_elakeputkeen_717582.html

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H. & Nyssölä, M. 2007. Käytännön työoikeutta esimiehille. Juva. WSOY.

KYSELYLOMAKE TYÖNTEKIJÖILLE

1. Minkä ikäinen olet? _____ vuotta
2. Oletko mies _____ nainen _____ (rastita)
3. a) Oletko perheellinen? kyllä _____ en _____
 b) Mikäli olet, onko sinulla huollettavanasi alaikäisiä lapsia? kyllä _____ ei _____
4. a) Oletko lomautettu _____ irtisanottu _____
 b) Mikäli olet lomautettu, onko lomautuksesi määräaikainen ___ toistaiseksi voimassa ___
 c) Mikäli lomautuksesi on määräaikainen, miten pitkä se on? ___ päivää / viikkoa / kuukautta
5. Mikä on tämänhetkinen tilanteesi:
 uudessa työpaikassa _____
 opiskelija _____
 työtön/lomautettu _____
 eläkkeellä _____
 muu, mikä? _____
6. Miten kauan olit työssä yrityksessä, josta sinut irtisanottiin/lomautettiin? __ vuotta __ kuukautta
7. Oliko työsuhteesi:
 toistaiseksi voimassa oleva, vakituinen _____
 määräaikainen _____
8. Mikäli työsuhteesi oli toistaiseksi voimassa oleva, miten pitkä irtisanomisaika sinulla oli? __ kk
9. Olitko / oletko _____ työntekijä _____
 toimihenkilö _____
 esimies _____
 johtavassa asemassa _____
 muu, mikä? _____
10. Mikä oli työnantajan ilmoittama irtisanomisen/lomautuksen syy?
 tuotannolliset ja taloudelliset syyt _____
 muu, mikä? _____
11. a) Oliko mielestäsi työnantajalla irtisanomiseen/lomautukseen jokin muu syy, kuin mikä ilmoitettiin? kyllä _____ ei _____
 b) Mikäli oli, mikä arvelet sen olleen? _____
12. Miten irtisanomisestasi/lomautuksestasi tiedotettiin?
 ”lappu käteen ilman kommentteja” _____
 ilmoitustaululla _____
 sähköpostilla _____
 henkilökohtaisesti kahden kesken keskustellen _____
 muulla tavalla, miten? _____

13. Miten koit irtisanomisen/lomautuksen? (voit rastittaa useamman vaihtoehdon)

olin/olen epätoivoinen _____
 olin/olen katkera _____
 tunsin/tunnen itseni petetyksi _____
 olin/olen helpottunut _____
 irtisanominen tuli taivaan lahjana _____

14. Miksi koit näin? (Tässä on muutama esimerkki, mutta toivon omakohtaisia kokemuksia.)

mietin, miten perhe tulee toimeen _____
 tunsin tehneeni työni hyvin, siitä huolimatta jouduin irtisanotuksi _____
 olen tyytyväinen, koska en ollut ymmärtänyt itse lähteä _____

15. Olisitko valmis siirtymään takaisin edellisen työnantajan palvelukseen?

kyllä _____ sillä ehdolla, että _____
 en _____ miksi et? _____

Lopuksi haluan esittää muutaman yleisen kysymyksen sinut irtisanoneen yrityksen henkilöstöhallinnosta. Näillä kysymyksillä voin luoda käsityksen henkilöstöään irtisanoneiden yritysten yleisestä suhtautumisesta työntekijöihinsä.

16. Oliko tiedonkulku yleensä mielestäsi riittävää henkilöstön ja yritysjohdon välillä? kyllä ___ ei ___

17. a) Käytiinkö kanssasi kehityskeskusteluja viimeisen 12 kuukauden aikana? kyllä ___ ei ___

b) Mikäli käytiin, aiheutuiko niistä mielestäsi joitakin jatkotoimenpiteitä? kyllä ___ ei ___

c) Kerro mielipiteesi b- kohdan jatkotoimenpiteistä arvosteluasteikolla 1-7 (rengasta)

	eri mieltä...samaa mieltä...ei muutosta						
	1	2	3	4	5	6	7
työnkuvani, tehtäväni ja tavoitteet selkiytyivät	1	2	3	4	5	6	7
keskinäinen tuntemus ja yhteistyö työpaikalla parani	1	2	3	4	5	6	7
ongelmat tuodaan esiin ja esimiehen tietoon	1	2	3	4	5	6	7
kehittymistarpeet ja toiveet tuodaan esille	1	2	3	4	5	6	7
palautteen saaminen ja antaminen helpottui	1	2	3	4	5	6	7

18. Minkälainen ilmapiiri irtisanoneessa yrityksessä oli? (rengasta se, mikä mielestäsi on lähinnä totuutta)

	samaa mieltä				neutraali				samaa mieltä			
jännittynyt ja kireä	4	3	2	1	0	1	2	3	4	kannustava ja uusia ideoita tukeva		
sulkeutunut	4	3	2	1	0	1	2	3	4	avoin		
yksilötyötä	4	3	2	1	0	1	2	3	4	yhteistä töiden suunnittelua		
ei keskustelua	4	3	2	1	0	1	2	3	4	avoin keskustelu työyhteisössä		
työntekijöitä kohdeltiin eriarvoisesti	4	3	2	1	0	1	2	3	4	työntekijät olivat tasa-arvoisia		
työnjako epäoikeudenmukainen	4	3	2	1	0	1	2	3	4	työt oli jaettu jokaiselle tasaisesti		
kykyjäni ja taitojani ei arvostettu	4	3	2	1	0	1	2	3	4	kykyjäni ja taitojani arvostettiin		
jouduin tekemään ylitöitä	4	3	2	1	0	1	2	3	4	työntekijöiden määrä oli riittävä		

19. Kerro vielä lyhyesti ajatuksiasi liittyen irtisanomiseesi ja irtisanoneeseen yritykseen?

Mikäli haluat, että sinua haastatellaan henkilökohtaisesti, anna tähän yhteystietosi:

nimi _____

puh.nro _____ s-postiosoite _____

LIITE 2

LUOTTAMUKSELLINEN

Työvoiman käytön vähentäminen

Arvoisa vastaaja,

tällä tutkimuksella selvitetään, onko henkilöstön ja työnantajan näkemys irtisanomisten syistä yhteneväinen.

Tiedot käsitellään täysin luottamuksellisesti ja anonymisti. Vastattaessa tällä web-kyselylomakkeella vastaajan tiedot eivät tule näkyviin missään tilanteessa. Tulokset julkaistaan ainoastaan kokonaistuloksina, jolloin yksittäiset vastaukset eivät tule esiin.

Kyselyyn vastaaminen kestää 10 - 15 minuuttia. Kyselyn osittainenkin täyttäminen auttaa tutkimukseni tekemistä, joten mikäli ette osaa tai halua vastata johonkin kysymykseen, hypätkää sen yli.

Mikäli haluatte lisätietoja tutkimuksesta tai teillä on jotain kysyttävää, ottakaa yhteys sähköpostitse osoitteeseen [pirjo.koskensalo\(at\)student.samk.fi](mailto:pirjo.koskensalo(at)student.samk.fi).

1. Mikä on yrityksenne henkilöstömäärä tällä hetkellä?
2. Yrityksenne henkilöstöstä on lukumääräisesti:
naisia/miehiä/tuotannon työntekijöitä/toimihenkilöitä/johtavassa asemassa
3. Yrityksenne liikevaihto edellisessä tilinpäätöksessä (~)? (euroa)
4. Yrityksenne tilikauden tulos edellisessä tilinpäätöksessä (~)? (euroa)
5. Kuinka monta työntekijää yrityksessänne on siirretty muihin tehtäviin viimeisen 5 vuoden aikana?
6. Kuinka monta TUOTANNON TYÖNTEKIJÄÄ yrityksestänne on irtisanottu viimeisen 5 vuoden aikana?
7. Kuinka monta TUOTANNON TYÖNTEKIJÄÄ yrityksestänne on lomautettu viimeisen 5 vuoden aikana?
8. Yhteensä irtisanotuista / lomautetuista tuotannon työntekijöistä oli:
miehiä (kpl) / naisia (kpl)
9. Kuinka monta TOIMIHENKILÖÄ yrityksestänne on irtisanottu viimeisen 5 vuoden aikana?
10. Kuinka monta TOIMIHENKILÖÄ yrityksestänne on lomautettu viimeisen 5 vuoden aikana?
11. Yhteensä irtisanotuista / lomautetuista toimihenkilöistä oli:
miehiä (kpl) / naisia (kpl)
12. Mikä oli irtisanomisten / lomautusten syy:
13. Miten tiedotitte työntekijöille irtisanomisista / lomautuksista?
henkilökohtaisesti kahden kesken keskustellen/ sähköpostilla/ postitse/ ilmoitustaululla/ lappu käteen ilman kommentteja/ muulla tavalla, miten?

14. Onko työntekijöiden käytös vaikuttanut irtisanomiseen/lomautukseen?
ei/kyllä

15. Mikäli vastasitte edelliseen kysymykseen "kyllä", mitkä olivat yleisimmät syyt?
(vastausvaihtoehdot: vaikutti erittäin paljon / vaikutti paljon / vaikutti jonkin verran / ei vaikuttanut lainkaan)

laiskuus/aiheettomat poissaolot/sopimaton käytös/liiallinen kriittisyys/alkoholin käyttö/ äitiyslomat/ myöhässä töihin saapuminen/ kilpaileva toiminta/ salassapitovelvollisuuden rikkominen/ muu syy

16. Mikäli vastasitte edelliseen kysymykseen "muu syy", mikä oli se syy?

17. Oliko työntekijän sairaslomien määrällä vaikutusta irtisanomiseen / lomautukseen?
ei vaikutusta/ vaikutti jonkin verran/ vaikutti paljon/ vaikutti erittäin paljon/

18. Millä perusteella valitsitte ne työntekijät, jotka jäivät töihin?
osaaminen/ pitkä irtisanomisaika/ miellyttävä olemus/ muu, mikä?

19. Mitkä ovat mielestänne kolme tärkeintä ominaisuutta työntekijässä? (esim. REHELLISYYS / NOPEUS / TUNNOLLISUUS)
1. / 2. / 3.

20. Kuinka moni irtisanotuista/lomautetuista työntekijöistä on perheellinen?

21. Kuinka monella irtisanotuista/lomautetuista työntekijöistä on huollettavanaan alaikäisiä lapsia?

22. Miten pitkä irtisanomisaika irtisanotuilla työntekijällä oli?
lyhin (kk) / pisin (kk)

23. Miten suuri säästö yrityksellenne koitui yhden henkilön irtisanomisesta (arvio)? (euroa / tilikausi)

24. Kertokaa myös lyhyesti, miten säästö on laskettu.

25. Mikä oli suurin hyöty / suurimmat hyödyt yrityksellenne irtisanomisista?
säästöt, pystymme jatkamaan yritystoimintaa, konkurssiuhka ohitettiin
säästöt, tuloksemme parani edellisestä tilinpäätöksestä
pääsimme eroon liiallisesta työvoimasta
pääsimme eroon heikosta työntekijäaineksesta
muut, mitkä?

26. Henkilöstömäärän vaikutus tuloksellisuuteen?
tulokset pysyvät samana henkiöstömäärästä riippumatta
mitä vähemmän henkilöstöä, sen pienemmät kulut ja parempi tulos
mitä vähemmän henkilöstöä, sen huonompi tuottavuus ja tulos
mitä enemmän henkilöstöä, sen suuremmat kulut ja huonompi tulos
mitä enemmän henkilöstöä, sen parempi tuottavuus ja tulos
ei mikään näistä, vaan

Lopuksi haluan esittää muutaman yleisen kysymyksen yrityksenne henkilöstöhallinnosta.

27. Onko tiedonkulku mielestänne riittävää henkilöstön ja yritysjohton välillä?
kyllä, tiedotamme henkilöstölle avoimesti ja säännöllisesti
kyllä, tiedotamme henkilöstölle tarpeen tullen

kyllä, henkilöstö|| kertoo mielipiteensä avoimesti
ei, haluaisimme tiedottaa henkilöstölle, mutta emme saavuta heitä
ei, haluaisimme tiedottaa henkilöstölle, mutta emme ehdi
ei, henkilöstö ei kerro mielipiteitään riittävästi
ei mikään näistä, vaan

28. Onko yrityksessänne tehty ilmapiiritutkimus tai työtyytyväisyyskysely lähimmän viiden vuoden aikana?
kyllä / ei

29. Mikäli ilmapiiritutkimus tai työtyytyväisyyskysely on tehty, minkälaisia jatkotoimenpiteitä se aiheutti?

30. Lisäksi muutama väittämä yrityksenne henkilöstöstrategiasta.
(vastausvaihtoehdot: täysin samaa mieltä / jokseenkin samaa mieltä/ jokseenkin eri mieltä / täysin eri mieltä)

yrityksemme johto on auktoriteetti
henkilöstön kanssa käydään jatkuvia keskusteluja
työntekijöiden tyky-toiminta on hoidettu hyvin
työterveyshuolto on hoidettu hyvin
työntekijöiden koulutus on säännöllistä

31. Vapaaehtoinen yhteystieto haastattelua varten.
Yhteyshenkilön nimi
sähköpostiosoite
puhelinnumero

Kiitän vaivannäöstänne!