

Marika Gardemeister

Perehdyttämisen lakisääteisyys ja sen vaikutukset työhyvinvointiin ja kilpailukykyyn

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2014

Tekijä Otsikko	Marika Gardemeister Perehdyttämisen lakisääteisyys ja sen vaikutukset työhyvinvointiin ja kilpailukykyyn
Sivumäärä Aika	58 sivua Toukokuu 2014
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat työnantajan velvollisuudet palkkaamiensa työntekijöiden perehdyttämisessä. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös kar- toittaa, mitkä ovat työntekijän oikeudet saada perehdytys ja mitkä ovat puolestaan velvolli- suudet perehtyä. Työn keskeisenä tavoitteena oli myös selvittää ja perustella perehdytyk- sen vaikutukset sekä yksilön että koko työyhteisön työhyvinvointiin. Tavoitteena oli edellisten lisäksi selvittää perehdytyksen vaikutukset yrityksen kilpailukykyyn. Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli kertyneen tiedon perusteella kuvata työnantajan velvollisuudet perehdyttää työntekijänsä ja osoittaa, mitkä ovat perehdytyksen aikaansaamat hyödyt.</p> <p>Koska tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin perehdytystä sekä oikeudellisesta että liiketalou- dellisesta näkökulmasta, työssä käytettiin aineistona sekä erilaisia oikeudellisia lähteitä että perehdytystä koskevaa kirjallisuutta. Oikeudellisina lähteinä käytettiin perehdytystä säänteleviä lakeja, perehdytystä koskevia oikeustapauksia ja eri alojen työehtosopimuksia. Perehdytyksen myönteiset vaikutukset pyrittiin selvittämään tutkimalla liiketalouden alan kirjallisuutta.</p> <p>Työssä päädyttiin siihen, että työnantajan tulee lain mukaan perehdyttää palkkaamansa työntekijät. Laki asettaa myös työntekijöille velvollisuuksia perehtymisjakson ja koko työsuhteen aikana. Työn keskeisenä tuloksena oli, että perehdyttämisellä on myönteisiä vaikutuksia sekä yksilön että työyhteisön työhyvinvointiin, mutta myös koko yrityksen menestykseen. Mikäli perehdytys on puutteellista, se vaikuttaa oleellisesti työntekijän työmotivaatioon. Tämä johtuu siitä, että puutteellisen perehdytyksen vuoksi työntekijä ei tiedosta oman työnsä tavoitteita ja merkitystä yrityksen mission, vision ja strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Tämä puolestaan aiheuttaa sen, että työntekijän sitoutuminen työhön ja yritykseen heikkenee. Henkilöstö on yrityksen resursseista se, jolla on eniten vaikutuksia yrityksen menestykseen ja kilpailukykyyn. Globaalissa ja muuttuvassa ympäristössä yrityksille onkin elintärkeää saada sitoutuneita ja motivoituneita työntekijöitä. Yrityksen innovatiivisuus on ominaisuus, joka ratkaisee sen menestymisen yhä kiihtyvässä kilpailussa. Innovatiivinen ja jatkuvasti omaa osaamistaan kehittävä henkilöstö on avainasemassa yrityksen kilpailukykyyn säilyttämisessä.</p>	
Avainsanat	perehdyttäminen, lainsäädäntö, vaikutukset, yksilö, yritys

Author Title Number of Pages Date	Marika Gardemeister The legislation of Induction and its impacts on well-being and competitiveness 58 pages May 2014
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organisation Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to find out what are the employer's obligations to offer their new employees induction to the work, as well as to examine what the employees' rights to receive work induction are and what their duties, in turn, to become familiar with the work are. The most important objective was to clarify and justify what effects good induction processes had on the well-being of both the individuals and the entire work community. In addition to the above-mentioned aims, it was important to find out what effects good induction had on the competitiveness of the company. The focus of the research was to establish the employer's obligations to familiarize their employees with their work and identify the benefits of good induction processes to the company.</p> <p>Since this thesis examined work induction from both legal and business perspectives a variety of legal sources and existing literature on induction was used as research material. Legal sources included laws regulating work induction, court precedents on induction cases and collective bargaining agreements of different trade unions. Business literature was studied with the aim to find out the positive effects of induction to the company.</p> <p>The study led to the conclusion that the employer must by law familiarize their employees to the work they are hired to do. The law also sets obligations to the employees during their orientation period, as well as during their entire period of the employment. The main result of this study shows that a good induction process has a positive impact on the well-being of both the individuals and the work community, as well as on the success of the whole company. If the individual does not receive proper work orientation, it has an essential impact on the level of motivation. The employee may not be aware of the objectives and importance of his own work in achieving the mission, vision and strategic goals of the company. This, in turn, may result in the employee's lack of commitment to his work and to the company. Out of all the resources the company has, its personnel has the biggest impact on its business performance and competitiveness. In a global and continuously changing environment it is vital for businesses to get engaged and motivated employees. The innovative spirit of the company is a feature that determines its success in intensifying competitive environment. A company that is innovative and has a staff which is continuously developing its human resources is in key position in maintaining its competitiveness.</p>	
Keywords	induction, legislation, impacts, individual, company

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aiheen valinta	1
1.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja keskeiset tavoitteet	3
1.3	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	3
1.4	Tutkimusmenetelmä, aineisto ja aiheen rajaus	7
1.5	Opinnäytetyön rakenne	7
2	Työoikeudellinen sääntely Suomessa	8
3	Perehdyttämisen käsite ja mallit	9
3.1	Perehdyttäminen käsitteenä	9
3.2	Perehdyttämisen perusteltavuus Maslow'n tarvehierarkian mukaan	11
3.3	Työhyvinvoinnin portaat -malli	11
3.4	Perehdyttäminen osana Työhyvinvoinnin portaat -mallia	14
4	Työsopimuslaki	14
4.1	Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet työsopimuslain mukaan	14
4.2	Etusijajärjestys	17
4.3	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työsopimuslain mukaan	19
5	Työturvallisuuslaki	20
5.1	Työturvallisuuslain tarkoitus ja soveltamisala	20
5.2	Työnantajan velvollisuudet työturvallisuuslaissa	26
5.3	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työturvallisuuslaissa	31
6	Yhteistoimintalaki	33
6.1	Yhteistoimintalain tavoitteet ja soveltamisala	33
6.2	Yhteistoimintalaki velvoittaa työsuhteen osapuolia	35
7	Työehtosopimuslaki	36
8	Esimerkkejä työehtosopimuksista	37
9	Perehdyttämistä koskeva oikeustapaus	39
10	Perehdytyksen myönteiset vaikutukset	40
10.1	Perehdyttäminen osana työhyvinvointia	40

10.2	Perehdyttämisen vaikutukset yrityksen tulokseen	41
10.3	Työhyvinvoinnin puutteesta aiheutuvat kustannukset	45
10.4	Rekrytointi ja perehdytys osana henkilöstöjohtamista	46
11	Työn johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	50
	Lähteet	56

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön aiheen valinta

Tämän opinnäytetyön aihe on perehdyttämisen lakisääteisyys ja sen vaikutukset työhyvinvointiin ja kilpailukykyyn. Työssäni tarkastelen perehdyttämisen vaikutuksia niin yksilön kuin koko työyhteisön työhyvinvointiin. Työssäni käsittelem myös perehdyttämisen vaikutuksia yrityksen kilpailukykyyn.

Valitsin aiheekseni perehdytyksen, sillä olen itse ollut työsuhteessa, jossa olen saanut hyvän perehdytyksen, ja myös sellaisessa, jossa minua ei ole ollenkaan perehdytetty työhön. Oman kokemukseni perusteella voin todeta, että perehdyttäminen vaikuttaa suoraan siihen, kuinka uusi työntekijä motivoituu uuteen työhönsä, pääsee sisälle työyhteisöön ja oppii työtavat sekä lopulta sitoutuu yritykseen.

Tutkimusaiheena perehdyttäminen oli mielestäni ajankohtainen, sillä osaavan ja sitoutuneen henkilöstön omaaminen on nykyään elinehto yrityksen kilpailukykyyn ja menestymisen kannalta. Nykypäivän organisaatioissa on ymmärretty, että kasvu, tuottavuus ja tehokkuus eivät ole enää saavutettavissa pelkästään erinomaisella teknologialla ja prosesseja hiomalla. Kiristyvässä globaalissa kilpailutilanteessa, jossa uusimmat teknologiset keksinnöt voivat pian olla vanhoja tai helposti kopioitavissa taikka ostettavissa, kilpailu tullaan käymään siinä, kuka pystyy helposti ja ketterästi mukauttamaan toimintaansa ympäristön vaatimusten mukaisiksi samalla vahvistaen markkina- ja valta-asemaansa toimialallaan.

Gloaalissa kiristyvässä kilpailutilanteessa parhaiten menestyy erityisesti yritys, joka saa pidettyä osaavan, innostuneen ja hyvinvoivan henkilöstönsä sitoutuneena, innovatiivisena ja tuottavana muuttuvissa olosuhteissa. Kilpailukykyyn säilyttämiseksi yrityksen tulee myös tietää, miten ja mistä uutta ja osaavaa henkilöstöä voidaan rekrytoida. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 11.) Myös Viitala (2013) yhtyy Suutarisen & Vesterisen mielipiteisiin osaavan ja sitoutuneen henkilöstön merkityksestä yrityksen kilpailukykyyn säilyttämisessä. Viitalan mukaan yrityksen menestymisen edellytys on se, että siellä on töissä riittävä määrä yritykseen sitoutunutta ja työhönsä motivoitunutta henkilöstöä, jolla on yrityksen toiminnan edellyttämää vahvaa ja jatkuvasti kehittyvää osaamista.

Henkilöstövoimavarat eivät ole vain yrityksen liiketoiminnalle välttämätön resurssi, vaan ne ovat myös sen kriittinen kilpailutekijä. Viitala korostaakin, että yritys, jonka henkilöstö on innostuneempi ja osaavampi kuin kilpailijoilla, menestyy paremmin. (Viitala 2013, 3.)

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi perehdyttämisen, sillä tapa, jolla työsuhde alkaa ja jolla uusi työntekijä otetaan vastaan sekä työtehtävien oppimisen nopeus ja työhön liittyvien asioiden sisäistämisen laajuus vaikuttavat oleellisesti työntekijän motivoitumiseen ja työhyvinvointiin. Tapa, jolla uusi työsuhde alkaa, vaikuttaa myös työnantajan tulokseen, kilpailukykyyn sekä työyhteisön yleiseen ilmapiiriin. Se, miten uusi työntekijä kokee uuden työnsä alkaneeksi ja tuntee hän itsensä hyväksytyksi työyhteisöön, vaikuttavat myös yrityksen työnantajakuvaan ja maineeseen. Tämä johtuu siitä, että työntekijän huono kohtelu ja yrityksen huono maine kiirivät nopeasti työnhakijoiden tietoon. Hyvällä työnantajakuvalla on merkitystä yrityksen menestymisen kannalta, sillä nykyään on harvinaista, että yksilö työskentelee saman työnantajan palveluksessa koko työuransa ajan, vaan työpaikkaa vaihdetaan hyvinkin usein. Näin ollen asiat, jotka vaikuttavat työntekijän pysymiseen työpaikassa, ovat erityisen tärkeitä työnantajan näkökulmasta.

Se, kuinka uusi työntekijä oppii työssä tarvittavat tiedot ja taidot, vaikuttaa hänen työmotivaatioonsa ja yritykseen sitoutumiseen. Se, että uusi työntekijä ei opi tarvittavia taitoja riittävän nopeasti, vaikuttaa sekä tämän yksilön että koko henkilöstön työhyvinvointiin. Yhden työntekijän vajaa työpanos ja riittämätön taito vaikuttavat koko yksikön työmotivaatioon ja myös koko yrityksen tulokseen, etenkin silloin, jos kyseessä on työyhteisö, jossa tehdään tiimityötä. Yhden työntekijän perehdyttäminen vaikuttaa täten yrityksen koko henkilöstön työhyvinvointiin ja sitä kautta työntekijöiden vaihtuvuuteen. Työnantajan kannattaisi panostaa kunnon perehdytykseen, sillä uuden työntekijän osaamisen johtamisella on kauaskantoiset vaikutukset yrityksen menestymiseen. Mikäli henkilöstöä ei perehdytetä, voi yritys pian koostua joukosta osaamattomia työntekijöitä. Vaikka henkilöstökulut ovat suuri kustannusten aiheuttaja, kannattaa yrityksen kuitenkin panostaa perehdytykseen. Osaava ja asiantunteva henkilöstö saattaakin olla yrityksen tärkein voimavara ja menestyksen salaisuus.

Valitsin työni aiheeksi perehdyttämisen, sillä halusin selvittää, onko minulla työntekijänä oikeus olettaa saavani perehdytystä tai jopa vaatia sitä. Koin erittäin tarpeelliseksi selvittää, mitkä ovat työnantajan velvollisuudet perehdyttää työntekijänsä, koska tällä hetkellä työskentelen työnantajana. Perehdyttämisen vaikutuksia sekä yksilön että ko-

ko työyhteisön työhyvinvointiin oli tärkeä tutkia, koska hyvä perehdyttäminen on mielestäni edellytys onnistuneen työsuhteen alkamiselle. Perehdyttäminen on myös työnantajalle keino sitouttaa työntekijänsä ja motivoida heitä hyvään työsuoritukseen.

1.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja keskeiset tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat työnantajan velvollisuudet perehdyttää palkkaamansa työntekijät. Opinnäytetyöni tavoitteena oli myös kartoittaa, mitkä ovat työntekijän oikeudet saada perehdytys ja mitkä ovat puolestaan velvollisuudet perehtyä. Työn keskeisenä tavoitteena oli selvittää ja perustella perehdytyksen vaikutukset sekä yksilön että koko työyhteisön työhyvinvointiin. Tavoitteena oli edellisten lisäksi selvittää perehdytyksen vaikutukset yrityksen kilpailukykyyn. Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli kertyneen tiedon perusteella kuvata työnantajan velvollisuudet perehdyttää työntekijänsä ja osoittaa, mitkä ovat perehdytyksen aikaansaamat hyödyt.

1.3 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Työterveyslaitoksen (2012) mukaan työtehtävään perehdyttäminen on toimintaa, jonka tarkoituksena on, että aloittaessaan työsuhteen työntekijä saa riittävän opastuksen uuteen tehtäväänsä, työpaikan toimintaan ja työvälineisiin sekä työturvallisuuteen. Perehdyttämistä kutsutaan Työterveyslaitoksen mukaan myös työhön opastukseksi. (Työterveyslaitos 2012.) Perehdyttäminen on myös yksilön monivaiheinen oppimistapahtuma, jonka tavoitteena on työn ja organisaation tavoitteiden ja toiminnan sekä oman vastuun ja velvollisuuksien ymmärtäminen. (Lepistö 2004, 63–64.)

Perehtymisprosessin loputtua työntekijän tulee omata kokonaiskuva työstään. Työnantajan kannattaa panostaa perehdytykseen, sillä tämä vähentää työntekijän epävarmuutta ja edistää työn oppimista sekä työyhteisöön sopeutumista. Työnantajan kannattaa toteuttaa perehdytysprosessi huolellisesti, sillä perehdyttämisen avulla saadaan selville uuden työntekijän osaaminen. Edellisten lisäksi perehdyttämisen hyötyinä ovat, että työntekijän kiinnostus ja vastuu työstä lisääntyy. Perehdyttämisen ansiosta työntekijä opitaan tuntemaan työyhteisössä ja hän myös sopeutuu työyhteisöön paremmin. (Lepistö 2004, 63–64.)

Työterveyslaitos katsoo perehdyttämisen ja työhönopastuksen samoiksi käsitteiksi. Myös Penttisen & Mäntysen (2009) mukaan perehdyttäminen ja työhön opastaminen kuuluvat samaan kokonaisuuteen. Työhönopastus katsotaan olevan lähinnä työtehtävien opettamista, kun taas perehdytys on laajempien kokonaisuuksien ja niiden yhteyksien ymmärtämistä. Työhönopastus on täten osa perehdytystä ja puolestaan hyvään perehdyttämiseen kuuluu myös työhönopastusta. (Penttinen & Mäntynen 2009, 6.)

Työhyvinvointi on käsitteenä suhteellisen uusi ja sen käyttö on yleistynyt vasta 1990-luvun puolenvälin jälkeen. Tarkkonen (2012) määrittelee työhyvinvoinnin tietynlaiset kriteerit täyttäväksi työksi. Tarkkosen mukaan työhyvinvointi tulee ymmärtää yksilötasolla ilmenevänä kokemuksena tai lopputulemana, jonka syntymiseen ja ylläpitoon vaikuttaa saman- tai eriaikaisesti monta eri tekijää. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat työorganisaatiosta, lähityöyhteisöstä, fyysisestä työympäristöstä ja työstä sekä yksilöstä itsestään aiheutuvat tekijät. Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan siinä on yksilö- ja tilannekohtaista vaihtelua. Työhyvinvointi voidaankin nähdä jatkumona, jonka toisessa ääripäässä ovat työstä aiheutuneet vammat, työkyvyttömyys, työssä uupuminen ja työperäinen pahoinvointi. (Tarkkonen 2012, 13.)

Työhyvinvoinnille on johtamis- ja työsuojelukirjallisuudessa harvoin esitetty selkeää määritelmää, joten käsitteenä se ei ole yksiselitteisesti tulkittavissa. Osa työhyvinvointia käsittelevästä kirjallisuudesta korostaa työhyvinvoinnin muodostumisessa yksilöstä johtuvia tekijöitä, kun taas osa painottaa lähityöyhteisön sisäistä vuorovaikutusta. (Tarkkonen 2012, 19.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisössä vallitseva ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014). Yksilöpsykologisena lopputulemana työhyvinvointi käsitteenä tarkoittaa Tarkkosen mukaan tilannetta, jolloin työssä oleva ihminen kokee työn ja työolosuhteet voimia antavana elämän ilon, arvostuksen, mielekkyyden, hallinnan, terveyden ja turvallisuuden tunteena. Toiminnan tasolla työhyvinvointi merkitsee sitä, että työnantajan tulee huolehtia henkilöstön työturvallisuudesta, työkyvystä ja työssä jaksamisesta sekä henkisestä hyvinvoinnista. Henkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan esimerkiksi yksilön yleistä työtyytyväisyyttä ja työssä viihtymistä, työn iloa, imua, hallintaa, sopivaa haasteellisuutta, sujuvuutta ja häiriöttömyyttä sekä arvostuksen, oikeudenmukaisuuden ja onnistumisen kokemuksia. (Tarkkonen 2012, 22.)

Työhyvinvointi käsitteenä ei täten ole selkeästi rajattavissa. Rajanveto siihen, missä määrin työhyvinvointi tarkoittaa yksilön työkykyä ja työssä jaksamista sekä missä määrin se puolestaan on yksilön henkistä hyvinvointia, ei ole yksiselitteinen. Työhyvinvointi on siis laaja-alaisesti tulkittavissa oleva käsite. Yksilön työkyky ja työssä jaksaminen voidaan määrittellä työnantajan lakisääteiseksi tavoitteeksi, kun taas yksilön henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen ei vielä ole laissa säänneltyä. (Tarkkonen 2012, 23.)

Edellä mainitut työhyvinvoinnin määritelmät ovat yleisiä ja käsitteellisiä. Työhyvinvointi tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että yksilöstä on yleensäkin mukava lähteä töihin, olla työssä ja lähteä työstä kotiin. Työhyvinvointi tarkoittaa käytännössä myös sitä, että työn järjestelyt ovat toimivat ja työllä on selkeä kohde ja tavoite. Työhyvinvoinnin oleellisena tekijänä on se, että työyhteisön pelisäännöt ovat kaikille selvät, niitä noudatetaan ja tarkennetaan. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työnlaatu- ja sisältö. Yksilön työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työn kiinnostavuus ja mielekkyys. Yksilön tulee voida kehittää itseään ja työn pitää olla sopivan haasteellista. Yksilön tulee voida myös hallita työtään. (Tarkkonen 2012, 23–24.)

Edellisten lisäksi työn tulee olla laadultaan sellaista, että yksilö kokee työssä useammin onnistumisia kuin epäonnistumisia. Erityisesti työhyvinvointia kuvaa se, että yksilö kokee oman työn olevan tärkeää ja merkityksellistä kokonaisuuden ja organisaation tuloksen kannalta. Näiden tekijöiden lisäksi myös työympäristön tulee olla työhyvinvointia tukeva eli turvallinen ja terveellinen ja nämä asiat huomioidaan jatkuvasti työhyvinvoinnin toteutumista arvioitaessa ja kehitettäessä. (Tarkkonen 2012, 23–24.)

Työhyvinvointiin oleellisesti vaikuttavana tekijänä on edellisten lisäksi myös johtamis- ja esimiestyön laatu. Yksilön työn sisältö ei täten pelkästään riitä takaamaan työhyvinvointia, vaan myös esimiestyön tulee olla oikeudenmukaista, yksilöä tukevaa ja kannustavaa. (Tarkkonen 2012, 25.) Tarkkonen painottaakin, että johtaminen ja esimiestyö ovat tärkeimmät yksittäiset toiminnot, joilla voidaan vaikuttaa henkilöstön työhyvinvoinnin koko alueeseen ja aikaansaada kestäväällä tavalla organisaation tuloksellisuutta kuten työn tuottavuutta ja liiketoiminnan kannattavuutta (Tarkkonen 2012, 21).

Yksilön työhyvinvoinnin toteutumista arvioitaessa tulisi Tarkkonen mukaan muistaa, että työhyvinvoinnissa on oleellisesti kyse syy -seuraussuhteesta eli toisin sanoen yksilön kokemukset työstä ja työyhteisöstä vaikuttavat hänen hyvinvointiinsa työssä (Tarkkonen 2012, 20–21). Tarkkonen korostaakin, että työhyvinvoinnilla ja työorganisaation

tuloksellisuudella on merkittävä yhteys toisiinsa (Tarkkonen 2012, 25). Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sellaista työolojen kehittämistä ja työn sisällön rikastuttamista sekä töiden järjestämistä ja johtamista, joka tyydyttää sekä työntekijöitä että työnantajaa. Kaikkia edellä mainittuja osa-alueita tulee kehittää samanaikaisesti tavoitellun tuloksen aikaansaamiseksi (Kauhanen 2010, 201.)

Ydinosaamisella tarkoitetaan yrityksen strategista osaamista. Se on osaamista, jonka varaan yrityksen kilpailuedut ja koko strategia rakennetaan. (Kehusmaa 2010, 84.) Kilpailueduilla puolestaan tarkoitetaan niitä menestystekijöitä, joiden avulla yritys on kyennyt erottautumaan kilpailijoistaan ja jotka ovat merkityksellisessä asemassa yrityksen liiketoiminnan menestymisen kannalta (Kehusmaa 2010, 81). Ydinosaaminen on myös osaamista, joka on vaikeasti kopioitavissa. Ydinosaaminen on yrityksen osaamista, joten siinä ei ole kyse vain yhden tai muutaman yksilön tiedoista, taidoista tai kyvykkyydestä. (Kehusmaa 2010, 84.)

Ydinosaaminen on osaamista, joka voi liittyä yrityksen toimintamalleihin, prosesseihin, tuotteisiin, palveluihin tai asiakassuhteiden hoitamiseen. Jotta yrityksen strategia toteutuisi tavoitteiden mukaisesti, yrityksen tulee tunnistaa ydinosaamisensa ja vahvistaa jatkuvasti näitä osaamisalueita. Mitä vahvemmaksi yrityksen ydinosaaminen kehittyy, sitä suurempi on sen kilpailukyky ja etumatka suhteessa kilpailijoihin. Yrityksen ydinosaaminen ja kilpailuedut ovat täten yhteydessä ja riippuvaisia toisistaan. Yrityksen kilpailuedut puolestaan perustuvat sen ydinosaamiseen. Kilpailuetuja puolestaan vahvistetaan kehittämällä yrityksen ydinosaamista. (Kehusmaa 2010, 84.)

Yrityksen kilpailukykyyn vaikuttaa ennen kaikkea se, mitä yrityksessä osataan, miten tuota osaamista käytetään ja kuinka nopeasti kyetään oppimaan uutta. Yksilöiden osaaminen on puolestaan koko yrityksen osaamisen lähtökohta, ehto ja ratkaiseva tekijä. Viitalan (2013) mukaan ei ole olemassa mitään sellaista osaamista, joka syntyisi yritykseen ilman ihmisiä. Tämän vuoksi yrityksen tulee mahdollistaa yksilön henkilökohtainen oppiminen ja osaaminen. Yksilön osaamisen tulee olla johdettu yrityksen strategisista tavoitteista. (Viitala 2013, 170.) Yrityksen ydinosaamisella tarkoitetaan sellaista osaamista, jonka varassa yrityksen menestys on saavutettu ja voidaan myös tulevaisuudessa saavuttaa (Viitala 2013, 173).

1.4 Tutkimusmenetelmä, aineisto ja aiheen rajaus

Opinnäytetyöni käsittelee perehdyttämistä sekä oikeudellisesta että liiketaloudellisesta näkökulmasta. Työni keskeinen tarkoitus oli selvittää perehdyttämistä sääntelevän lainsäädännön sisältöä. Pyrin työni avulla selvittämään, miten perehdyttämistä säänteleviä lakeja tulee tulkita ja mitkä ovat niiden soveltamisalat. Lakia sovellettaessa tulee esimerkiksi työnantajan tarkkaan tietää minkälaiseen työhön ja millaisissa tilanteissa lakeja sovelletaan.

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä oli oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Lainopin tutkimuskohteena ovat voimassa oleva lainsäädäntö. Lainopin tehtävänä on selvittää näiden oikeusnormien sisältöä ja esittää niistä kahdenlaisia väitteitä. Lainopin mukaan oikeusnormit ovat joko normikannanottoja tai tulkintakannanottoja. Normikannanotot ovat väitteitä siitä, mitkä oikeusnormit kuuluvat voimassaolevaan oikeuteen, kun taas tulkintakannanotossa edetään pidemmälle ja väitetään jotain kyseisen oikeusnormin sisällöstä. (Hirvonen 2011, 22.)

Toteutin opinnäytetyöni tutkimalla erilaisia työnantajaa vahvasti velvoittavia perehdyttämistä säänteleviä lakeja ja työnantajaa heikosti velvoittavia oikeuslähteitä kuten oikeustapauksia ja eri alojen työehtosopimuksia. Näiden oikeuslähteiden ohella tutkin ja analysoin työssäni aineistoa, joka käsittelee perehdyttämisen vaikutuksia niin yksilöön kuin yritykseenkin. Näiden lisäksi otin tarkastelun kohteeksi myös perehdyttämisen vaikutukset yrityksen kilpailukykyyn.

Rekrytointiprosessi ei pääty työsuhteen solmimiseen eikä yksilön täysipainoinen työpanos ala heti työsuhteen alkaessa. Perehdys voidaan katsoa olevan osa rekrytointiprosessia eikä ainoastaan varsinaista osaamisen kehittämistä. (Helsilä & Salojärvi 2009, 138.) Perehdyttäminen, henkilöstöjohtaminen ja rekrytointi liittyvät täten oleellisesti toisiinsa ja niiden kaikkien tavoitteena on yrityksen motivoitunut ja osaava sekä innovatiivinen henkilöstö. Tämän vuoksi käsitelän työssäni myös henkilöstöjohtamista ja rekrytointia.

1.5 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni aihe on rajattu siten, että työoikeudesta käsitelän vain sellaisia oikeuslähteitä, joissa on säännelty perehdytyksestä. Täten en siis esimerkiksi käsittele työso-

pimuslakia muilta kuin perehdytystä säänteleviltä näkökannoilta. Perehdytyksen vaikutuksia käsittelevästä lähdeaineistosta otan tarkastelun ja analysoinnin kohteeksi vaikutukset yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin sekä yrityksen kilpailukykyyn. Rajaani työni aiheen siten, että saan työni tuloksina vastaukset siihen, mitkä ovat työnantajan velvollisuudet lain mukaan perehdyttää työntekijänsä, onko työntekijällä velvollisuuksia perehtyä ja mitkä ovat perehdytyksen vaikutukset yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin sekä yrityksen kilpailukykyyn.

Kuten jo edellä on mainittu, tämä opinnäytetyö käsittelee kahta perehdytykseen liittyvää asiakokonaisuutta. Nämä kokonaisuudet ovat ne oikeuslähteet, joissa on säännelty perehdyttämistä, ja lähdeaineisto, jossa on kuvattu perehdytyksen vaikutuksia yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin sekä myös yrityksen kilpailukykyyn. Opinnäytetyöni ensimmäisessä luvussa, johdannossa, käsittelen muun muassa opinnäytetyöni aihetta ja sen keskeisiä käsitteitä. Opinnäytetyöni toisessa luvussa käsitellään työoikeudellista sääntelyä Suomessa. Työni kolmannessa luvussa puolestaan tarkastelen perehdytystä käsitteenä ja pyrin ilmaisemaan sen merkitystä erilaisten mallien avulla.

Opinnäytetyöni lukujen 4–7 tavoitteena on selventää lukijalle ne oikeuslähteet, jotka sääntelevät perehdytystä. Neljännessä luvussa käydään läpi myös normilähteiden etusijajärjestys ja edullisemmuussääntö. Luvuissa 8–9 on kuvattu eri alojen työehtosopimuksia ja oikeustapausta, jossa työnantajaa on rangaistu puutteellisesta perehdytyksestä.

Opinnäytetyöni 10. luvussa kuvataan perehdytyksen myönteisiä vaikutuksia muun muassa eri lähdeaineistoihin perustuen. Tässä luvussa perusteellaan perehdytyksen vaikutukset yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin sekä yrityksen kilpailukykyyn. Viimeisessä eli 11. luvussa on esitetty työn johtopäätökset siitä, mitkä ovat työnantajan lakisääteiset velvollisuudet perehdyttää palkkaamansa työntekijät ja mitkä ovat perehdytyksen vaikutukset yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin sekä yritykseen kilpailukykyyn.

2 Työoikeudellinen sääntely Suomessa

Työoikeudellinen sääntely Suomessa on monitasoista ja sen tärkeimmät oikeuslähteet ovat lainsäädäntö, työehtosopimukset ja työ sopimukset. Työoikeuden kannalta tärkeät

perusoikeudet on määritelty jo Suomen perustuslaissa. Liittyessään ILO:n eli Kansainvälisen työjärjestön konventioihin, YK:n Kansalais- ja poliittisten oikeuksien yleissopimukseen, taloudellisia, sivistyksellisiä ja sosiaalisia oikeuksia koskevaan sopimukseen, Euroopan neuvostossa sovittuun Euroopan ihmisoikeussopimukseen sekä Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan Suomi sitoutui täyttämään velvollisuutensa taata sopimusten mukaiset ihmisoikeudet. (Bruun & von Koskull 2012, 11.)

Perustuslain säännökset puolestaan heijastavat Suomen kansainvälisoikeudellisia sitoumuksia. Suomen perustuslaissa määritetyt perusoikeudet ovatkin lähtökohtaisesti Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaisia. Suomen perustuslaissa on säännöksiä, jotka sääntelevät yksilöiden oikeutta työhön, järjestäytymisvapautta ja yhdenvertaista kohtelua sekä yksityisyyden suojaa. Lissabonin sopimuksen vuoksi Suomen tulee myös huomioida EU:n perusoikeuskirjassa määritellyjä perusoikeuksia EU-oikeutta sovellettaessa. (Bruun & von Koskull 2012, 11.)

Työoikeus jaetaan kahteen eri oikeuslähteeseen, jotka ovat työsopimusoikeus ja työehtosopimusoikeus. Työoikeus voi olla joko pakottavaa tai osaksi taikka kokonaan tahdonvaltaista. Myöskin yleissitovien työehtosopimusten määräyksistä tulee työsopimuslain mukaan eräissä tapauksissa pakottavaa oikeutta. Pakottava lainsäädäntö on yleensä työntekijää suojaavaa vähimmäislainsäädäntöä, eikä sitä voi heikentää minäänlaisella sopimuksella. (Bruun & von Koskull 2012, 11.)

Etusijajärjestyksellä ja siitä poikkeuksena olevalla edullisemmuussäännöllä ratkaistaan eri oikeuslähteiden keskinäinen soveltamisjärjestys. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli samasta esimerkiksi työsuhdetta koskevasta asiasta on kaksi erilaista normia, syrjäyttää ongelmatilanteessa etusijajärjestyksessä ylempänä oleva lähde alempana hierarkiassa olevan lähteen. (Saarinen 2013, 3.)

3 Perehdyttämisen käsite ja mallit

3.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Työterveyslaitoksen (2012) mukaan työtehtävään perehdyttämisellä tarkoitetaan työhönopastusta, jonka tarkoituksena on, että aloittaessaan työsuhteen työntekijä saa

riittävän opastuksen uuteen tehtäväänsä, työpaikan toimintaan ja työvälineisiin sekä työturvallisuuteen. Vastuu perehdyttämisestä on aina esimiehellä, vaikka varsinaisena opastajana olisi työtoveri. Työtehtävään perehdyttäminen ei kuitenkaan koske vain uusia työntekijöitä, vaan perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työtehtävä muuttuu, työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Työterveyslaitoksen mukaan työntekijä on perehdytetty, kun sekä opastaja että opastettava katsovat tehtävän osaamisen edellyttävät kriteerit täytetyiksi. (Työterveyslaitos 2012.)

Kauhanen puolestaan määrittelee perehdyttämisen sisältävän kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla yksilö oppii tuntemaan työyhteisönsä, sen toiminta-ajatuksen, vision ja liikeidean sekä sen arvot ja tavat. Perehdyttäminen on myös toimintaa, jonka avulla yksilö oppii tuntemaan työpaikkansa ihmiset, asiakkaat ja työtoverit. Perehdyttämisen tuloksena yksilö myös sisäistää oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset. (Kauhanen 2010, 145.)

Perehdyttäminen on toimintaa, jonka avulla pyritään antamaan työntekijälle oikea kuva organisaatiosta ja auttamaan tätä luomaan myönteisiä kokemuksia organisaatiosta ja työtehtävistään. Perehdyttämiseen osallistuvat yleensä kaikki ne työntekijät, joiden kanssa uusi työntekijä tulee työskentelemään tulevaisuudessa. Myös Kauhasen mukaan vastuu perehdyttämisen toteuttamisesta on esimiehellä. Kuten opinnäytetyöni johdannossa jo mainittiin, Työterveyslaitoksen mukaan perehdyttämisellä tarkoitetaan myös työhönopastusta (Työterveyslaitos 2012.) Kauhanen kuitenkin katsoo, että perehdyttämistä seuraa varsinainen työhönopastus (Kauhanen 2010, 146). Työterveyslaitoksen ja Kauhasen eriävien perehdyttämistä koskevien määritelmien perusteella voidaan todeta, että perehdyttäminen on käsitteenä laaja-alaisesti ja vaikeasti tulkittavissa.

Kauhanen on määritellyt myös työhönopastuksen suositeltavan keston. Työhönopastus voi tehtävästä riippuen kestää muutamasta päivästä muutamaan kuukauteen. (Kauhanen 2010, 146.) Koska Kauhasen mukaan perehdyttäminen ja työhönopastus ovat eri asioita, ei perehdyttämiselle voida antaa tiettyä selvää aikavaatimusta. Kauhasen mukaan uusi työntekijä pystyy antamaan täyden työpanoksen omassa työtehtävässään yleensä noin vuoden kuluttua taloon tulemisesta (Kauhanen 2010, 146).

3.2 Perehdyttämisen perusteltavuus Maslow'n tarvehierarkian mukaan

Perehdyttämisen tarpeellisuus on perusteltua jo Maslow'n tarvehierarkia -mallin mukaan. Abraham Maslow kehitti tunnetun motivaatioteoriansa jo 1940-luvulla. Malli perustuu ihmisen tarvehierarkiaan, ja se on edelleenkin käyttökelpoinen soveltuen siten työhyvinvoinnin ja kehittämisen tueksi. Maslow'n tarvehierarkian mukaan yksilöillä on viisi tavoitetta, joita kutsutaan perustarpeiksi. Nämä ovat yksilön fysiologiset tarpeet, turvallisuuden, yhteisöllisyyden ja arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. Jotta yksilö voi hyvin, tulee näiden perustarpeiden tulla tyydytetyksi niin yksityiselämässä kuin työssä. (Rauramo 2012, 8.)

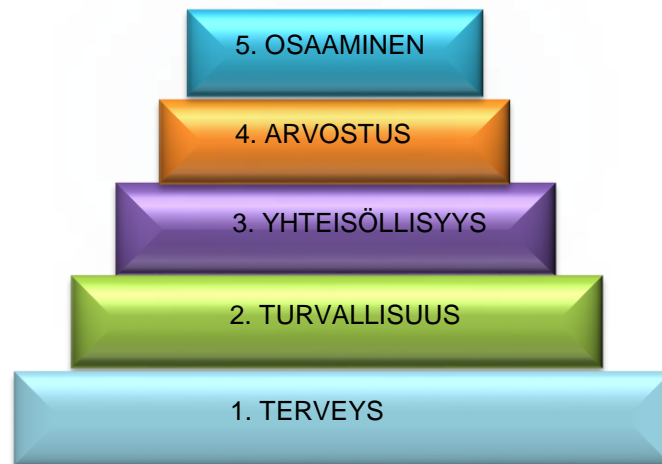
Kyseiset perustarpeet ovat hierarkkisessa suhteessa toisiinsa ja myös riippuvaisia toisistaan. Tämä riippuvuus ilmenee siten, että ylempänä olevien tarpeiden tyydyttyminen edellyttää ensin alempana olevien tarpeiden tyydyttämistä. (Rauramo 2012,13.) Periaatteena tarvehierarkiassa on se, että alimman tason tarpeiden tulee olla tyydytettynä ennen kuin ylempien tarpeiden tasoja voidaan alkaa täyttää (Suutarinen & Vesterinen 2010, 24.) Mikäli jokin tarve on hyvin tyydytetty, seuraavan tason tarve nousee suuremmaksi, kuin alempi tyydytetty tarve. Vähemmän tärkeiden tarpeiden merkitys siis minimoituu, unohtuu tai se kielletään kokonaan. Vallitseva tarve hallitsee täten yksilön käyttäytymistä, sillä jo tyydytetyt tarpeet eivät ole aktiivisia motivaatiotekijöitä. (Rauramo 2012,13.)

3.3 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Edellä mainittua Maslow'n mallia eli yksilön sisäisten tarpeiden hierarkiaa on myös käytetty pohjana työhyvinvoinnin portaissa, jotka kuvaavat ihmisen perustarpeita suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Rauramon mukaan malli on luotu sekä vertailemalla että hyödyntämällä jo olemassa olevia työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleja yhdistämällä niiden sisältöjä Maslow'n tarvehierarkian mukaisesti. (Rauramo 2012,13.)

Jokaiselle työhyvinvoinnin portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä organisaation että yksilön näkökulmasta. Jokaiseen portaaseen on myös kerätty kuhunkin aihealueeseen liittyviä mittareita ja arviointimenetelmiä. Työhyvinvoinnin portaat -mallin tarkoituksena on Rauramon mukaan se, että sen avulla voidaan kehittää yksilön

omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porrastetulta. (Rauramo 2012,13.) Työhyvinvoinnin portaat on esitetty alla olevassa kuviossa 1.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli. (Rauramo 2012, 15).

Rauramo (2012) on nimennyt työhyvinvoinnin portaat uudelleen paremmin työelämään sopivin käsittein. Nämä uudet käsitteet ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus sekä osaaminen. Portaista alimmaisena on terveys. Yksilön psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät, kun työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa eli työ ei ole liian kuormittavaa ja yksilöllä on riittävästi vapaa-aikaa. Yksilön hyvinvoinnille välttämättömiä ovat myös riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja niiden hoito. Tämän portaan tavoitteena on yksilön hyvä terveys, joten työterveyshuollon rooli on tällä portaalla merkittävä. (Rauramo 2012, 131–4.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallin seuraavalla portaalla on turvallisuus. Yksilön turvallisuuden tarpeet tulevat tyydyttyiksi, kun työympäristö ja työtavat ovat turvalliset. Turvallisuuden tarpeen tyydyttymisen edellytyksenä ovat myös toimeentulon mahdollistava palkkaus ja työsuhteen vakaus sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Myös järjestelmällinen riskienhallinta ja aktiivinen työsuojelu tukevat yksilön kokemaa turvallisuutta työyhteisössä. Tämän portaan tavoitteena on täten yksilön kokonaisvaltainen turvallisuus. (Rauramo 2012, 14.)

Kolmantena portaana mallissa on yhteisöllisyys. Yksilön yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymisen edellytyksinä ovat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet sekä organisaati-

on tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Työyhteisön tulee olla avoin ja yksilöiden välillä tulee vallita luottamus sekä heidän tulee voida vaikuttaa omaan työhönsä. Jotta yksilön yhteisöllisyyden tarve tulee tyydytetyksi, tulee työyhteisössä olla toimivat esimies-alaisuhteet ja kokouskäytännöt. Kaiken kaikkiaan itse työn tulee olla kehittyvää. Tämän portaan tavoitteena on Rauramon mukaan organisaation perustehtävää eli missiota, päämäärää eli visiota, tavoitteita ja yksilön hyvinvointia tukeva yhteisöllisyys. (Rauramo 2012, 14.) Perehdyttäminen kannattaisi nähdä yhteisöllisyyttä tukevana keinona, sillä onnistuneesti toteutettuna perehdyttäminen vahvistaa työpaikan yhteishenkeä ja yhteisiä toimintatapoja. Perehdyttäminen on myös sekä organisaation henkilöstöstä että sen tuloksesta huolehtimista.

Neljäntenä portaana on arvostus. Yksilön arvostuksen tarpeen tyydyttymisen edellytyksenä ovat organisaation hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä visio ja strategia sekä eettisesti kestävä arvot. Näiden arvojen tulee ohjata myös työyhteisön käytännön toimintaa. Yksilön kokemaa arvostuksen tunnetta tukevat myös oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, palautteen saaminen ja antaminen sekä mahdollisuus arvioida ja kehittää työyhteisön toimintaa. Tämän portaan tavoitteena on työyhteisön arjessa näkyvä ja tuntuva arvostus sekä omaa että toisten työtä kohtaan. (Rauramo 2012, 14.)

Viidentenä ja viimeisenä portaana on osaaminen. Yksilön itsensä toteuttamisen tarpeen edellytyksenä on, että sekä yksilön että yhteisön oppimista ja osaamista tuetaan. Yksilöiden tulee voida jatkuvasti kehittää itseään ja elinikäisen oppimisen tärkeys on ymmärretty työyhteisössä. Osaamista johdetaan sekä yksilö että organisaatio tasolla. Jotta yksilö kokee toteuttavansa itseään, työn tulee tarjota oppimiskokemuksia ja oivaltamisen iloa sekä mahdollisuuksia omien edellytysten täysipainoiseen hyödyntämiseen. Myös työympäristön tulee olla viihtyisiä ja työolojen hyviä. Tämän viimeisen portaan tavoitteena on sekä yksilön että koko organisaation kilpailukykyä tukeva osaaminen. (Rauramo 2012, 14.) Erityisesti tämän portaan tavoitteiden saavuttamisessa perehdyttämisellä on oleellinen merkitys. Jotta yksilö voisi työyhteisössään mahdollisimman hyvin ja olisi tyytyväinen omaan työhönsä, hänen tulee voida saavuttaa Työhyvinvoinnportaatt -mallin viides porras. Tämän viimeisen portaan saavuttaminen edellyttää alempien portaiden tavoitteiden tyydyttymistä. Sekä työntekijä että koko työyhteisö voivat olla täysin tyytyväisiä työhyvinvointiinsa vain, jos kaikki Työhyvinvoinnin portaatt -mallin osa-alueet tulevat tyydytetyiksi.

3.4 Perehdyttäminen osana Työhyvinvoinnin portaat -mallia

Rauramon mukaan yksilön työhyvinvointiin vaikuttaa työn määrä, joten työ ei saa olla liian kuormittavaa. Työhyvinvointia edistävät myös turvalliset, ergonomiset sekä sujuvat työ- ja toimintatavat. Myöskin työyhteisössä vallitseva ilmapiiri ja johtaminen ovat suuressa roolissa yksilön kokemassa työhyvinvoinnissa. Jotta yksilö voi hyvin työyhteisössä, tulee hänen voida osallistua aktiivisesti organisaation toimintaan ja sen kehittämiseen sekä hänen tulee voida ylläpitää ja kehittää omaa osaamistaan. Saamansa palautteen ansiosta yksilö myös arvioi omaa osaamistaan ja kokee arvostuksen tunnetta. Työskentelyn tulee voida olla mielekästä, vapaata ja luovaa. (Rauramo 2012,15.)

Edelliseen perustuen voidaan siis todeta, että perehdytys tai perehdytystä vaille jääminen vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin ja näiden viiden portaan toteutumiseen. Jos yksilöä ei perehdytetä työtehtäviinsä, miten hän voi tietää, kuinka hänen tulee työskennellä ja mitkä ovat työyhteisön toimintatavat? Tästä seuraa se, että tämä työntekijä ei suoriudu tarpeeksi hyvin tai tehokkaasti työtehtävistään puuttuvan perehdyttämisen vuoksi ja se puolestaan lisää muiden työyhteisön jäsenten työmäärää eli työn kuormittavuutta. Perehdyttämättä jättäminen vaikuttaa koko työyhteisöön, sillä henkilö, jota ei ole perehdytetty, saattaa joutua muiden syrjimäksi, koska toiset työntekijät saattavat luulla kyseisen työntekijän olevan epäpätevä tai laiska. Totuus kuitenkin on se, että koska häntä ei ole perehdytetty työtehtäviin ja työyhteisön toimintatapoihin, hän ei yksinkertaisesti osaa tai tiedä, kuinka toimia ja mitä häneltä odotetaan. Toiset työntekijät puolestaan saattavat kokea epäoikeudenmukaisuutta ja työnsä liian kuormittavaksi ja pahimmassa tapauksessa kokea työuupumusta. Näin ollen työntekijän perehdyttämättä jättäminen vaikuttaa koko työyhteisön työhyvinvointiin.

4 Työsopimuslaki

4.1 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet työsopimuslain mukaan

Työsopimuslain (2001/55) mukaan työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuslakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei olisi sovittu, jos tosi-seikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Työsopimuslakia

sovelletaan myös silloin, kun työnteko tapahtuu työntekijän kotona tai hänen valitsemaansa paikassa tai, kun työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla. (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 1 §.)

Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee kaikin mahdollisin tavoin edistää suhteitaan sekä työntekijöihin että työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan tulee lain mukaan huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa ja kehitettäessä. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työuralaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 1 §.)

Työsopimuslain mukaan työnantajan velvollisuus on kohdella työntekijöitä tasavertaisesti ja syrjimättä. Lain mukaan työnantaja ei siten saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän mukaan. Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan myöskään kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan perusteella. Työnantajan tulee noudattaa myös työntekijän sukupuoleen perustuvaa syrjinnän kieltoa, joka on säädetty laissa (609/1986) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 2 §.) Se, mitä syrjinnällä lain mukaan tarkoitetaan, on säännelty yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee aina kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työnantajan on myös noudatettava 1 momentissa säänneltyä ja edellä mainittua syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 2 §.)

Työsopimuslain mukaan työsopimuksen olennaisiin tunnusmerkkeihin kuuluu työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus. Tätä oikeutta kutsutaan oikeuskirjallisuudessa ja työmarkkinakäytännössä myös työnantaja direktio-oikeudeksi. Työnantajan direktio-oikeutta koskevat säännökset on määritelty työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä, 1 luvun 7 §:ssä ja 1 luvun 9 §:ssä sekä 3 luvun 1 §:ssä. Silloin, kun työnantaja on juridinen henkilö, kuten osakeyhtiö tai henkilöyhtiö, käyttää työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeutta työnantajan nimeämät esimiehet. Näitä esimiehiä kutsutaankin laissa työnantajan sijaisiksi. Myös tilanteissa, joissa työnantaja on yksityinen elinkeinonharjoittaja, voi hän nimetä esimiehen tai esimiehiä käyttämään työnantajalle kuuluvaa direktio-oikeutta. (Saarinen 2013, 975.) Työnantajalla on siis oikeus työnjohto- ja valvontaoikeutensa

perusteella määrätä miten, missä ja milloin työntekijän tulee työnsä toteuttaa. Työnantajalla on myös oikeus valvoa sekä työntekoa että sen lopputuloksen laatua. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2011, 47.)

Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 mom. mukaan työnantajalla on oikeus siirtää ilman työntekijän suostumusta työnjohto- ja valvontaoikeus myös toisen työnantajan käyttöön. Toisesta työnantajasta käytetään lainsäädännössä nimitystä käyttäjäyritys. Yleensä käyttäjäyritys on yritys, joka tilaa henkilöstövuokrausyritykseltä työvoimaa suorittamaan työtä. (Saarinen 2013, 975.) Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen velvollisuus on puolestaan toimittaa työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 7 §.) Henkilöstövuokrauksen keskeisiä sopimusuhteita käsitellään opinnäytetyön viidennessä luvussa, jossa tarkastellaan työturvallisuuslakia.

Työnantaja voi työsopimuslain mukaan asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Mikäli sijainen kyseistä johtamistehtävää suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, on työnantaja kuitenkin vastuussa syntyneen vahingon korvaamisesta. (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 9 §.) Saarisen mukaan työehtosopimukset sisältävät usein määräyksiä työnantajan työnjohto-oikeudesta. Esimerkiksi kunnallisessa yleisessä työ- ja virkaehtosopimuksessa on todettu, että työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työntekoa työpaikalla. Edellä mainitun lisäksi esimerkiksi myös teollisuuden alan yleisesti käytössä oleviin mallityösäätöihin on kirjattu työnantajan oikeus osoittaa työntekijälle hänen tehtävänsä. Työnantajan direktio-oikeus ei kuitenkaan edellytä, että työnantaja konkreettisesti valvoisi työntekijän suorittamaa työtä. Työnantajalle riittääkin pelkkä oikeus tai mahdollisuus valvoa työntekijän suorittamaa työtä. (Saarinen 2013, 976.)

Nykyään on hyvin tavallista, että työntekijä työskentelee yksin tai ilman valvontaa ja on velvollinen raportoimaan vain työnsä tuloksista esimiehelleen. Työlainsäädännössä ei ole suoraan kielletty työntekijän työskentelemistä yksin tai ilman valvontaa, mutta työnantaja ei voi kuitenkaan siirtää vastuuta esimerkiksi työturvallisuudesta kokonaisuudessaan työntekijälle. Lain mukaan ainoastaan alle 18-vuotiaiden kohdalla on kielletty yksin työskentely silloin, kun työskentelyyn liittyy selkeä tapaturman tai väkivallan uhka.

Tästä johtuen esimerkiksi vartioimistyö on kielletty alle 18-vuotialta. (Saarinen 2013, 976.)

Työsopimuksen ehdot ja työehtosopimuksen määräykset asettavat rajat työnantajan työjohto- ja valvontaoikeudelle. Näillä normeilla voidaan laajentaa tai rajoittaa työnantajan direktio-oikeutta. (Saarinen 2013, 976–977.) Työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, joka on tehty työehtosopimuskelpoisten osapuolten kesken ja jossa on sovittu ehdoista, joita työsopimuksissa ja työsuhteissa on noudatettava. Työehtosopimuksen osapuolina tulee olla yksi tai useampi työnantaja taikka heidän rekisteröity yhdistyksensä. Työntekijäpuolella tulee puolestaan olla yksi tai useampi yhdistys. Työehtosopimus tulee aina tehdä kirjallisesti. (Työehtosopimuslaki 1946, 1 §.) Työehtosopimuksia ja niiden soveltamista käsiteellään tarkemmin työehtosopimuslakia tarkastelevassa opinnäytetyön luvussa.

4.2 Etusijajärjestys

Työoikeudellinen sääntely Suomessa on monitasoista ja sen tärkeimmät oikeuslähteet ovat lainsäädäntö, työehtosopimukset ja työsopimukset. Työoikeus perustuu puolestaan kansalaisten perusoikeuksiin, jotka on määritelty perustuslaissa. (Bruun & von Koskull 2012, 11.) Kuten edellä on mainittu, työsopimus syntyy, kun sen osapuolet eli työnantaja ja työntekijä tekevät sopimuksen. Tällöin työntekijä siis sitoutuu tekemään työtä työnantajalleen ja työnantaja taas antamaan työntekijälle työnteosta sovittun korvauksen eli palkan. (Tiitinen & Kröger 2012, 93.) Työsuhteen ehdot on sovittu monissa eri säännöstysläheteissä, joten samoista työsuhteeseen liittyvistä asioista voi olla määräyksiä esimerkiksi lainsäädännössä ja työehtosopimuksessa sekä työsopimuksessa. Mikäli edellä mainitut säännöstysläheteet ovat ristiriidassa toistensa kanssa, noudatetaan työoikeudessa niin kutsuttua etusijajärjestystä. (Äimälä & Nyssölä & Åström 2013.)

Etusijajärjestyksen mukaan työnantajan tulee ensimmäisenä noudattaa lainsäännöksiä, joista suurin osa on pakottavia. Pakottavia lainsäännöksiä ovat sellaiset lait ja asetukset, joista ei voi sopia toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksella. Tätä pakottavaa oikeutta on muun muassa työsopimuslaki. Työnantajan tulee noudattaa niin kutsuttua toisin sopimisen kieltoa, joka koskee vain sellaisia sopimuksia, joilla vähennetään työntekijän oikeuksia. Työnantaja voi kuitenkin lisätä työntekijän oikeuksia työehtosopimuk-

sella ja työsopimuksella. Tätä työntekijän oikeuksien lisäämisen periaatetta kutsutaan edullisemmuusperiaatteeksi. (Äimälä ym. 2013.)

Mikäli työehtosopimuksella tai työsopimuksella on sovittu jostain asiasta työntekijän kannalta epäedullisemmalla tavalla kuin pakottavassa lainsäädännöksessä, tulee työnantajan tällöin noudattaa pakottavaa lainsäädännöstä kuten esimerkiksi työsopimuslakia. Jos työehtosopimuksella tai työsopimuksella on puolestaan lisätty työntekijän oikeuksia, tulee työnantajan noudattaa työntekijän kannalta edullisinta säännöstyslähdettä. Osa lainsäädännöksistä on tahdonvaltaisia eli niistä on annettu oikeus sopia toisin säännöksestä riippuen joko työehtosopimuksella tai työsopimuksella. Jos tällaisesta säännöksestä on sovittu toisin, noudatetaan luonnollisesti kyseistä sopimusta eikä lainsäädännöstä, vaikka sopimus olisikin työntekijälle epäedullisempi kuin lainsäädännös. (Äimälä ym. 2013.)

Etusijajärjestyksessä pakottavien lainsäädännöksiä jälkeen työnantajan tulee noudattaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksen pakottavat määräykset syrjäyttävätkin lähtökohtaisesti työsopimuksen ehdot. Mikäli työsopimuksessa on sovittu työntekijälle huomattavat edut kuin työehtosopimuksessa, tulee työsuhteessa soveltaa työehtosopimusta. Edullisemmuusperiaatteen mukaan työsopimuksella voidaan kuitenkin sopia työntekijän kannalta edullisemmista ehdoista. Jos työsopimuksessa on sovittu työntekijälle paremmat edut kuin työehtosopimuksessa, tulee työsuhteessa noudattaa työsopimusta. Työehtosopimusmääräykset ovat yleensä pakottavia, mutta joistakin määräyksistä on kuitenkin annettu mahdollisuus sopia toisin esimerkiksi työsopimuksella. Tällöin työsopimus syrjäyttää työehtosopimuksen. (Äimälä ym. 2013.)

Edellä mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta, työnantajan tulee etusijajärjestyksen mukaan noudattaa työsuhteessa pakottavien lainsäädännösten ja työehtosopimusten jälkeen työsopimuksessa sovittuja ehtoja. Työsopimuksen ehdot ovat täten alempiarvoisia kuin lainsäädännökset tai työehtosopimusmääräykset. Edullisemmuusperiaatteen mukaan työnantaja on kuitenkin velvollinen noudattamaan työsopimuksessa sovittuja ehtoja siltä osin kuin ne ovat työntekijälle edullisempia kuin laki tai työehtosopimus. Poikkeuksena ovat kuitenkin sellaiset lainsäädännökset ja työehtosopimusmääräykset, joista on sallittu poiketa työsopimuksella. Tällaista työsopimusehtoa noudatetaan siitä riippumatta, onko sopimus työntekijälle edullisempi vai epäedullisempi kuin laki tai työehtosopimus. (Äimälä ym. 2013.)

Etusijajärjestyksessä edellä mainittujen säännösten jälkeen työsuhteessa sovellettavaksi tulevat työnantajan käskyt. Tästä niin kutsutusta työnantajan työnjohto-oikeudesta johtuu, että työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia käskyjä (Työsopimuslaki 2001, 3 luku 1§). Kuten jo edellä on mainittu, laki ja työehtosopimus sekä työsopimus syrjäyttävät kuitenkin työnjohto-oikeuden. Työnantaja voi käyttää työnjohto-oikeuttaan ainoastaan siltä osin kuin edellä mainitut säännöstyslähteet eivät sitä rajoita. (Äimälä ym. 2013.)

4.3 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työsopimuslain mukaan

Lainsäädäntö asettaa velvollisuuksia myös työsuhteen toiselle osapuolelle eli työntekijälle. Työsopimuslain 3 luvun 1 § mukaan työntekijän tulee yleisen velvollisuutensa vuoksi tehdä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on myös toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohutuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (Työsopimuslaki 2001, 3 luku 1 §.) Tähän työntekijän yleiseen huolellisuusvelvoitteeseen katsotaan kuuluvan myös velvollisuus suorittaa työtehtävät normaalilla joutuisuudella (Saarinen 2013, 1041).

Työsopimuslain 3 luvussa on säädetty edellisten lisäksi myös, että työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijän on myös ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa ja laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa. (Työsopimuslaki 2001, 3 luku 2 § 1 momentti.) Tämän ilmoitusvelvoitteen laiminlyönnistä työntekijä voi joutua suorittamaan vahingonkorvausta työnantajalleen, mikäli laitteille tai työntekijöille aiheutuu työntekijän laiminlyönnin vuoksi vahinkoa (Saarinen 2013, 1041).

5 Työturvallisuuslaki

5.1 Työturvallisuuslain tarkoitus ja soveltamisala

Työsopimuslain ohella myös työturvallisuuslaki sääntelee perehdyttämistä. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tavoitteena on myös ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä sekä työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 1 § 1 momentti.) Työturvallisuuslaissa tarkoitettujen työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien toimenpiteiden tarkoituksena on ylläpitää ja edistää työhyvinvointia sekä yksilöitä ryhmätasolla. Lain tarkoituksena on myös turvata työntekijän työkyvyn säilyminen mahdollisuuksien mukaan koko hänen työuransa ajan niiltä osin, kuin siihen voidaan työolosuhteiden ja työympäristön turvallisuudella ja terveellisyydellä vaikuttaa. (Työterveyslaitos 2010, 14.)

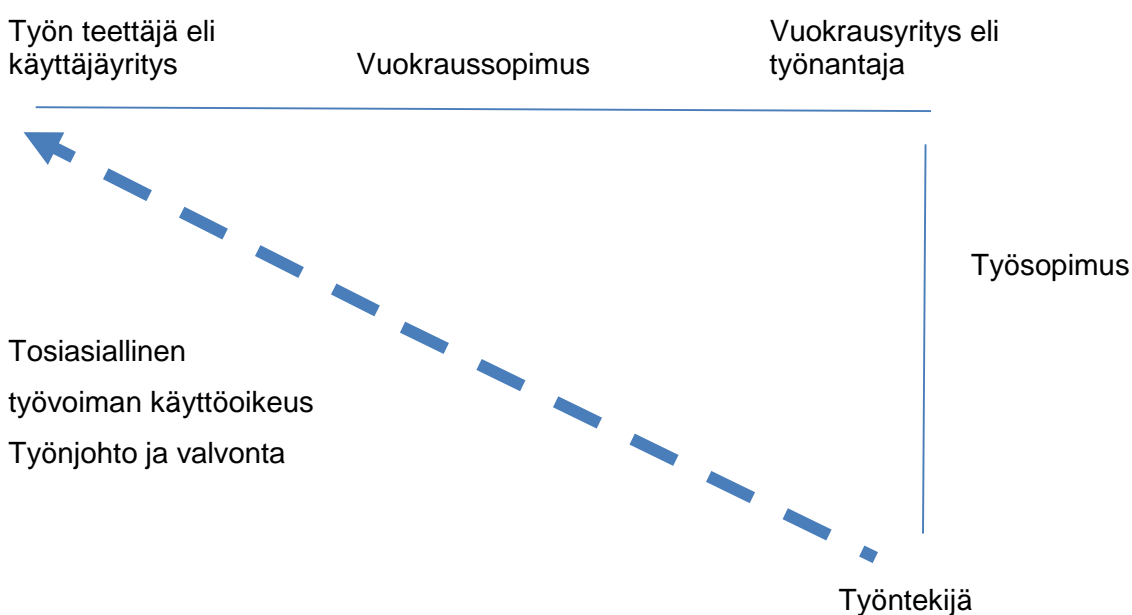
Työturvallisuuslakia sovelletaan sekä työsopimuksen perusteella että virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 2 § 1 momentti). Työturvallisuuslakia sovelletaan käytännössä kaikkeen toisen palveluksessa suoritettavaan palkkatyöhön. Työturvallisuuslakia ei kuitenkaan tule soveltaa itsenäisiin yrittäjiin. Lakia tulee myös soveltaa kaikilla yhteisillä työpaikoilla, vaikka niillä työskentelisikin itsenäisiä yrittäjiä. Lakia sovellettaessa täytyy myös muistaa, että mikäli työnantaja tai työnantajan edustaja osallistuu henkilökohtaisesti työn tekemiseen ja tästä aiheutuu vaaraa työpaikalla, tulee työhön soveltaa työturvallisuuslakia. Työturvallisuuslakia sovelletaan myös oppisopimus- ja kotitaloustyöhön. (Työterveyslaitos 2010, 15.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työsopimuksen osapuolia eli työnantajaa ja työntekijää. Työturvallisuuslakia tulee soveltaa Suomessa tehtävään työhön riippumatta työntekijän tai työnantajan kansalaisuudesta tai kotipaikasta. Tämän lain määräykset voivat velvoittaa myös sellaista suomalaista työnantajaa, joka teettää työtä suomalaisilla työntekijöillä ja työpiste sijaitsee ulkomailla. Tämä johtuu siitä, että työnantajan työturvallisuusvelvoitetta koskeva työsopimuslain 2 luvun 3 §:n säännös voi tulla tällöin sovellettavaksi ja siten velvoittaa suomalaista työnantajaa myös ulkomailla. (Työterveyslaitos 2010, 16.) Toimialasta riippuen työnantajan tulee noudattaa työturvallisuuslain lisäksi niitä lakeja, jotka on säädetty tietyissä työtehtävissä noudatettaviksi. (Työturvallisuusla-

ki 2002, 1 luku 2 § 4 momentti). Tällaisia lakeja ovat muun muassa kaivoslaki, ydinenergi laki ja kemikaalilaki sekä säteilylaki. (Työterveyslaitos 2010, 16).

Työturvallisuuslakia tulee soveltaa myös vuokratyöhön. Kuten jo edellä kuvattiin, vuokratyöllä tarkoitetaan työtä, jossa työn vastaanottaja käyttää toisen eli vuokratyöyrityksen palveluksessa olevia työntekijöitä oman johtonsa ja valvontansa alaisena. Vuokratyö on alati lisääntyvä työn tekemisen muoto, jossa työnantajan velvoitteita on sekä vuokratyöntekijän työnantajalla eli vuokratyöyrityksellä että työn vastaanottajalla eli työvoimaa tilaavalla yrityksellä. (Työterveyslaitos 2010, 17.)

Vuokratyöllä tarkoitetaan työtä, jossa vuokratyöyritys tarjoaa työntekijöitään toisen yrityksen käyttöön tiettyä korvausta vastaan. Kuten jo edellä mainittiin, työntekijöitä tarjoavasta yrityksestä käytetäänkin yleensä nimitystä vuokratyöyritys tai henkilöstöpalveluyritys ja käyttöönsä työvoimaa vuokraavaa yritystä puolestaan käyttäjäyritykseksi. (Saarinen 2005, 100.) Tällöin vuokratyöyritys on työntekijän työnantaja, jonka kanssa työntekijä tekee työsopimuksen, vaikka työ tehdään käyttäjäyritykselle tämän työntekopaikalla. Vuokratyöyritys maksaa työntekijän palkan ja hoitaa myös muut työnantajan velvoitteet. Käyttäjäyrityksen tehtävänä on ohjata ja opastaa työntekijää sekä valvoa työn tekemistä. (Vuokratyöopas 2013.) Seuraavassa kuviossa 3. on esitetty vuokratyön keskeiset sopimussuhteet.



Kuvio 3. Vuokratyön keskeiset sopimussuhteet. (Saarinen 2013, 413).

Vuokratyössä henkilöstövuokrausta harjoittava yritys eli vuokratyöntekijän työnantaja on velvollinen noudattamaan työntekijäänsä nähden työturvallisuuslaissa työnantajalle asetettuja velvoitteita. Vuokratyöyrityksen tulee lain mukaan järjestää myös vuokratyöntekijän työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2010, 17.)

Työvoiman tilaajan eli työn vastaanottajayrityksen tulee työturvallisuuslain mukaan noudattaa työn aikana työnantajaa koskevia säännöksiä, erityisesti työn opastusta eli perehdyttämistä ja valvontaa koskevilta osin. (Työterveyslaitos 2010, 17.) Tilaajayrityksen on työturvallisuuslain mukaan ennen vuokratyöntekijöiden työn aloittamista määriteltävä riittävän tarkasti työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet. Tällaisia erityispiirteitä ovat esimerkiksi työssä käytettävät vaaralliset kemikaalit ja muut altisteet, työn erityinen kuormittavuus ja lisääntymiserveytyteen liittyvät asiat, jotka on otettava huomioon arvioitaessa työntekijän soveltuvuutta tehtävään ja työterveyshuoltolta vaadittavia toimenpiteitä. Käyttäjäyrityksen on myös ilmoitettava edellä mainitut seikat vuokratyöntekijän työnantajalle eli vuokratyöyritykselle. Vuokratyöyrityksen on puolestaan ilmoitettava vuokratyöntekijälle edellä mainituista seikoista ja varmistettava etenkin, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito ja työkokemus sekä sopivuus tehtävään työhön. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 3 § 2 momentti.)

Kuten jo edellä on mainittu, työturvallisuuslain mukaan työvoiman tilaajayritys on velvollinen huolehtimaan vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin, tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaan sekä tiedottamista ja työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Perehdyttämisessä työvoiman tilaajan on erityisesti huolehdittava siitä, että työntekijä saa riittävän opastuksen tämän lukuun tehtäviin töihin. Käyttäjäyrityksen tulee perehdyttää vuokratyöntekijänsä esimerkiksi koneiden, laitteiden ja muiden tarvittavien työvälineiden sekä kemikaalien käyttöön. Vuokratyöntekijät tulee perehdyttää myös käyttäjäyrityksen työolosuhteisiin liittyviin mahdollisiin vaaratilanteisiin ja niissä toimimiseen. (Työterveyslaitos 2010, 17–18.) Pidempiaikaisissa vuokratyösopimuksissa tulee työvoiman tilaajan eli työn vastaanottajan selvittää vuokratyöntekijälle myös työpaikan yhteistoiminnan ja tiedottamisen sekä työterveyshuollon käytännöt. (Työterveyslaitos 2010, 17–18.)

Työturvallisuuslakia sovellettaessa tulee erottaa vuokraustoiminta ja alihankinta toisistaan, koska vuokratyössä velvollisuus perehdyttää on tilaajayrityksellä, kun taas alihankinnassa tulee työntekijöiden oman työnantajan toteuttaa työhön perehdyttäminen. Työvoiman vuokrauksen ja alihankinnan erottaminen toisistaan voi olla työnantajalle

haasteellista. Nämä kuitenkin eroavat toisistaan siten, että alihankinnassa työntekijät tekevät työtä oman työnantajansa eli alihankkijan johdon ja valvonnan alaisina. Alihankinta muistuttaakin ulkoisesti työvoiman vuokrausta erityisesti silloin, kun työsuoritukset kuten asennus-, huolto- ja siivoustyöt, tehdään tilaajayrityksen tiloissa. (Äimälä ym. 2013.)

Alihankinta eroaa työvoiman vuokrauksesta sillä perusteella, käyttääkö työnjohto- ja valvontaoikeutta tilaajayritys vai työntekijän oma työnantaja. Keskeinen erottava tekijä on myös se, onko sopimuksen kohteena työsuoritus vai työn tulos. Jos työvoiman vuokrausyritys toimittaa tilaajayritykseen esimerkiksi puhelinkeskuksen työntekijän, kyseessä on työvoiman vuokraus. Jos taas yritys ottaa hoitaakseen toisen yrityksen puhelinkeskustoiminnan, kyseessä on tällöin alihankinta. (Äimälä ym. 2013.)

Työturvallisuuslain 1 luvun 3 § 5 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä edellä mainituissa 3 § 2 ja 3 momenteissa tarkoitetuista työn vastaanottajan ja vuokratyöntekijän työnantajan velvollisuuksista. Työturvallisuuslakia tulee soveltaa lain 1 luvun 2 §:ssä tarkoitetun lisäksi muihin työsuhteen muotoihin. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 4 § 1 momentti.)

Tällaisia työturvallisuuslain soveltamisalaan kuuluvia töitä ovat esimerkiksi opiskelijan työharjoittelu koulutuksen yhteydessä, työvoimapolitiiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön kuntoutukseen liittyvä työ sekä kuntouttava työtoiminta. Työturvallisuuslakia tulee soveltaa myös rangaistusta ja siviilipalvelusta suorittavan henkilön työhön. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 4 § 1 momentti.) Työturvallisuuslain 1 luvun 4 § 1 momentissa säädetään lain soveltamisesta sellaisissa työtilanteissa, joissa työtä tekevä henkilö ei ole työ- tai virkasuhteessa eikä myöskään muihin näihin verrattavissa olevissa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työn teettäjään (Työterveyslaitos 2010, 18).

Työturvallisuuslain mukaan sen 1 luvun 4 § 1 momentissa tarkoitetun työn teettäjän tai muun toiminnan järjestäjän on alaisessaan työssä tai toiminnassa noudatettava, mitä tässä laissa säädetään työnantajasta. Puolestaan työn suorittajaan eli työntekijään tai toimintaan osallistujaan tulee soveltaa, mitä työturvallisuuslaissa on säädetty työntekijästä. Kun työturvallisuuslain 1 luvun 4 § 1 momentissa mainittu oppilas suorittaa opiskeluun liittyvää työtä tai työharjoittelua taikka tutustuu työelämäänsä työpaikalla oppilaitoksen ulkopuolella, tulee oppilaitoksen ja työn vastaanottajan noudattaa niitä velvoit-

teita, jotka on säädetty vuokratyöstä työturvallisuuslain 1 luvun 3 §:ssä. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 4 § 2 momentti.)

Työturvallisuuslaissa säänneltyjä työnantajaa koskevia säännöksiä tulee soveltaa siihen oppi- tai muuhun laitokseen, viranomaiseen tai muuhun tahoon, jonka toimitiloissa tai muutoin alaisuudessa työtä tai muuta toimintaa suoritetaan. Kuten jo edellä mainittiin, opiskelijan suorittaessa työharjoittelunsa työpaikalla eli oppilaitoksen ulkopuolella, jakautuvat lähettävän oppilaitoksen ja vastaanottavan työpaikan velvoitteet vuokratyötä koskevan säännöksen mukaisesti. Vastaanottava työpaikka on velvollinen määrittelemään oppilaalta edellytettävän osaamisen sekä työn erityispiirteiden asettamat vaatimukset. Oppilaitoksen on puolestaan huolehdittava siitä, että työtä suorittamaan tuleva opiskelija täyttää työpaikan vaatimat ja työstä suoriutumisen edellyttämät kriteerit. Työpaikan vastuulla on perehdyttää opiskelija ja huolehtia oikeanlaisista työolosuhteista. (Työterveyslaitos 2010, 20.)

Työturvallisuuslakia tulee soveltaa myös työhön, jota työntekijä tekee sopimuksen mukaan kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa, työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Työturvallisuuslain soveltamista on kuitenkin rajoitettu kodissa tai siihen verrattavissa yksityisyyden suoja koskevilla olosuhteilla. Koska koti on yksityistä aluetta, ei työnantajalle voida asettaa sellaisia toimintavelvoitteita, joita hänen ei ole oikeudellisesti eikä tosiasiallisesti mahdollista toteuttaa. Kodissa toteutettavaa työn luonnetta ei ole työturvallisuuslaissa eroteltu, vaan työ voi olla tietokoneella tehtävää tai liittyä esimerkiksi tuotteiden valmistukseen. Työnantajan kodissa tehtävä työ voi olla esimerkiksi kotitaloustyötä ja muun henkilön kodissa suoritettava työ esimerkiksi kotisairaanhoidon tai siivousta. (Työterveyslaitos 2010, 20–21.) Työturvallisuuslain terveys- ja turvallisuusvaatimuksia tulee soveltaa kodissa tehtävään työhön yhtä laajasti kuin muihinkin työtilanteisiin, kuitenkin työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset huomioiden (Työterveyslaitos 2010, 21).

Kodissa tapahtuva työskentely asettaa työnantajalle haasteita perehdyttämisen suhteen. Työnantaja ei välttämättä aina tunne työskentelyolosuhteita riittävän kattavasti ja hän ei täten pysty antamaan yhtä yksityiskohtaista työoloihin perehdyttämistä kuin, jos työ tehtäisiin työnantajan toimitiloissa. Työnantajan velvollisuudet antaa opastusta ja ohjausta sekä perehdyttää työntekijä työn tapahtuessa kotona, tuleekin aina arvioida tapaus kerrallaan. Työturvallisuuslakia sovelletaan kodissa tehtävässä työssä aina täy-

simääräisesti koneiden, työvälineiden, henkilösuojainten ja muiden laitteiden sekä kemikaalien tai muiden terveydelle vaarallisten taikka haitallisten aineiden hankintaan ja työssä käyttämiseen. (Työterveyslaitos 2010, 21.)

Työturvallisuuslain 1 luvun 2 § 2 momentin mukaan lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiurheilemiseen (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 2 § 2 momentti). Vaikka tavanomainen harrastustoiminta ja ammattiurheileminen täyttäisivät työsuhteen tunnusmerkit, jäävät ne silti lain soveltamisalan ulkopuolelle. Ammattiurheilemiseen luetaan myös siihen liittyvä harjoittelu. Työturvallisuuslain ohella myös työsuojimuslaki jättää soveltamisalansa ulkopuolelle tavanomaisen harrastustoiminnan, harrastustoiminnan tarkoittaessa työturvallisuuslaissa samaa kuin työsuojimuslaissa. Esimerkiksi harrastustoiminta urheiluseuroissa, kansalais- ja työväenopistojen opetuskursseilla sekä varhaisnuorisoyhdistyksissä jäävät työturvallisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle. Lakia ei myöskään sovelleta lasten ja nuorten ohjaamiseen urheiluseuroissa eikä myöskään edellä mainituissa yhdistyksissä luottamushenkilönä tehtävään työhön. (Työterveyslaitos 2010,16.)

Työturvallisuuslakia ei tule myöskään soveltaa puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen palveluksessa olevan henkilön, asevelvollisen tai naisten vapaaehtoista asepalvelusta taikka vapaaehtoista maanpuolustuskoulutusta suorittavan henkilön puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen määräyksestä tai palveluksessa suorittamaan palvelusohjelmaan merkittyyn tai muuhun erikseen määrättyyn koulutussuunnitelmien mukaiseen sellaiseen sotilaalliseen harjoitukseen ja koulutukseen sekä siihen välittömästi liittyvään työhön, jonka pääasiallinen tarkoitus on sotilaallisessa toiminnassa tarvittavien erityisten valmiuksien harjoittaminen. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 6 § 1 momentti.)

Työturvallisuuslakia ei myöskään pidä soveltaa sellaiseen henkilöön, joka vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta annetun lain (556/2007) nojalla osallistuu puolustusvoimien vapaaehtoiisiin harjoituksiin tai sen Maanpuolustuskoulutusyhdistykseltä tilaamaan edellä mainittuun lain 1 luvun 6 § 1 momentissa tarkoitettuun sotilaalliseen harjoitukseen tai koulutukseen. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 luku 6 § 2 momentti.)

Työturvallisuuslakia on kuitenkin sovellettava sellaisten henkilöiden työhön, jotka työskentelevät puolustusvoimien taikka rajavartiolaitoksen palveluksessa kiinteistö- ja siivoustöissä, kalustonhuollossa tai puolustusvoimien ulkopuoliselle taholle antamassa työvoima-avussa. Lakia ei tule kuitenkaan soveltaa palvelusohjelmaan merkittyihin tai

erikseen määrättyihin sotilaallisiin harjoituksiin ja koulutuksiin tai sellaiseen työhön, jonka pääasiallisena tarkoituksena on sotilaallisessa toiminnassa tarvittavien erityisten valmiuksien kehittäminen. (Työterveyslaitos 2010, 21–22.)

5.2 Työnantajan velvollisuudet työturvallisuuslaissa

Työturvallisuuslaissa on säännelty työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden työhön liittyvästä turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan tulee huolehtia sekä työolosuhteisiin että muuhun työympäristöön, mutta myös työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvistä asioista. Tähän työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen ei kuitenkaan kuulu epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei kykene vaikuttamaan. Lakia ei myöskään tarvitse soveltaa niihin poikkeuksellisiin tapahtumiin, joiden seurauksia työnantaja ei olisi voinut millään varotoimenpiteillä ennalta ehkäistä. (Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku 8 §.)

Laissa on määrätty, että työnantajan on suunniteltava, valittava ja mitoitettava sekä toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin työnantajan on mahdollisuuksien mukaan noudatettava työturvallisuuslain 2 luvun 8 §:ssä mainittuja periaatteita. Työnantajan velvollisuutena on myös jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan tulee myös arvioida toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Työnantajan on edellä mainittujen lisäksi huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku 8 §.)

Siiki (2002) mukaan työturvallisuuslaki painottaa monessa kohdin työolosuhteisiin vaikuttamisen ennakkointia ja suunnitelmallisuutta yksittäisiin epäkohtiin ja vaaratekijöihin suuntautuneen toiminnan sijasta. Hyvien työolosuhteiden ja turvallisen työympäristön aikaansaamiseen tähtäävät toimenpiteet ovatkin tehokkaimmin toteutettavissa työn suunnitteluvaiheessa. Tällöin hyvällä ja asiantuntevalla suunnittelulla voidaan saada aikaan koko henkilöstölle terveellinen ja turvallinen sekä viihtyisä työympäristö. (Siiki 2002, 10.)

Työpaikan työsuojelun taso, mukaan lukien henkinen työsuojelu, riippuukin paljon siitä, mitä valintoja yrityksessä tehdään tuotantomenetelmien, työvälineiden ja muiden työssä käytettävien laitteiden, työtilojen, työpisteiden sekä koko työympäristön suunnitte-

lussa. Hyvin suunniteltu toiminta onkin yleensä myös työnantajan kannalta edullinen, sillä jälkikäteen tapahtuva epäkohtien korjaaminen tulee yritykselle usein kalliiksi. Korjaavilla toimenpiteillä ei optimaalista lopputulosta voida aina edes saavuttaa. Hyvin suunniteltu ja toiminnallisesti onnistunut työympäristö onkin omiaan myös parantamaan työn tuottavuutta ja siten työnantajayrityksen tulosta. (Siiki 2002, 10.) Mielestäni työnantajan kannattaa ottaa suunnittelun kohteeksi työympäristön jne. ohella myös työntekijöiden säännöllinen perehdytys, sillä turvallisen työympäristön luomiseen ei riitä pelkkä turvallisten koneiden ja laitteiden hankkiminen. Jotta työ olisi tehokasta, turvallista ja tuottavaa, tulee jokaisen työntekijän myös osata käyttää työssä tarvittavia koneita ja laitteita sekä työskennellä oikeanlaisella tavalla.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuuksia ovat edellä mainittujen lisäksi myös onnettomuuden vaaran torjunta, henkilöstötilojen ja ensiavun järjestäminen sekä työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen. Työturvallisuuslaki ei täten aseta työnantajalle velvoitteita pelkästään rakennetun työympäristön suunnitteluun, vaan työnantajan tulee suunnitella toiminta niin, että työn kuormittavuus on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan tulisiikin jo työn suunnittelu- ja mitoitusvaiheessa asettaa lähtökohdaksi työntekijän henkiset ja fyysiset edellytykset suhteessa työhön siten, että ne ovat tasapainossa. Tällöin tavoitteena on työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle haitallisten kuormitustekijöiden poistaminen tai vähentämien mahdollisimman alhaiseksi jo suunnitteluvaiheessa. (Siiki 2002, 11.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä edellä mainituista asioista tiedon saatuaan toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi, mikäli työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. (Siiki 2002, 12–13.) Työturvallisuuslaisissa työn kuormittavuudella tarkoitetaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta. Työntekijä voikin työssään sekä yli- että alikuormittua, mutta työn kuormittavuus voi olla myös tasapainossa. Ruumiillista ylikuormittumista voivat aiheuttaa esimerkiksi raskas ruumiillinen työ kuten taakkojen nosto- ja siirtotyö tai ergonomisesti epäedullisissa työasennoissa tehtävä lihastyö. Näiden lisäksi myös jatkuvaa toistoliikettä aiheuttava työ voi lisätä työntekijän ruumiillisen ylikuormittumisen riskiä. Ruumiillisella alikuormituksella puolestaan tarkoitetaan lihastyöstä johtuvaa hengitys- ja verenkiertoelinten vähäistä kuormittavuutta. (Siiki 2002, 13.)

Henkistä ylikuormittumista voi työntekijälle aiheuttaa esimerkiksi liiallinen kiire ja kireät aikataulut tai toimitusajat. Työntekijälle voi kuormitusta aiheuttaa myös työn liiallinen tietokuormitus, ylisuuri vastuu, väkivallan uhka taikka työyhteisön epäedullinen ilmapiiri. Ruumiillisen kuormittumisen lailla myös henkinen kuormittuminen voi olla työntekijälle myös haitallista alikuormittumista. Työnantajan tulee pyrkiä tasapainottamaan työn fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuormitus työntekijän edellytysten mukaan siten, että hänen terveydelleen ei aiheudu haittaa tai vaaraa. (Siiki 2002, 13.)

Työturvallisuuslaissa on säännelty työnantajan velvollisuudesta perehdyttää palkkaamansa työntekijät. Kuten edellä on painotettu, työnantajan on lain mukaan annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työturvallisuuslaissa on näiden lisäksi selkeästi määritetty työnantajan velvollisuus perehdyttää palkkaamansa työntekijät. (Työturvallisuuslaki 2 luku 14 §.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin sekä työ- ja tuotantomenetelmiin. Työnantajan tulee perehdyttää työntekijänsä myös työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Työnantajan tulee edellisten lisäksi huolehtia myös siitä, että työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku 14 §.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuutena on myös varmistaa se, että työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työssä ilmenevien säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta, ja että annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus on järjestää työhön perehdyttäminen, työntekijälle annettava opetus ja ohjeiden antaminen työpaikalla tehokkaalla tavalla sekä jatkuvana toimintana, jotta työntekijöiden osaaminen voidaan pitää ajan tasalla. Työntekijän perehdyttäminen onkin erittäin tärkeää silloin, kun työ tai työympäristö muuttuu esimerkiksi uusia koneita tai työmenetelmiä käyttöön otettaessa. Työntekijälle annettavan opetuksen ja ohjauksen sisältö sekä tarve määräytyvät työpaikan työn ja toiminnan luonteen, työpaikan olosuhteiden,

sen haitta- ja vaaratekijöiden sekä työntekijän ammatillisen koulutuksen ja osaamisen sekä työkokemuksen yhteisvaikutuksena. (Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku 14 §.)

Työturvallisuuslaissa on säädetty, että Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammanteista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Lain mukaan työntekijän pätevyyden osoittamiseksi työnantajan tulee hyväksyä myös ulkomailta suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa (3.5.2013/329). (Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku 14 §.)

Työntekijälle annettavan perehdytyksen sisältöön vaikuttaa hänen ammatillinen koulutuksensa ja osaamisensa sekä aikaisempi työkokemuksensa. Työnantajan tulee toteuttaa uuden työntekijän perehdyttäminen perusteellisemmin kuin jo kokeneen työntekijän. Ammattitaitoisellekin työntekijälle on kuitenkin työterveyslain mukaan annettava perehdytystä kyseisen työpaikan olosuhteisiin ja vaaratekijöihin sekä käyttöön otettaviin uusiin työmenetelmiin. Työntekijälle annettava perehdytys ei saa kuitenkaan rajoitua pelkästään työntekijän omaan työhön, vaan työntekijöitä tulee opastaa myös niihin vaara- ja haittatekijöihin, jotka voivat kohdata työntekijää työpaikan alueella. (Siiki 2002, 46–47.)

Kuten jo edellä painotettiin, työturvallisuuslain mukaan työntekijän perehdyttäminen ja opetuksen ja ohjauksen antaminen on lain mukaan työnantajan velvollisuus. Perehdytyksen tulee sisältää runsaasti asioita, jotka varmistavat työntekijän hyvän perehtymisen ja oppimisen. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön ja työpaikan työolosuhteisiin sekä työ- ja tuotantomenetelmiin. (Siiki 2002, 46–47.)

Työntekijälle annettavan perehdytyksen tulee sisältää sellaista ohjausta ja opastusta, että työntekijä perehdytysjakson loputtua pystyy työskentelemään tavalla, joka estää työstä aiheutuvia haittoja ja vaaroja. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työntekijöiden työtapojen turvallisuutta sekä kiinnittää huomiota myös siihen, että työntekijä osaa soveltaa saamaansa opetusta ja ohjausta käytännön työssä. Mikäli perehdytys on ollut puutteellista tai työntekijä ei ole sisäistänyt oppimaansa kyllin hyvin, tulee työnantajan,

kuten lain 2 luvun 14§:n mukaan säädetään, täydentää työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta. (Siiki 2002, 46–47.)

Työnantajan tulee täydentää työntekijän saamaa perehdytystä esimerkiksi silloin, kun tarkkailun tuloksena tai muutoin huomataan puutteita opetuksessa ja ohjauksessa. Työntekijälle annetun perehdytyksen sisältöä tulisi kuitenkin aina tarkistaa silloin, kun työtavat tai- ympäristö oleellisesti muuttuvat. Työnantajan kannattaa huolehtia työntekijän perehdyttämisestä myös siksi, että työtaturman sattuessa hyvin usein havaitaan puutteita juuri opetuksen ja ohjauksen antamisessa, mikä toimii myös rangaistuksen perusteena. Tarkempia vaatimuksia työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä ohjeista on annettu lähes kaikissa erilaisissa töitä tai toimialoja säätelevissä asteikollisesti työturvallisuuslakia alemmissä säännöksissä kuten työehtosopimuksissa. (Siiki 2002, 46–47.) Työehtosopimuslakia ja eri alojen työehtosopimuksia käsitellen tarkemmin opinnäytetyöni kuudennessa luvussa.

Työturvallisuuslain 2 luvun 14 §:n mukaisesti työnantajan on, kuten edellä on mainittu, annettava työntekijälle riittävä perehdytys ennen uuden työn aloittamista sekä ennen uusien koneiden, työvälineiden tai työ- ja tuotantomenetelmien käyttöön ottoa. Pelkkä opetus ja ohjaus työvälineiden yleiseen käyttöön eivät kuitenkaan riitä, vaan työnantajan on kerrottava työntekijälle niiden käytöstä saaduista kokemuksista sekä vaarojen välttämisen keinoista. Näiden lisäksi työntekijälle tulee kertoa koneen tai työvälineen käytössä mahdollisesti ilmenevistä ennakoitavissa olevista poikkeuksellista tilanteista. Koneiden ja työvälineiden käytöstä annettavat ohjeet tulee tarvittaessa antaa työntekijälle myös kirjallisesti ja työnantajan tulee myös varmistaa, että ohjeet tulevat ymmärrettäviksi. (Siiki 2002, 68.)

Tämä ohjeiden ymmärrettävyyden vaatimus tarkoittaa sitä, että tietojen ja ohjeiden tulee olla ilmaistuna sellaisella kielellä, jota kaikki työntekijät ymmärtävät. Tämä tarkoittaa sitä, että suomalaisella työpaikalla eivät vieraskieliset ohjeet ole riittäviä, vaan käyttöohjeiden tulee olla koneen käyttäjän äidinkielellä. Työnantajan tulee täten siis aina varmistaa, että jokainen työntekijä ymmärtää koneiden ja muiden työvälineiden käytöstä annetut ohjeet. (Siiki 2002, 68.)

Työturvallisuuslaki asettaa velvollisuuksia ensisijaisesti työnantajalle, mutta työnantajan toimenpiteet eivät kuitenkaan pelkästään riitä, vaan myös työntekijöiden tulee osallistua yrityksen toiminnan ja työympäristön suunnitteluun aktiivisesti (Työturvallisuuslaki

2002, 3 luku 17 § 1 momentti). Kyseisessä laissa on säännelty yhteistoimintajärjestelyistä, joiden olennainen sisältö on, että työntekijät saavat joko suoraan tai edustajiensa kautta riittävät tiedot työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvistä asioista kuten esimerkiksi työpaikan vaarojen arvioinnista ja sen tuloksista sekä työpaikan muutossuunnitelmista. Työntekijöiden tulee voida myös neuvotella kyseisistä asioista työnantajan kanssa. (Siiki 2002, 17.)

Työturvallisuuslaissa on säädetty työnantajan ja työntekijän velvollisuudesta yhdessä suunnitella ja parantaa työympäristöön ja työtapojen turvallisuuteen liittyviä asioita. Työturvallisuuslaissa onkin tarkkaan mainittu, että työnantajan ja työntekijöiden tulee yhteistoiminnassa ylläpitää ja parantaa työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan velvollisuus on antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista sekä muista selvityksistä ja suunnitelmista. Kyseisen lain säännösten mukaan työnantajan tulee myös huolehtia siitä, että edellä mainittuja asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken. (Työturvallisuuslaki 2002, 3 luku 17 §.)

Työturvallisuuslaki asettaa myös työntekijöille velvollisuuksia yhteistoiminnan suhteen. Työntekijöiden velvollisuus on toimia yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa siten, että tämän lain mukaiset tavoitteet tulevat saavutetuksi. Työntekijöillä puolestaan on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä sekä muita edellä mainittuja lain 3 luvun 17 §:n 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute. (Työturvallisuuslaki 2002, 3 luku 17 § 3 momentti.) Työnantajan ja työntekijöiden laissa säädettyä yhteistoimintaa käsitellään tarkemmin tämän opinnäytetyön kuudennessa luvussa.

5.3 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työturvallisuuslaissa

Työturvallisuuslaissa on määritelty työntekijöiden yksilökohtaiset velvollisuudet, jotka ovat työnantajan määräysten ja ohjeiden noudattaminen, omasta ja toisten työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen ja muihin työntekijöihin kohdistuvan häirinnän sekä muun epäasiallisen kohtelun välttäminen. Työntekijöiden tulee myös poistaa havaitsemansa viat ja puutteellisuudet sekä ilmoittaa niistä työnantajalle. Työntekijöiden velvollisuuksia ovat edellisten ohella myös koneiden, työvälineiden ja henkilönsuojainten

sekä turvalaitteiden asianmukainen ja oikea käyttö. Työntekijöiden tulee myöskin osallistua yhteistoimintaan. (Siiki 2002, 17.)

Työturvallisuuslain mukaan työn ja työympäristön turvallisuuden ja terveellisyyden kehittämässä on myös olennaista, että työntekijät osallistuvat siihen aktiivisesti. Työntekijöitä ei nykyisessä työturvallisuuslaissa pidetä passiivisina suojelun kohteina, vaan heillä on omat velvollisuutensa ja myös oikeutensa osallistua turvallisen ja terveellisen työympäristön aikaansaamiseen. Työturvallisuuslaki sisältää säännökset sekä yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmiin liittyvät että työntekijän yksilökohtaiset oikeudet ja velvollisuudet. Yhteistoimintajärjestelyjen olennainen sisältö on se, että työntekijät joko suoraan tai edustajiensa kautta saavat riittävät tiedot työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvistä kysymyksistä. Työntekijän tulee saada tieto työpaikan vaarojen arvioinnista ja sen tuloksista sekä työpaikan muutossuunnitelmista. Työntekijöiden tulee voida myös ja neuvotella näistä kysymyksistä työnantajan kanssa. (Siiki 2002, 85.)

Työntekijöiden osallistumisella ja aktiivisella toiminnalla on suuri merkitys työyhteisön turvallisuuteen, minkä vuoksi työnantajina toimivien yritysten ja laitosten tulisi toimintapolitiikassaan rohkaista työntekijöitä käyttämäänkin hyväkseen vaikutusmahdollisuuksiaan. Työntekijöiden velvollisuuksien noudattamatta jättäminen ei kuulu rangaistavien tekojen joukkoon, mutta niiden laiminlyönnillä saattaa tapauksesta ja asian vakavuudesta riippuen olla palvelussuhteeseen liittyviä vaikutuksia, kuten varoitus tai jopa työtai virkasuhteen päättäminen. (Siiki 2002, 85.)

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän oikeuksia ovat saada tietoja työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvistä asioissa ja nähdä työterveyshuollon työpaikkaselvitys. Työntekijällä on oikeus myös keskustella riittävän ajoissa työnantajan kanssa työsuojeluun liittyvistä asioista ja osallistua yhteistoimintaan liittyvien edustajien valitsemiseen sekä saada työterveyshuollon palveluja sairastuessaan. (Siiki 2002, 85.)

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän oikeuksiin kuuluu perehdytyksen sekä muun ja tarvittavan opetuksen ja ohjauksen saaminen. Työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. (Työturvallisuuslaki 2002, 4 luku 18 § 1 momentti.)

Työntekijällä on myös oikeus pidättäytyä vaarallisesta työstä. Lain mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä silloin, kun työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. (Työturvallisuuslaki 2002, 4 luku 23 § 1 momentti.) Työntekijän tulee kyseisessä tilanteessa ilmoittaa työstä pidättäytymisestä työnantajalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista. Työntekijän oikeus pidättäytyä työnteosta jatkuu, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työntekijä voi suorittaa työnsä turvallisesti. Työstä pidättäytyminen ei kuitenkaan saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Työstä pidättäytyessä on huolehdittava siitä, että pidättäytymisestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen. Mikäli työntekijä tämän työturvallisuuslain 4 luvun 23 §:n mukaisesti pidättäytyy työstä, hän ei ole velvollinen korvaamaan työnantajalleen työstä pidättäytymisestä aiheutuvaa vahinkoa. (Työturvallisuuslaki 2002, 4 luku 23 §.)

Edellä mainittujen lisäksi työntekijän oikeuksia ovat tietojen saanti työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvistä asioista, työterveyshuollon työpaikkaselvityksen nähtäväksi saaminen ja työsuojeluun liittyvien asioiden käsittely riittävän ajoissa työnantajan kanssa. Työntekijöiden oikeuksiin kuuluu myös edustajien valitseminen yhteistoimintaa varten ja työterveyshuollon palveluiden saatavuus. Työturvallisuuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada perehdytys sekä muu tarvittava ohjaus ja opetus. Siiki korostaakin, että työntekijöiden osallistumisen ja aktiivisen toiminnan suuren merkityksen vuoksi olisi työnantajina toimivien yritysten ja laitosten toimintapolitiikassaan syytä rohkaista työntekijöitä käyttämään hyväkseen vaikutusmahdollisuuksiaan, mutta näiden velvollisuuksien noudattamatta jättäminen ei ole kuitenkaan rangaistava teko. Velvollisuuksien laiminlyönnillä saattaa tosin tapauksesta ja asian vakavuudesta riippuen olla palvelussuhteeseen liittyviä vaikutuksia esimerkiksi varoituksen saaminen taikka jopa työ- tai virkasuhteen päätyminen. (Siiki 2002, 17.)

6 Yhteistoimintalaki

6.1 Yhteistoimintalain tavoitteet ja soveltamisala

Yhteistoimintalain tavoitteena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti

annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Lain tavoitteena on, että työnantaja ja työntekijät yhteisymmärryksessä kehittävät yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään ja työolojaan sekä asemaansa yrityksessä. Lain tarkoituksena on tiivistää työnantajan ja henkilöstön sekä työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007, 1 luku 1 §.)

Saarisen (2013) mukaan yhteistoimintamenettelyssä on perusoikeustasolla kyse perustuslain 15 §:ssä turvatun omaisuudensuojan ja 18 §:ssä säädetyn elinkeinovapauden rajoittamisesta. Konkreettisella tasolla lain sisältämät rajoitukset liittyvät Saarisen mukaan työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen sekä muuhun henkilöstöä koskevaan päätöksentekoon. Saarisen mielestä yhteistoiminta voidaan nähdä myös nykyaikaisena yrityksen johtamismenetelmänä, jonka perustana on henkilöstön ja työnantajan välinen aito vuorovaikutus. Aidosta, toimivasta ja tehokkaasta vuorovaikutuksesta hyötyvätkin nämä molemmat työsopimuksen osapuolet. (Saarinen 2013, 191.)

Saarisen mukaan yhteistoimintalain perusteluissa korostetaan, että usein yrityksen tuottavuutta parantavat muutokset syntyvät ruohonjuuritasolla käytännön tuotanto- ja asiakastyössä syntyvistä oivalluksista. Tämän vuoksi on hyvin tärkeää, että kaikkia yrityksen työntekijöitä kuullaan ja, että he pääsevät vaikuttamaan yrityksen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Yhteistoiminnan tavoitteena on avoin ja luova työilmapiiri, jossa kaikki työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi ja jossa heidän hyvinvointiaan sekä osaamisen kehittymistä pidetään yrityksen menestymisen kannalta tärkeinä tekijöinä. (Saarinen 2013, 191.)

Yhteistoimintalain tavoitteena on myös luoda työilmapiiri, jossa kaikki työntekijät tuntevat itsensä arvostetuiksi ja pääsevät vaikuttamaan työhönsä ja työolosuhteisiinsa. Saarinen korostaakin, että henkilöstön työtyytyväisyyden lisääntyminen heijastuu myös yrityksen menestymiseen. Tällä Saarinen tarkoittaa sitä, että kun työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, lisääntyy heidän motivaationsa ja sitoutumisensa yrityksen tavoitteisiin. Yhteistoimintalain tavoitteena on myös varmistaa kaikkien työntekijöiden tasapuolinen kohtelu työyhteisössä. (Saarinen 2013, 191.)

Yhteistoimintalakia tulee soveltaa yrityksissä, joiden työsuhteissa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20 henkilöä. Työsuhteissa olevien työntekijöiden

määrään lasketaan myös kaikki säännöllisesti työskentelevät määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät. Kyseiseen joukkoon ei kuitenkaan lasketa mukaan sellaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksessä tilapäisesti tai lyhyen ajan taikka ovat kausiluontoisissa työsuhteissa kuten sesonki, kiire- tai kesäapulaisina. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007, 1 luku 2 §.) Lakia ei myöskään sovelleta sen 1 luvun 4 §:ssä ilmoitettuihin organisaatioihin tai laitoksiin.

6.2 Yhteistoimintalaki velvoittaa työsuhteen osapuolia

Työsopimuslain ja työturvallisuuslain ohella perehdyttämistä säännellään yhteistoimintalaissa. Yhteistoimintalaissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007, 2 luku 7 §). Yhteistoimintalain mukaan työnantajan tulee yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellä yrityksen työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät. Nämä periaatteet ja menetelmät tulee tarvittaessa eritellä henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävien mukaan. Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä uudelle työntekijälle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot. Yhteistoimintaneuvotteluissa täytyy lain mukaan ottaa käsittelyyn myös yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007, 4 luku 15 §.)

Yhteistoimintalain mukaan työnantajan on laadittava vuosittain yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Työnantajan on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa otettava huomioon ne ennakoitavat yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Yhteistoimintalain 4 luvun 16 §:ssä on määritetty, mitkä asiat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007, 4 luku 16 §.)

Äimälä & Rautiainen & Hollmén (2007) mukaan yhteistoimintalain esitöiden neuvoteltaviin asioihin kuuluvat lähinnä asiat, jotka koskevat yrityksen esittelyä ja niitä tietoja, jotka tulee uudelle työntekijälle kertoa. Neuvotteluissa tulee sopia, mitkä ovat työntekijälle tarpeellisia tietoja koskien työpaikan yleisiä toimintatapoja ja mahdollista työpaikkaruokailua sekä työterveyshuoltoa. Näistä asioista käytetään Saarisen mukaan käsi-

tettä ”talo tutuksi-tiedot” ja niillä tarkoitetaan uusille työntekijöille työpaikasta ja yrityksestä annettavaa yleisinformaatiota. (Äimälä & Rautiainen & Hollmén 2007, 86.)

Äimälä ym. mukaan edellä mainittuja esimerkkejä lukuun ottamatta yhteistoimintalaissa ei täsmennetä, mitä voidaan pitää uudelle työntekijälle annettavina tarpeellisina tietoina. Yhteistoimintalain tarkoituksena on se, että työpaikoilla määritellään yhteistoiminnassa ne asiat, jotka uusille työntekijöille on tarpeen kyseisestä työpaikasta ja sen yleisistä järjestelyistä kertoa. Yhteistoimintalaki ei siis aseta uudelle työntekijälle annettaville tiedoille mitään vähimmäisisältöä. Äimälä ym. huomauttavatkin, että uudelle työntekijälle työpaikkaan perehtymiseksi annettavat tiedot ovat eri asia kuin työntekijän perehdyttäminen. Yhteistoimintalaki ei siten sääntele työnantajan perehdytysvastuuta. (Äimälä ym. 2007, 86.)

7 Työehtosopimuslaki

Opinnäytetyöni kolmannessa luvussa käsiteltiin työehtosopimuksen määritelmää ja periaatteita. Kuten edellä työehtosopimus määritellään lainsäädännössä sopimukseksi, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa niistä ehdoista, joita työehtosopimuksissa tai työsuhteissa tulee noudattaa. Lain mukaan työnantajain yhdistyksellä tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen valvominen. Työntekijäin yhdistyksiä ovat puolestaan ne yhdistykset, joiden varsinaisiin tarkoituksiin kuuluvat työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. (Työehtosopimuslaki 1946, 1 §.)

Työturvallisuuslakia tarkastelevassa työni osiossa käsiteltiin työnantajan velvollisuutta perehdyttää työntekijänsä. Työnantajan on lain mukaan velvollisuus myöskin täydentää työntekijälle annettavaa perehdytystä. Edellä myös mainittiin, että Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista ja tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. (Työturvallisuuslaki 2002, 2 luku 14 §.)

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan tulee noudattaa vähintään valtakunnallisen, asianomaisen alalla edustavana pidettävän eli yleissitovan työehtosopimuk-

sen määräyksiä. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko valtakunnallinen työehtosopimus yleissitova. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 7 §.) Suomessa on siis voimassa edellä mainittu työehtosopimuksen yleissitovuus. Käytännössä tämä yleissitovuus tarkoittaa sitä, että jokaisen työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen rinnastettavaa työtä. (Kauhanen 2010, 185–186.)

Kuten jo aiemmin on käsitelty, että mikäli työnantajan ja työntekijän solmima työ sopimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on työ sopimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta tulee työnantajan noudattaa työsuhteessa työehtosopimuksen vastaavia määräyksiä (Äimälä ym. 2013; Työehtosopimuslaki 1946, 6 §).

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä säädetään niistä työ sopimuslain säännöksistä, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella. Työsopimuslaista poikkeaminen voi vähentää työntekijän oikeuksia ja etuja verrattuna siihen, mitkä ne olisivat työnantajan suoraan soveltaessa työ sopimuslakia. Ilman työ sopimuslain 13 luvun 7 §:n säännöksiä tällaiset poikkeukset olisivat lain 13 luvun 6 §:n mukaan mitättömiä. Työsopimuslain säännöksistä poikkeaminen työehtosopimuksella edellyttää sitä, että työehtosopimuksen osapuolet ovat valtakunnallisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä. Tämä poikkeamisoikeus ei kuitenkaan ulotu niihin asioihin, joissa alakohtaiset erityispiirteet ja tarpeet tulee toteuttaa alakohtaisin sopimuksin. (Hietala & Kahri & Kairinen & Kaivanto 2013, 637.) Työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä ei kuitenkaan ole säännelty perehdyttämisestä, joten työnantaja ei voi poiketa työehtosopimuksella velvollisuudestaan perehdyttää työntekijänsä (Työsopimuslaki 2001, 13 luku 7 §).

8 Esimerkkejä työehtosopimuksista

Eri alojen työehtosopimuksissa on erilailta määritelty se, miten työnantajan tulee toteuttaa perehdyttäminen. Esimerkiksi sähköalan työehtosopimuksen (2013) mukaan työnantajan velvollisuus on tutustuttaa työntekijä työyhteisön tavoitteisiin perehdyttämällä hänet työympäristöön ja työolosuhteisiin sekä valmentamalla hänet hänen omiin työtehtäviinsä. Sähköalan työehtosopimuksen mukaan perehdyttäminen tulee toteuttaa työntekijän työtehtävien ohessa ja työajalla. (Sähköalan työehtosopimus 2013.)

Elintarvikealan työehtosopimuksessa (2001) ei ole ollenkaan mainittu työnantajan velvollisuutta perehdyttää eikä sitä, kuinka perehdyttäminen tulee toteuttaa käytännössä (Elintarvikealan työehtosopimus 2001). Koska edellä mainittujen lakien mukaan työnantaja on velvollinen perehdyttämään palkkaamansa työntekijät, voidaan täten päätellä, että työnantaja on velvollinen toteuttamaan perehdyttämisen vaikka sitä ei erikseen ole alan työehtosopimuksessa mainittu. Tämä johtuu siitä, että työnantaja ei voi poiketa työehtosopimuksella laissa säädetyistä velvollisuuksistaan perehdyttää työntekijänsä (Työsopimuslaki 2001, 13 luku 7 §).

Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa (2011) on määritelty tarkkaan työnantajan velvollisuus perehdyttää työntekijänsä. Tässä työehtosopimuksessa on määritelty työnantajan velvollisuudet ja oikeudet työnjohtamisen suhteen sekä myös työntekijän velvollisuudet noudattaa työnantajan antamia käskyjä. Työehtosopimuksen mukaan työnantajalla on oikeus johtaa työntekijöiden työntekoa. Työntekijän velvollisuus on puolestaan noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, jos ne eivät ole ristiriidassa voimassaolevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa. Työntekijä velvollisuutena on myös tehdä työnjohdon hänelle osoittamaa työtä. (Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 2011.)

Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuuslain 34 §:n mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Työnopastus tulee olla suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi työntekijä koulutetaan työnopastajan avulla ennalta laaditun ja hyväksytyt työnopastusohjeen mukaisesti. Perehdytyksen tavoitteena on se, että työntekijä tutustuu työyhteisöönsä ja oppii hänelle kuuluvat työtehtävät sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunnan. (Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 2011.)

Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksessa on määrätty, että perehdyttäminen toteutetaan työnantajan erikseen työnopastajaksi nimeämän työntekijän toimesta. Kyseisen henkilön tulee toteuttaa perehdyttäminen vahvistetun työnopastusohjelman tai vastaavan mukaisesti oman toimensa ohella ja opastaa uutta työntekijää työympäristöön sekä työtehtäviin. (Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 2011.) Kuten edellä mainituista työehtosopimuksista käy ilmi, eri alojen välillä on paljon vaihteluja siinä, kuinka työnantajan velvollisuus perehdyttää on mainittu työehtosopimuksessa. Työnantaja ei voi kuitenkaan laiminlyödä velvollisuuttaan perehdyttää, koska lainsäädännössä on määritetty työnantajan perehdyttämisvastuu.

9 Perehdyttämistä koskeva oikeustapaus

Vantaan kärjäoikeus tuomitsi 27.11.2013 Suomen Transval Oy:n edustajat 20–30 päiväsakon suuruisiin sakkorangaistuksiin ja yhtiön 8000 euron yhteisösakkoon Helsinki-Vantaan lentokentän rahtiterminaalissa sattuneen työtaturman vuoksi. Tämän lisäksi yhtiö tuomittiin lähes 18 000 euron suuruisiin vahingonkorvauksiin. Tapaturma sattui rahtiterminaalissa tilanteessa, jossa kuljetettava rahti oli juuttunut rekkaan. Työntekijät olivat soittaneet esimiehen avuksi, mutta hänen saapumisensa paikalle oli kestänyt liian kauan. Tämän vuoksi työntekijät olivat omatoimisesti alkaneet vetää trukilla kuormaa ulos sidontaliinaa apuna käyttäen. Sidontaliina oli kuitenkin irronnut vedettäessä ja liinan metallinen lukko oli osunut työntekijää päähän. Työntekijä loukkaantui ja menetti työkykynsä pitkäaikaisesti. Ennen liinan irtoamista esimies oli kuitenkin jo ehtinyt saapua paikalle ja jäänyt seuraamaan tapahtumaa pysäyttämättä työntekijöiden toimintaa. (Työnantajalle tuomio 2013.)

Kärjäoikeus perusteli tuomiota sillä, että pelkkä ohje olla yhteydessä esimieheen ei ole riittävä perehdytys ongelmatilanteisiin, vaan näiden tilanteiden varalta työnantajan tulee ohjeistaa työntekijöitä täsmällisemmin. Tapauksessa oikeus oli katsonut, että työsuojeluvastuu ulottuu myös tilanteisiin, joissa työntekijä kiireen tai ymmärtämättömyyden vuoksi ryhtyy käyttämään virheellistä työtapaa. Oikeus katsoi vuoro-esimiehen vastuuksi työn valvontavelvollisuuden, jonka tämä oli laiminlyönyt salliessaan virheellisen työtavan. Ylempien esimiesten velvollisuutena oikeus puolestaan piti yrityksen yleisen perehdytyksen ja ongelmatilanteisiin varautumisen sekä virheellisten toimintatapojen tunnistamisen laiminlyönnin. (Työnantajalle tuomio 2013.)

Artikkelin mukaan työnantajan velvollisuutena on huolehtia, että työntekijät saavat riittävän ohjeistuksen työtehtävien suhteen ja valvoa näiden ohjeiden noudattamista. Työvälineiden huolto ja korjaus sekä muut häiriötilanteet tulee ennakoita ja ohjeistaa riittävästi. Työn suorittamisen valvonnassa tulee myös ottaa huomioon työn suorittamisen vaikeusaste ja työntekijöiden kokemus työkohteessa. (Työnantajalle tuomio 2013.)

Työturvallisuuslain 8 luvun 63 §:ssä säädetään niistä työturvallisuusrikoksista, joista työnantaja tai 7 §:ssä tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn velvoitteen. Työnantaja on tuomittava työturvallisuusrikkomuksesta sakkoon, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta. (Työturvallisuuslaki 2002, 8

luku 63 §.) Työturvallisuuslaissa ei kuitenkaan suoraan mainita, että perehdyttämisvelvollisuuden laiminlyöminen olisi työnantajalle tuomittava teko.

10 Perehdytyksen myönteiset vaikutukset

10.1 Perehdyttäminen osana työhyvinvointia

Organisaation työntekijöiden työhyvinvoinnin perustan muodostaa työterveyshuolto, työturvallisuus, työyhteisössä vallitseva ilmapiiri, yksilöiden suorituskyky ja osaaminen sekä esimiesten johtamistaidot. Työhyvinvoinnin käsite sisältää yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kunnon. Tästä johtuen työyhteisö, jossa työntekijät voivat hyvin, pystyy vastaamaan sidosryhmiensä odotuksiin ja yrityksen liiketoiminnallisiin tavoitteisiin. Yritys siis yksinkertaisesti menestyy silloin, kun sen henkilöstö voi hyvin. (Österberg 2009, 158.)

Tämän päivän yritykset elävät jatkuvassa muutoksessa, mikä asettaa haasteita henkilöstön työhyvinvoinnille. Muutostilanteessa työntekijät saattavat tulla epä tietoisiksi omista työtehtävistään, roolistaan ja työnsä päämäärästä sekä tavoitteista. Koska työntekijät eivät tällöin tunnista omaa panostaan ja sen merkitystä yrityksen vision ja strategisten tavoitteiden saavuttamisessa, saattaa heidän olla vaikeata sitoutua työhönsä sekä yritykseen. Tästä seuraa työmotivaation lasku ja työssä jaksaminen on vaikeaa. (Österberg 2009, 158.)

Työntekijän työmotivaation ja yritykseen sitoutumiseen vaikuttaa se, tietääkö työntekijä yrityksen mission eli perustehtävän ja ymmärtää hän oman työnsä merkityksen sen toteuttamisessa. Myös yrityksen arvot, visio ja strategia tulee olla ilmaistuna yrityksessä niin, että jokainen työntekijä ymmärtää niiden merkityksen ja oman roolinsa niiden toteuttamisessa. Österberg toteaaakin, että yleisesti sellaisessa yrityksessä, jossa työilmapiiri on kannustava ja hyväksyvä, saadaan tulosta aikaiseksi. Sen sijaan työyhteisössä, jossa vallitsee huono ilmapiiri, työn laatu ja toiminnan tuloksellisuus heikkenevät. (Österberg 2009, 159.)

10.2 Perekhyttämisen vaikutukset yrityksen tulokseen

Kuten jo edellä korostettiin, yrityksen menestymisen edellytys on, että siellä työskentelee tarpeellinen määrä yritykseen sitoutunutta ja omaan työhönsä motivoitunutta henkilöstöä. Yrityksessä työskentelevillä yksilöillä tulee olla myös yrityksen toiminnan ja menestymisen edellyttämää vahvaa ja jatkuvasti kehittyvää osaamista. Henkilöstövoimavarat ovat toki yrityksen liiketoiminnan kannalta välttämätön resurssi, mutta myös sen kriittinen kilpailutekijä. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että yritys, jonka henkilöstö on innostuneempi ja osaavampi kuin sen kilpailijoilla, menestyy paremmin. (Viitala 2013, 3.)

Viitalan mielestä yrityksen toiminta on sen ihmisten varassa ja heistä riippuu se, kuinka yrityksen perustehtävä toteutuu ja miten nopeasti pystytään muuttamaan kilpailustrategisia linjauksia muuttuvan ympäristön vaatimusten mukaisiksi. Organisaatiossa työskentelevät ihmiset ovat sen kivijalka, mutta voimavarana kuitenkin hauras. Hauraalla Viitala tarkoittaa sitä, että mikäli yrityksen henkilöstö vaihtuisi kerralla kokonaan, sen toiminta todennäköisesti joko loppuisi tai ainakin kärsisi pitkään vakavista toiminnallisista ongelmista. (Viitala 2013, 8.)

Nykyään yrityksen johtamisessa panostetaan tehokkuuteen ja yritykset pyrkivät lisäämään toiminnan tehokkuuttaan kaikin mahdollisin keinoin. Tehokkuudella tarkoitetaan yrityksen kykyä saada omista resursseistaan mahdollisimman paljon irti. Tehokkuus on kykyä tuottaa tuotteita ja palveluja nopeasti ja laadukkaasti sekä mahdollisimman pienin kustannuksin. (Viitala 2013, 8.)

Henkilöstö on yrityksen resursseista se, joka vaikuttaa yrityksen toiminnan tehokkuuteen monin eri tavoin. Kun yritys haluaa toimia tehokkaasti, sen tulee esimerkiksi voida kohdentaa henkilöstönsä työpanos sekä paikallisesti että ajallisesti oikealla tavalla. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön tulee työskennellä siten, että työt sujuvat keskeytyksittä ja oikea-aikaisesti asiakkaiden tarpeisiin nähden. Yrityksen toiminnan tehokkuutta heikentävät esimerkiksi ongelmat rekrytoinnissa ja suuret sairauspoissaolomäärät. Erityisesti henkilöstön osaaminen tai sen puute vaikuttaa yrityksen toiminnan tehokkuuteen. (Viitala 2013, 8.)

Yrityksen toiminnan tehokkuutta voidaan tarkastella myös suhteessa siihen uhrattuihin kustannuksiin. Henkilöstökustannukset ovat monissa organisaatioissa suurin yksittäi-

nen kustannuserä ja täten niiden vaikutukset tehokkuuteen ovat keskeiset. Viitala korostaakin, että niin tuotannollisen tehokkuuden kuin kustannustehokkuuden kannalta oikein kohdennettu, riittävä, osaava ja hyvinvoiva sekä motivoitunut henkilöstö on yrityksen tehokkuuden kannalta sen tärkein voimavara. (Viitala 2013, 8.)

Organisaation henkilöstöllä on suoria vaikutuksia sen toiminnan ja tuotteiden sekä palvelujen laatuun. Henkilöstön osaamisen puute ja heikko sitoutuminen työhön sekä yritykseen heijastuvat toiminnan laatuun ja ilmenevät erilaisina häiriöinä kuten valmistusvirheenä tai valmistuksen viivästymisenä. (Viitala 2013, 8–9.) Työnantajan tulee nähdä henkilöstön sitoutuminen yritykselle erittäin tärkeänä asiana niin toiminnan laadun, tavoitteiden saavuttamisen kuin jatkuvan kehittymisen ja uudistumisen kannalta (Viitala 2013, 85). Työmotivaationsa menettänyt ja työhönsä kyllästynyt yksilö ei sitoudu yritykseen, vaan alkaa etsiä uutta työpaikkaa. Mikäli yritys haluaa kehittää toimintaansa ja olla asiakkaidensa silmissä hyvämaineinen ja luotettava toimittaja tai valmistaja, on sen menestymisen kannalta ainoa vaihtoehto huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista ja siitä, että he tekevät hyvää työtä ja pysyvät yrityksessä. (Viitala 2013, 8–9.)

Tuotteiden elinkaaren lyheneminen vaikuttaa henkilöstön merkittävyyteen yrityksen resurssina. Elinkaarten lyhentymisen on aikaansaanut sen, että yritysten välillä kilpailua käydään paitsi brändien kesken myös jokaisen tuotesukupolven kohdalla aina uudelleen. Yrityksen innovatiivisuus on ominaisuus, joka ratkaisee sen menestymisen yhä kiihtyvässä kilpailussa. Innovatiivinen ja jatkuvasti omaa osaamistaan kehittävä henkilöstö on avainasemassa yrityksen kilpailukyvyn säilyttämisessä. Ilman innovatiivista henkilöstöä yrityksessä ei synny uusia tuotteita, palveluja tai toimintatapoja. Viitala korostaakin, että vain harva yritys selviytyy pelkästään valmistamalla ja myymällä toisten kehittämiä tuotteita. Säilyäkseen hengissä ja menestyäkseen yrityksessä tarvitaan siis jatkuvaa innovatiivista toimintaa. Nykyään yhä useampi yritys määrittelee henkilöstönsä tärkeimmäksi menestystekijäkseen ja osaamisen puolestaan merkittävimmäksi kilpailuedun lähteekseen. Näin ollen on selvää, miksi yrityksille on elintärkeää saada sitoutunutta ja osaavaa henkilöstöä toimintansa jatkuvaan kehittämisen. (Viitala 2013, 9.)

Myös Helsilä & Salojärvi (2009) yhtyvät Viitalan ajatuksiin osaavan henkilöstön merkityksestä yrityksen kilpailukyvyn säilyttämisessä. Helsilän & Salojärven mukaan henkilöstön osaamisella on keskeinen merkitys suomalaisessa työelämässä. Osaamisen ja ammattitaidon merkitys onkin lisääntynyt sitä mukaa, kun perinteiset teolliset työpaikat

ovat vähentyneet, kun taas erilaiset asiantuntija- ja palvelutehtävät ovat puolestaan lisääntyneet. Osaamisella ja innovatiivisuudella on ollut ja tulee olemaan suuri merkitys esimerkiksi suomalaiselle taloudelle ja hyvinvoinnille sekä yritysten kilpailukyvyille. Hel-silä & Salojärvi toteavatkin, että Suomen ainoana keinona menestyä globaalissa kilpai-lussa on panostaa osaamiseen, innovaatioihin ja verkostoitumiseen. Koska globaalissa taloudessa yhä useampien organisaatioiden ympäristö on nopeasti muuttuva ja moni-mutkainen, on elossa säilymisen edellytyksenä innovatiivinen ja luova henkilöstö. (Hel-silä & Salojärvi 2009, 145.)

Kehittäessään yrityksen toimintaa, yrityksen johdon ja henkilöstöhallinnon tulee tunnis-taa yrityksen ydintoimintojen vaatima osaaminen, määritellä osaamistavoitteet ja suun-nitella henkilöstön kehittäminen (Österberg 2009, 130). Yrityksen ydintoimintoihin kes-kittyemisellä tarkoitetaan syvällistä paneutumista toimintoihin, jotka osataan parhaiten. Yrityksen ydinosaamista on toiminta, joka on oleellista yrityksen elossa säilymiselle niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä. Yrityksen ydinosaaminen on yhdistelmä taitoja, resurs-seja ja prosesseja, jotka ovat yrityksessä pitkään säilyviä. (Österberg 2009, 130.)

Organisaation ydinosaamisella tarkoitetaan sen kompetensseja, jotka syntyvät ja kehit-tyvät organisaation oppimisen kautta. Yrityksen ydinosaaminen vaikuttaa myös sen vision toteutumiseen ja se on oleellisessa asemassa myös strategisia valintoja tehtä-essä. Strategisilla valinnoilla Österberg tarkoittaa mm. yrityksen toiminnan laajentamis-ta uusille toimialoille tai toiminnan supistamista. Yrityksen ydinosaamisella on myös huomattavaa kaupallista arvoa markkinoilla. Yrityksen toiminta tuleekin rakentaa sen ydinosaamisen varaan. Myös henkilöstön kehittämisen tulee olla ydinosaamista tuke-vaa, suunniteltua ja hyvin toteutettua toimintaa. Kun yritys kehittää henkilöstöään sen ydinosaamiseen perustuen, tämä tuo kilpailukykyä ja lisäarvoa itse yritykselle, sen henkilöstölle ja myös asiakkaille. (Österberg 2009, 130.)

Yritysten kannattaa käyttää kilpailustrategioinaan asiakkaiden tarpeiden yhä parempaa huomioimista, oman ydinosaamisensa tunnistamista ja siihen keskittymistä sekä teho-kasta ja suunnitelmallista verkostoitumista. Yrityksen kannattaa kehittää myös sopeu-tumiskykyään uusiin ja muuttuviin kilpailutilanteisiin sekä varmistaa toiminnan oikea ajoitus, oppimisen nopeus ja henkilöstön osaaminen. Österberg painottaa, että yrityk-sen kilpailustrategioiden tunnistamisella ja kehittämisellä on suora yhteys henkilöstön kehittämiseen. Kilpailustrategiat synnyttävät yritykselle osaamishaasteita, joihin henki-löstön kehittämistoimintojen tulisi kyetä vastaamaan. (Österberg 2009, 131.)

Edellä mainituilla asiakkaan tarpeiden huomioimisella tarkoitetaan kykyä kuunnella asiakasta sekä tuottaa sellaisia tuotteita tai palveluja, jotka tuottavat lisäarvoa asiakkaille. Yrityksen tulee ponnistella ja oppia kehittämään toimintojaan asiakkaan tarpeita palvelevaksi. Parhaimmillaan yrityksen ydinprosessin jokainen vaihe asiakkaan ilmaisemasta tarpeesta aina tuottavaksi tuotteeksi tai palveluksi aikaansaa lisäarvoa asiakkaalle. Tämä lisäarvon tuottaminen vaatii jokaiselta yrityksen työntekijältä riittävää osaamista ja ammattitaitoa, kykyä hahmottaa toiminnan kokonaisuus sekä oma osuutensa siinä. Ne toiminnot yrityksessä, jotka eivät kuulu sen ydinosamiseen, voidaan Österbergin mukaan hankkia ulkopuoliselta taholta. Tämä aiheuttaa yrityksen verkostoitumiselle vaativia haasteita, jotta luotettavat ja yritykseen sitoutuvat yhteistyökumppanit löytyvät. Tehokkaat ja toimivat verkostot luovat liiketoiminnallista hyötyä ja kilpailuetua kaikille niiden jäsenilleen. (Österberg 2009, 131.)

Liiketoimintaympäristön muuttuessa jatkuvasti tulee myös yritysten kyetä säilyttämään kilpailukykyä muuttamalla toimintaansa nopeasti ja oikea-aikaisesti vastaamaan muuttuvien olosuhteiden edellyttämiä vaatimuksia. Jatkuva oppiminen onkin yrityksen kilpailukykyyn ja elossa säilymisen edellytys jatkuvassa muutoksessa. Jatkuva muutos vaatii yrityksen työntekijöiltä paljon, joten myös henkilöstön osaamista tulee kehittää jatkuvasti. Henkilöstön oppimisen edellytys on se, että työyhteisössä tuetaan ja kannustetaan oppimaan. Tällöin puhutaan oppivasta organisaatiosta, jossa jokainen työntekijä tuntee olevansa arvostettu työyhteisön jäsen. (Österberg 2009, 132.)

Helsilä ja Salojärvi korostavat, että henkilöstö on yrityksen resursseista ainoa, joka voi vaikuttaa suoraan kaikkiin muihin resursseihin ja niiden hyödyntämiseen. Yrityksen liikeidea, strategia ja tulokset syntyvät ja toteutuvat vain ihmisten toiminnan ja yhteistyön tuloksena. Tehokkuutensa lisäksi henkilöstö resurssina on lisäksi joustava, vaikeasti manipuloitava ja herkkä sekä liikkuva. Yrityksen haasteena onkin johtaa ja huolehtia tämän ratkaisevimman ja vaikeimmin hallittavissa olevan resurssin riittävydestä ja toimintakyvystä. Helsilän & Salojärven mukaan yrityksen toiminnan kannattavuuden mittareista lopulta kaikki ovat myös henkilöstöjohtamisen mittareita, sillä yrityksen kasvua, kannattavuutta ja tuottavuutta sekä laatua osoittavat tulokset kuvaavat aina sitä, minkälaisiin suorituksiin henkilöstö kykenee vaihtelevissa markkinatilanteissa. (Helsilä & Salojärvi 2009, 381.)

10.3 Työhyvinvoinnin puutteesta aiheutuvat kustannukset

Mikäli työntekijät eivät voi hyvin työyhteisössä, saattaa työhyvinvoinnin puute maksaa yritykselle huomattavan paljon. Österbergin mukaan työnantajalle aiheutuu suoria kustannuksia työntekijän lyhytaikaisista poissaoloista. Tämä johtuu siitä, että Kela ei korvaa työnantajalle työntekijän alle yhdeksän päivän poissaoloja. Lyhytaikaiseen poissaoloon Kela laskee sairastumispäivän lisäten kyseiseen päivään vielä yhdeksän arkipäivää, jotka työntekijä on poissa työstä sairauden vuoksi. Sen sijaan pitkäaikaisista sairauspoissaoloista Kela korvaa työnantajalle omavastuuajan jälkeen 300 päivää. (Österberg 2009, 159.)

Työnantajan omavastuu-aika muodostuu siten, että edellä mainittuun työntekijän sairastumispäivään lisätään ne yhdeksän arkipäivää, jotka työntekijä on poissa työstä sairauden vuoksi. Pitkäaikaiset sairauspoissaolot puolestaan lisäävät työterveyshuollon sairaskäyntien määrää ja siten aiheuttavat työnantajalle lisää kustannuksia. Suoria kustannuksia aiheutuu työnantajalle myös tapaturmista, työntekijän varhaisesta eläkkeelle jäämisestä, osa-aikaeläkkeistä, henkilöstön vaihtuvuudesta ja osaamisen poistumisesta yrityksestä. (Österberg 2009, 159.)

Suorien kustannusten lisäksi työhyvinvoinnin puute aiheuttaa Österbergin mukaan yrityksille epäsuoria kustannuksia. Epäsuoria kustannuksia työnantajalle aiheutuu eripituisien poissaolojen vuoksi tehtävästä sijaisten hankkimisesta ja muiden työntekijöiden työmäärän lisääntymisestä. Työssä olevat työntekijät ylikuormittuvat toisten työntekijöiden sairauspoissaolojen vuoksi, mistä aiheutuu heille jaksamisongelmia ja työmotivaation puutetta. Työntekijöiden ylikuormittuminen aiheuttaa katkoksia työnteossa, joilla saattaa olla vaikutuksia yrityksen tulokseen. (Österberg 2009, 159.)

Työhyvinvoinnin puutteen seurauksena on se, että työntekijät eivät viihdy kauaa työnantajan palveluksessa ja siten osaamista ei synny Työhyvinvoinnin puute työyhteisössä vaikuttaa myös työntekijöiden varhaiseen eläköitymiseen ja henkilöstön vaihtuvuuteen. Näiden seurauksena on riskinä, että hiljainen tieto katoaa yrityksestä, mikä aiheuttaa osaamisen poistumista yrityksestä ja siten epäsuoria kustannuksia työnantajalle. Silloin, kun vaihtuvuus yrityksessä on suuri, se aiheuttaa haasteita myös perehdyttämiselle. Jatkuva uusien työntekijöiden perehdyttäminen aiheuttaa yritykselle täten epäsuoria kustannuksia. Organisaatioiden sisäiset yhteistyön ongelmat ja puutteet synnyttävät myös työnantajalle epäsuoria kustannuksia. Henkilöstön suurella vaihtuvuudella onkin

epäedullisia vaikutuksia yrityksen maineeseen ja luotettavuuteen asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden silmissä. (Österberg 2009, 159.)

Työstressi ja työuupumus aiheuttavat yritykselle yhä lisääntyvässä määrin sairauspoissaoloja, jotka puolestaan, kuten jo edellä mainittiin, aiheuttavat työnantajalle suoria kustannuksia. Huono työilmapiiri ja työntekijöiden liiallinen kuormittuvuus aiheuttaa henkilöstön kyynistymistä sekä työnlaadun ja luovuuden heikentymistä. Liiksi kuormitetut työntekijät eivät jaksakaan olla toisiaan tukevia eivätkä hyväntuulisia, mikä aiheuttaa työilmapiirin kiristymistä. (Österberg 2009, 159.)

10.4 Rekrytointi ja perehdytys osana henkilöstöjohtamista

Henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan toimintaa, jonka päämääränä on varmistaa työntekijöiden työkyky, motivaatio ja halu sitoutua yrityksen tavoitteiden toteuttamiseen. Henkilöstöjohtamisen tehtäviin kuuluu myös huolehtia siitä, että yrityksessä noudatetaan henkilöstöä koskevia lakeja, asetuksia ja sopimuksia. Näiden lisäksi henkilöstöjohtamisen tehtäviin kuuluu myös huolehtia yrityksen osaamisen riittävydestä ja jatkuvasta kehittämisestä. (Viitala 2013, 10.)

Yrityksen henkilöstöhankinta eli rekrytointi sisältää puolestaan ne toimenpiteet, joiden avulla yritykseen saadaan hankittua sen tarvitsemat henkilöt. Uuden työntekijän palkkaaminen on hyvin usein kauaskantoinen ja merkittävä päätös yritykselle. Rekrytointi on aina taloudellisesti iso investointi, joka vaikuttaa palvelun laatuun, toiminnan sujuvuuteen ja tehokkuuteen. Epäonnistunut rekrytointi aiheuttaa yritykselle kustannuksia ja siitä voivat kärsiä pitkään sekä rekrytoitu henkilö itse, koko yritys että sen asiakkaat. Onnistunut rekrytointi sen sijaan tuo parhaimmillaan yritykseen myönteistä kehitysvoimaa ja nostaa toiminnan laatua. (Viitala 2013, 98.)

Uuden, pitkäaikaisen työntekijän palkkaamista voidaan verrata yrityksen pitkävaikutteiseen investointiin. Lyhyiden tai määräaikaisten rekrytointipäätösten taloudellinen merkitys on suuri, kun huomioidaan hankinnan, perehdyttämisen ja mahdollisten laatuongelmien aiheuttamat kustannukset. Mitä pienemmän yrityksen rekrytoinnista on kyse, sitä suurempi suhteellinen taloudellinen merkitys uuden henkilön palkkaamisella on. Uuden työntekijän palkkaaminen on työnantajalle aina suuri taloudellinen investointi. (Viitala 2013, 100.) Uuden työntekijän perehdyttämisen aiheuttamia kustannuksia ovat

esimerkiksi perehdyttämiseen käytetty aika, perehdyttäjän palkka sekä uuden työntekijän ja perehdyttäjän työtehon menetys (Viitala 2013, 315).

Yrityksen visio ja strategia määrittävät sen rekrytoinnissa noudatettavia toimintatapoja ja tavoitteita. Liiketoiminnan tavoitteista ja toimintatavoitteista puolestaan riippuu, minkä verran ja millaista henkilöstöä ja osaamista yritykseen tarvitaan. (Viitala 2013, 99.) Helsilän ja Salojärven mukaan rekrytointi on henkilöstöjohtamisen prosesseista yksi kaikkein strategisimpia, koska sillä voidaan vaikuttaa merkittävästi yrityksen tulevaisuuteen strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Rekrytointi on keino hankkia tarvittaessa nopeastikin uutta tavoiteltua osaamista esimerkiksi muuttuneiden ympäristövaatimusten mukaan. Yrityksen johdon tekemät rekrytointipäätökset ovat strategiasia valintoja, sillä niillä tähdätään kauaskantoisiin hyötyihin ja tuloksiin. Hyvä rekrytointi vaatii osaamisen tunnistamista, pitkäjänteisyyttä ja ennakointia. (Helsilä & Salojärvi 2009, 119.)

Tarkoittaako Helsilä ja Salojärvi sitä, että yrityksen johdon kannattaa jo rekrytointivaiheessa pohtia millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan? Pitäisikö jo rekrytointivaiheessa miettiä, kuinka paljon yrityksellä on resursseja perehdyttää? Rekrytointiprosessi sisältää laaja-alaisesti tarkastellen kaikki ne yrityksen tekemät valinnat ja toimenpiteet, jotka liittyvät oikeiden ihmisten sijoittamiseen yrityksessä ja ohjaamiseen oikeisiin tehtäviin sekä joskus jopa suunnan näyttämiseen pois työtehtävistä (Helsilä & Salojärvi 2009, 138).

Strategisen henkilöstösuunnittelun perusajatuksena on sen liittäminen osaksi yrityksen strategista kokonaisuutta. Henkilöstöstrategia on suunniteltu oikein ja onnistuneesti silloin, kun se sisältää kytkennän yrityksen strategisiin tavoitteisiin. Näiden strategisten tavoitteiden perusteella yritys puolestaan asettaa henkilöstölleen sekä määrällisiä että laadullisia tavoitteita. Strategisia tavoitteita vasten yritys tarkastelee nykyisiä resurssejaan ja käytäntöjään sekä tekee johtopäätökset ja suunnitelmat tulevaisuuden resurssitarpeilleen. (Helsilä & Salojärvi 2009, 1.)

Kuten jo johdannossa mainittiin, rekrytointiprosessi ei pääty työsuhteen solmimiseen eikä yksilön täysipainoinen työpanos ala heti työsuhteen alkaessa. Perehdys voidaan katsoa olevan myös osa rekrytointiprosessia eikä ainoastaan varsinaista osaamisen kehittämistä. Työsopimukseen liittyvä koeaika onkin usein hyvin intensiivistä perehdyttämisaikaa, minkä vuoksi koeaika voidaankin katsoa olevan osa rekrytoinnin kokonaisprosessia. Perehdyttämisen keskeisin tarkoitus on Helsilän ja Salojärven mukaan

ohjata ja tukea uuden työntekijän etenemistä kohti työtehtäviensä täysipainoista ja monissa tehtävissä itsenäistäkin hoitamista. (Helsilä & Salojärvi 2009, 138.)

Helsilä ja Salojärvi painottavat, että uuden työntekijän perehdyttämisaian pituus vaihtelee erittäin paljon sekä toimialan että työtehtävän vaativuuden mukaan. Tehtäviin, jotka ovat luonteeltaan suorittavia, voi riittää muutaman viikon perehdyttämisaika, kun taas vaativia työtehtäviä hoitavan asiantuntijan perehtyminen saattaa kestää puolesta vuodesta jopa vuoden pituiseen jaksoon. Tämän vuoksi rekrytinnissa onkin tärkeää varmistua siitä, että valittu henkilö on riittävän sitoutunut organisaatioon ja siten jäämään sen palvelukseen pidemmäksi aikaa. Helsilän & Salojärven mukaan yritykset voivat odottaa uudelta työntekijältä täysipainoisesti tuottavaa työsuoritusta vasta noin vuoden työssäolon jälkeen. (Helsilä & Salojärvi 2009, 138.)

Vaahtio (2005) kuvaa rekrytointia yritykselle menestystä tuovana resurssina. Hänen mukaansa rekrytointi on osaamista ja oikein toteutettuna yritykselle valtava mahdollisuus. Uusi henkilö on täynnä voimavaroja sekä potentiaalia ja hän tulee yritykseen kehittyäkseen ja kehittämään sen toimintaa. Hänen tavoitteenaan on menestyä ja luoda menestystä. Uusi työntekijä ei tuo mukanaan pelkästään vain juuri etsittyä työpanosta, vaan tuo aina mukanaan myös muualta hankkimaansa osaamista ja ennen kaikkea oman itsensä. Uuden työntekijän erityisosaaminen tulee usein esille vasta työsuhteen alettua. Työnantajan kannattaakin rekrytinnissa Vaahtion mukaan tietoisesti pyrkiä hankkimaan myös oheisosaamista ja taitoja, joita työ ei varsinaisesti edellytä. Näin toimimalla osaaminen yrityksen sisällä monipuolistuu ja joustavuus lisääntyy. (Vaahtio 2005, 11.)

Vaahtio muistuttaa, että rekrytointiin liittyy myös riskejä ja kiireisesti sekä taitamattomasti läpiviety rekrytointiprosessi moninkertaistaa virhemahdollisuuden. Seurauksena voi olla tuotannon väheneminen tai asiakkaiden menetys. Toisaalta muutoksia tuotannossa ja asiakassuhteissa voi aiheutua myös silloin, kun rekrytointia lykätään ja paikka on auki. Näin ollen erehdykset ja perehdyttäminen voivat tulla yritykselle kalliiksi ja rekrytointi muodostua suureksi kustannukseksi aiheuttavaksi tekijäksi. Vaikka yritys ei käytäisi apunaan ulkopuolista palvelua, jo rekrytinnin vaatima työpanos maksaa. (Vaahtio 2005, 12–13.)

Vaahtion mukaan huonosti toteutettu rekrytointi tahrii hetkessä yrityksen maineen ja imagon. Esimerkiksi tieto epäeettisistä rekrytointikeinoista tai asiaankuulumattomista

kysymyksistä leviää varmasti kulovalkean tavoin työmarkkinoilla. Seurauksena yritys voi pahimmassa tapauksessa joutua varautumaan jopa oikeusprosessiin ja korvausvaatimuksiin. Rekrytointiprosessin toteuttaminen hallitusti on haastavaa ja se vaatii yrityksen johdolta ammattimaista otetta, harkitsemiskykyä ja johdonmukaisuutta sekä aitoa välittämistä ihmisistä. Etenkin suurten yritysten rekrytoinnit tulevat median kautta julkiseksi tiedoksi ja tällöin yrityksen arvot tulevat sen yhteistyökumppaneiden, sidosryhmien sekä suuren yleisön puntaroitaviksi. Yrityksen toiminnan eettisyydestä onkin tulossa kilpailuetu, jolloin yksikin painava virhe riittää mustamaalaamaan sen maineen ja vahingoittamaan sen markkina-asemaa ja vetovoimaa työnantajana. (Vaahtio 2005,13.)

Rekrytointiprosessi on onnistunut silloin tarkoituksen mukaisesti, kun yritys on saanut täytettyä vapaana olevan paikan etsimällään henkilöllä, joka on kuin luotu tehtävään. Rekrytointiprosessin avulla yritys on myös pienin kustannuksin jakanut tietoa tuotteistaan ja palveluistaan, markkinoinut ja luonut hyvää yrityskuvaa sekä hankkinut uusia asiakkaita ja kumppaneita. Vaahtion mukaan rekrytointi voi oikein toteutettuna olla yritykselle ratkaiseva menestystekijä. (Vaahtio 2005, 12–13.)

Vaahtion mukaan henkilöstö on resurssi, joka luo sekä kuvan yrityksestä että sen tuotteesta. Henkilöstö on myös vastuussa siitä, menestyykö yritys vai ei, ja siten sen toiminnan jatkumisesta. Vaahtio muistuttaakin, että yrityksen johdon tulisikin nähdä sen työntekijät innovatiivisuuden lähteenä, eikä pelkästään kustannus- ja tuotannon tekijöinä. (Vaahtio 2005, 15.)

Rekrytoidessaan henkilöstöä työnantajan tulee Vaahtion mukaan panostaa perehdyttämiseen ja työpaikkakoulutukseen, sillä on kohtuutonta odottaa, että koulutusjärjestelmä tuottaisi jokaisen yrityksen kaikki tarpeet täydellisesti täyttävän henkilön. Toisaalta Vaahtio korostaa, että nykyään vastavalmistuneiden yksilöiden osaaminen ja työelämän vaatimukset eivät kohtaa, joten tästä voi hänen mukaansa päätellä sen, että suomalaisessa koulutusjärjestelmässä on kehitettävää. Toisaalta Vaahtio perustelee edellisen sillä, että koulutusjärjestelmä on hidasliikkeinen eikä siten pysty välittömästi vastaamaan vaihteleviin työvoiman kysynnän muutoksiin. (Vaahtio 2005, 53.)

Rekrytointiprosessin aikana yrityksen johdon tulee miettiä, minkälaista osaamista se tarvitsee juuri sillä hetkellä ja tulevaisuudessa. Kun rekrytointitarve on havaittu, tulee työnantajan myös tarkentaa, mitä uudelta työntekijältä todellisuudessa odotetaan.

Työnantajan tulee analysoida ja puntaroida, mitä rekrytoitun työntekijän tulee osata nykyhetkessä ja tulevaisuudessa. Vaahtion mukaan rekrytointi on yritykselle mahdollisuus kehittymiseen ja uudistumiseen ja jonka avulla se voi hankkia uuden tulevaisuuden. Yrityksen olemassaolon ja menestymisen edellytys onkin osaava ja hyvä henkilöstö. (Vaahtio 2005, 71–72.) Rekrytointiprosessi on tapahtuma, jossa valitsijat joutuvat arvioimaan hakijoiden osaamista ja muita ominaisuuksia suhteessa asetettuihin valintakriteereihin (Vaahtio 2005, 196).

11 Työn johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä ovat työnantajan velvollisuudet perehdyttää palkkaamansa työntekijät. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös kartoittaa, mitkä ovat työntekijän oikeudet saada perehdytys ja mitkä ovat puolestaan velvollisuudet perehtyä. Opinnäytetyöni keskeisenä tuloksena oli, että vastuu perehdyttämisestä on työnantajalla eikä työnantaja voi missään tilanteissa välttää vastuutaan perehdyttää. Työnantajan velvollisuutta perehdyttää työntekijänsä säännellään useassa eri oikeuslähteessä. Nämä lähteet ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, yhteistoimintalaki ja työehtosopimuslaki.

Työni keskeisenä tuloksena oli, että työnantaja ei voi poiketa työehtosopimuksella velvollisuudestaan perehdyttää työntekijänsä. Työnantajan tulee lain mukaan huolehtia perehdyttämisestä palkatessaan uusia työntekijöitä tai näiden työtehtävien oleellisesti muuttuessa. Poikkeuksena työnantajan velvollisuudesta perehdyttää on vuokraustointi, jossa perehdyttäminen on tilaajayrityksen velvollisuus.

Lainsäädännön mukaan työnantajan tulee antaa työntekijälleen riittävä perehdytys. Lainsäädännössä ei kuitenkaan ole määritetty niitä vaatimuksia, jotka perehdyttämisen tulee täyttää ollakseen riittävä. Tämän perusteella työni johtopäätöksenä on, että laissa ei ole säädetty työnantajalle mitään vähimmäisperehdytysaikaa, vaan ainoastaan velvollisuus perehdyttää työntekijänsä. Perehdytyksen pituus vaihtelee eri alojen mukaan.

Kuten työehtosopimuksia käsittelevästä luvusta käy ilmi, perehdytys mainitaan eri tavoilla eri alojen työehtosopimuksissa. Toisissa työehtosopimuksissa on tarkkaan kirjattu, kuinka perehdyttäminen tulee toteuttaa, kun taas joidenkin alojen työehtosopimuksissa ei perehdyttämistä erikseen mainita. Koska työnantajan tulee lainsäädännön jäl-

keen noudattaa alan työehtosopimusta ja vasta tämän jälkeen työsopimusta, tulee työnantajan toteuttaa perehdyttäminen sen mukaan, mitä työehtosopimuksessa on määrätty (Äimälä ym. 2013.)

Työni tuloksena oli, että lainsäädäntö asettaa myös työntekijälle velvollisuuksia perehdyttämisessä, koska perehdyttämiseen käytetty aika sisältyy yleiseen työaikaan. Laki ei suoraan velvoita työntekijää perehtymään. Työntekijän tulee kuitenkin noudattaa työnantajan hänelle antamia käskyjä ja ohjeita. Tästä voidaan päätellä, että työntekijän tulee noudattaa työnantajan työnjohto-oikeuden nojalla antamia ohjeita ja määräyksiä myös perehdyttämiskauden aikana.

Työntekijä on edellä mainittujen lisäksi velvollinen työskentelemään huolellisesti ja vaaroja välttäen työyhteisön turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi. Työntekijän tulee myös edistää työskentelyssään työyhteisön järjestystä ja siisteyttä. Työni tuloksena oli myös, että työntekijällä on lain mukaan oikeus tulla perehdytetyksi. Koska työni tuloksena oli, että työnantaja on velvollinen perehdyttämään työntekijänsä, voidaan tästä päätellä, että työntekijällä on myös oikeus tulla perehdytetyksi. Kertyneen tiedon valossa voidaankin todeta, että laki velvoittaa vahvasti työnantajaa perehdyttämään työntekijänsä ja työntekijällä puolestaan on sopimussuhteen heikompana osapuolena oikeus tulla perehdytetyksi. Opinnäytetyöni tuloksena oli, että laki sääntelee myös työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa. Työnantajan ja työntekijöiden on yhdessä suunniteltava, mitä perehdyttämisen tulee sisältää ja miten se toteutetaan työpaikalla.

Työni tavoitteena oli selvittää ja perustella perehdytyksen vaikutukset sekä yksilön että koko työyhteisön työhyvinvointiin. Karttuneen tiedon perusteella voidaan todeta, että sekä yksilön että koko työyhteisön hyvinvoinnin edellytys on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Tämä voidaan todeta työssäni lähteinä käyttämieni kahden eri mallin perusteella. Näiden kaikkien sekä työn että elämän osa-alueiden tulee tulla tyydytetyksi, jotta yksilö voi hyvin työssään ja tuntee työn imua sekä jatkuvasti kehittää omaa osaamistaan. Työni keskeisenä tuloksena oli, että esimerkiksi lähteenä käyttämäni Työhyvinvoinnin portaat -mallin kaikkien osa-alueiden tavoitteet tulee olla tyydytettyjä, jotta yksilö on täysin tyytyväinen työhönsä, voi siellä hyvin ja alati kehittää osaamistaan sekä siten koko yrityksen kilpailukykyä edellyttämää osaamista.

Jotta yksilö tai koko työyhteisö voi hyvin työssään ja kokee voivansa jatkuvasti kehittyä sekä oppia uutta, tulee näiden kaikkien mallin portaiden olla tyydytettyjä. Koska yksilöi-

den suorituskyky ja osaaminen vaikuttaa oleellisesti yksilön ja koko työyhteisön hyvinvointiin, ei perehdyttämisen vaikutuksia työhyvinvointiin voi kiistää. Työni oleellisena johtopäätöksenä onkin, että perehdyttämällä on oleellinen vaikutus siihen, kuinka yksilö viihtyy työssään, motivoituu ja sitoutuu työhönsä. Tämä johtuu siitä, että ilman perehdytystä uusi työntekijä ei voi oppia työtehtäviään ja työyhteisön toimintatapoja.

Tehdessäni opinnäytetyötäni yllätyin, kuinka selkeä yhteys perehdytystä sääntelevillä oikeuslähteillä ja työhyvinvointia kehittäville malleilla on. Esimerkiksi Yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajan ja työntekijöitä yhteistoimintaan. Työhyvinvoinnin portaat -mallin kolmas porras taas kannustaa yksilöitä ja työyhteisöjä pyrkimään toiminnassaan yhteisöllisyyteen. Työturvallisuuslain tavoite on turvata turvallinen työympäristö. Turvalliset ja sujuvat työtavat on mainittu myös Työhyvinvoinnin portaat -mallissa. Tutkiessani tätä mallia tarkemmin, tulin johtopäätökseen, että perehdytystä sääntelevien lakien tavoitteet sisältyvät Työhyvinvoinninportaisiin. Työhyvinvoinnin portaat -malli perustuu puolestaan Maslow'n tarvehierarkiamalliin, joka on tehty jo 1940-luvulla. Myös Maslow'n tarvehierarkiamallissa näkyy perehdytystä sääntelevien lakien tavoitteet. Koska työlainsäädäntö on säännelty vasta tarvehierarkiamallin kehittämisen jälkeen, tarkoittaako tämä sitä, että työlainsäädännön tavoitteet pohjautuvat Maslow'n tarvehierarkiamalliin? Tämä olisi mielestäni perusteltua siksi, että perehdytystä sääntelevien lakien ja Työhyvinvoinnin portaat -mallin sekä Maslow'n tarvehierarkiamallin tavoitteina on sama lopputulos. Tämä lopputulos on sekä yksilön että koko työyhteisön työhyvinvointi.

Mielestäni perehdyttämisen merkitys korostuu etenkin tilanteissa, joissa kaksi työyhteisöä sulautetaan yhteen. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi yritysostot, joissa kaksi yritystä fuusioituu yhteen. Tällöin työntekijöiden haasteena ei ole vain muuttuneet työtehtävät, vaan työntekijöiden pitää sopeutua uuteen työyhteisöön. Tällöin työhyvinvointi on koetuksella ja perehdyttämisen rooli ja merkitys on korostunut.

Työni tavoitteena oli edellisten lisäksi myös selvittää perehdytyksen vaikutukset yrityksen kilpailukykyyn. Työni tuloksena oli, että perehdyttämällä on oleellinen vaikutus yrityksen kilpailukykyyn. Tämä johtuu siitä, että työyhteisö, jossa työntekijät voivat hyvin, pystyy vastaamaan sidosryhmiensä odotuksiin sekä yrityksen liiketoiminnallisiin tavoitteisiin. Koska perehdyttäminen vaikuttaa oleellisesti siihen, kuinka yksilö sisäistää yrityksen toimintatavat ja omat työtehtävänsä sekä pystyy toteuttamaan itseään omassa työssään ja kehittämään omaa osaamistaan, vaikuttaa onnistunut perehdyttäminen myös yrityksen kilpailukykyyn.

Koska perehdyttäminen vaikuttaa yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin, aiheuttaa puutteellinen perehdytys yritykselle kustannuksia. Tämä johtuu siitä, että mikäli työntekijät eivät voi hyvin työyhteisössä, tulee kyseinen työhyvinvoinnin puute maksamaan yritykselle huomattavan paljon. Työhyvinvoinnin puute aiheuttaa yrityksille kustannuksia, joilla voi olla yrityksen tulokseen ja menestykseen epäedullisia vaikutuksia. Henkilöstön työhyvinvoinnin puute näkyy muun muassa työntekijöiden poissaoloina, vaihtuvuutena ja osaamisen poistumisena yrityksestä. Työntekijöiden poissaolojen vuoksi toisten työntekijöiden työmäärä lisääntyy ja he kuormittuvat liikaa. Tämä vaikuttaa epäedullisesti työyhteisöön. Työntekijät eivät enää viihdy työssä ja eivät tunne työn imua ja mikä oleellisinta, heidän luovuutensa heikkenee tai katoaa kokonaan.

Työntekijöiden ylikuormittumisesta aiheutuu katkoksia työnteossa, millä on vaikutuksia yrityksen tulokseen. Työhyvinvoinnin puutteen vuoksi työntekijät eivät myöskään viihdy kauaa työnantajan palveluksessa ja uutta osaamista ei synny. Tästä seurauksena on se, että työhyvinvoinnin puutteen vuoksi henkilöstön osaaminen ja luovuus katoaa, yritys ei menesty ja sen toiminta lakkaa kokonaan. Näin ollen johtopäätöksenä tästä voidaan todeta, että perehdyttäminen tai sen puute vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn ja on sen menestyksen salaisuus.

Kuten jo edellä mainittiin, työhyvinvoinnin puute vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn myös työntekijöiden vaihtuvuuden kautta. Työnantajan tulisikin nähdä perehdyttäminen keinona vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja työssä viihtymiseen. Perehdytyksen ansiosta työntekijät sisäistävät työtehtävänsä paremmin ja heidän lojaliteettinsa työnantajaansa kohtaan lisääntyy.

Työntekijät, jotka kunnioittavat ja ovat lojaaleja työnantajaansa kohtaan, sitoutuvat tiukemmin ja eivät vaihda työpaikkaansa niin helposti. Mikäli työhyvinvointi ja perehdytys ovat puutteellisia, saattaa yrityksen kilpailukyky heiketä. Yrityksen innovatiivisuuden edellytyksenä onkin hyvinvoiva henkilöstö, joka tuntee työtehtävänsä ja työnsä merkityksen yrityksen strategian toteuttamisessa.

Onnistunut perehdyttäminen vaikuttaa myönteisesti sekä yksilön että koko työyhteisön työhyvinvointiin. Perehdyttäminen vaikuttaa oleellisesti siihen, motivoituuiko työntekijä työstään ja sitoutuuko hän yritykseen. Motivoitunut ja sitoutunut työntekijä myös ponnistelee kohti omia henkilökohtaisia työtavoitteitaan ja samalla vie yhdessä muiden työntekijöiden kanssa yritystä lähemmäs sen strategisia tavoitteita ja visiota. Perehdyt-

täminen voi parhaimmillaan olla yrityksen strategista toimintaa. Mikäli työnantaja ei toteuta laissa säänneltyä velvollisuuttaan perehdyttää, vaikuttaa tämä yrityksen kilpailukykyyn sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Jos työnantajan toteuttama perehdytys on vajavaista, työntekijät eivät opi työtehtäviä eivätkä pysty kehittämään osaamistaan. Tämän seurauksena yritys voi pian koostua joukosta osaamatonta henkilöstöä. Yritys, jonka työntekijät eivät omaa osaavaa ja innovatiivista henkilöstöä, ei menesty yhä kiihdyvässä globaalissa kilpailussa.

Edellä mainittujen ohella, työnantajan kannattaa perehdyttää työntekijänsä jo yksinkertaisesti siitä syystä, että perehdyttämismvelvollisuuttaan noudattamalla työnantajan toiminta on laillista ainakin perehdyttämisen osalta. Työturvallisuuslain rikkominen on työnantajalle tuomittava teko. Työturvallisuuslaissa ei kuitenkaan suoraan mainita, että perehdyttämismvelvollisuuden laiminlyöminen olisi tuomittavaa. Työnantajan velvollisuus on kuitenkin perehdyttää työntekijä työssä käytettäviin koneisiin ja laitteisiin. Mikäli työnantaja ei ohjeista työntekijänsä työvälineiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön, voi tästä aiheutua työtapaturma, jonka vuoksi työnantaja voidaan katsoa syyllistyneen työturvallisuusrikokseen. Tästä voidaankin päätellä, että työnantajan kannattaa perehdyttää työntekijänsä välttyäkseen tuomittavalta toiminnalta.

Opinnäytetyöni käsitteli perehdyttämisen lakisääteisyysvaikutuksia yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin. Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli tutkia, mitkä ovat perehdyttämisen vaikutukset yrityksen kilpailukykyyn. Mielestäni perehdyttäminen ja sen aikaansaamat vaikutukset niin yksilö, työyhteisö kuin yritystasolla ei ole tutkittu tarpeeksi. Opinnäytetyöni jatkotutkimuksena mielestäni kannattaisi tutkia laajalaisemmin perehdyttämisen myönteisiä vaikutuksia yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin sekä yrityksen kilpailukykyyn. Myönteisten vaikutusten ohella jatkotutkimuksena olisi hyödyllistä tutkia myös perehdyttämisen puutteellisuuden vaikutuksia yksilöön ja työyhteisöön.

Koska opinnäytetyöni painottui oikeudelliseen näkökulmaan, käytin työssäni lainopillista tutkimusmetodia. Mikäli olisin tutkinut työssäni perehdyttämistä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä, olisin voinut toteuttaa työni määrällisenä tutkimuksena. Tällöin olisin saanut tutkimustuloksena laajemmin selville perehdytyksen vaikutukset yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin. Määrällisen tutkimuksen avulla olisin voinut selvittää esimerkiksi perehdyttämisen vaikutuksia siihen, missä määrin perehdyttäminen vaikuttaa työntekijöiden työnantajaan sitoutumiseen.

Työni jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää myös perehdyttämisen puutteellisuuden vaikutuksia yrityksen liiketaloudelliseen tulokseen. Jatkotutkimusaiheena voitaisiin tarkastella perehdyttämisestä aiheutuvia taloudellisia kustannuksia ja verrata niitä perehdyttämisen aikaansaamiin taloudellisiin hyötyihin. Tällöin saataisiin selville perehdyttämisestä aiheutuvat todelliset kustannukset ja saadut hyödyt. Tutkimuksen tuloksena voisi hyvin olla se, että perehdytys ei todellisuudessa aiheutakaan niin paljon taloudellisia kustannuksia. Onkin hyvin mahdollista, että perehdyttämisestä saadut taloudelliset hyödyt ovat suuremmat kuin sen kustannukset. Tämä johtuu siitä, että perehdyttämisellä on kauaskantoinen vaikutus yrityksen kilpailukykyyn ja menestymiseen.

Kuten jo edellisessä kappaleessa mainittiin, perehdyttämisen rooli ja merkitys korostuu yritysostoissa. Yritysten konkurssit ja sitä kautta yritysten fuusioituminen on nykyään hyvin yleistä. Yritysten sulautumisen myötä on oletettavaa, että ainakin toisen yrityksen henkilökunnan työtehtävät muuttuvat. Opinnäytetyössä käyttämiini lähteisiin vedoten voidaan todeta, että edellä mainittu on perusteltua. Tämä johtuu siitä, että sekä yksilön että koko työyhteisön työhyvinvointi heikkenee silloin, kun työtehtävät ovat epäselvät.

Yritysostosta voi aiheutua myös se, että työntekijät eivät enää tunnista oman työn merkitystä uudessa yrityksessä. Tästä puolestaan aiheutuu se, että uudet työntekijät eivät sitoudu yritykseen ja vaihtavat työpaikkaansa. Tällöin fuusion myötä yrityksestä saattaa kadota osaaminen, joka oli sille elinehto. Tällaisessa tilanteessa yritysten kannattaisi ehdottomasti tutkia perehdyttämisen vaikutuksia henkilöstön vaihtuvuuteen ja sitä kautta saada selville myös työntekijöiden sitoutuminen yritykseen.

Innovatiivisuus on suomalaisten yritysten menestymisen elinehto globaaleilla markkinoilla. Innovatiiviset tuotteet ja palvelut ovat meidän tärkein vientituote. Jotta Suomi pysyy kilpailukykyisenä maana, tulee sen panostaa osaamiseen ja alati kehittää innovatiivisuuttaan. Millä muilla keinoilla Suomi voi nykyään kilpailla kuin osaavalla henkilöstöllä, jotka kehittävät uusia innovaatioita?

Lähteet

Aula, Pekka & Heinonen, Jouni 2002. Maine. Menestystekijä. WSOY, Helsinki.

Bruun, Niklas & von Koskull, Niklas 2012. Työoikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Talentum, Helsinki.

Hietala, Harri & Kahri, Tapani & Kairinen, Martti & Kaivanto, Keijo 2013. Työsopimuslaki käytännössä. 5., uudistettu painos. Talentum, Helsinki.

Hirvonen, Ari 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Kauhanen, Juhani 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. WSOY, Helsinki.

Kehusmaa, Kirsti 2010. Strategiatyö. Organisaation voimanlähde. Kauppakamari, Helsinki.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2., uudistettu painos. Työturvallisuuslaitos, Helsinki.

Meincke, Nina & Vanhala-Harmanen, Minna 2011. Esimiehen työsuhdeopas. 4., uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus.
http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf. Luettu 15.3.2014.

Pietiläinen, Rauni (toim.) 2010. Työturvallisuuslaki: Soveltamisopas. 11., tarkistettu painos. Työterveyslaitos, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Helsinki.

Saarinen, Mauri 2005. Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. 3. painos. Edita, Helsinki.

Saarinen, Mauri 2013. Työsuhdeasioiden käsikirja I. 6., uudistettu painos. WSOY, Helsinki.

Siiki, Pertti 2002. Työturvallisuuslain kokonaisuudistuksen keskeinen sisältö. Edita, Helsinki.

Siiki, Pertti 2002. Työturvallisuuslainsäädäntö. Työnantajan ja työntekijät velvollisuudet ja oikeudet. Edita, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Päivitetty 16.5.2014.
[Http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi](http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi). Luettu 17.5.2014.

Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava, Helsinki.

Sähköalan työehtosopimus 2013.

[Http://www.finlex.fi/data/tes/stes4804-TT13Enersahkjakettu1003.pdf](http://www.finlex.fi/data/tes/stes4804-TT13Enersahkjakettu1003.pdf).

Luettu 17.5.2014.

Tarkkonen, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIPress, Kuopio.

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja 2012. Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Talentum, Helsinki.

Työnantajalle tuomio. Metallinen lukko osui työntekijää päähän. Päivitetty 28.11.2013. <http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1194856327286/artikkeli/tyoantajalle+tuomio+metallinen+lukko+osui+tyontekijaa+paahan.html>. Luettu 10.4.2014.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas 2010. 11., tarkistettu painos. Työterveyslaitos, Helsinki.

Työterveyslaitos 2012.

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/perehdyttaminen/sivut/default.aspx. Päivitetty 17.9.2012. Luettu 10.1.2014.

Vahtio, Eeva-Leena 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Edita, Helsinki.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4., uudistettu painos. WSOY, Helsinki.

Vuokratyöopas 2013. Ammattiliitto Pro & Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. [Http://www.vuokratyopas.fi/](http://www.vuokratyopas.fi/). Luettu 27.1.2014.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2014. Alihankinta. WSOYpro -> Yritysonline -> Teokset -> Työsuhde -> Työoikeus, yritys -> 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä -> Alihankinta.

[http://fokus.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:3.\(\(20\)TY\(\(d6\)SUH-](http://fokus.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:3.((20)TY((d6)SUH-)

TEEN((20)S((c4)((c4)NTELYJ((c4)RJEESTELM((c4)((20):Ty((f6)sopimus((20):Ulkopuolisen((20)ty((f6)voiman((20)k((e4)ytt((e4)minen((20):Alihankinta((20). Luettu 17.5.2014.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2013. Etusijajärjestys. WSOYpro -> Yritysonline -> Teokset -> Työsuhde -> Työoikeus, yritys -> 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä -> Etusijajärjestys.

[http://fokus.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:3.\(\(20\)TY\(\(d6\)SUH-](http://fokus.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:3.((20)TY((d6)SUH-)

TEEN((20)S((c4)((c4)NTELYJ((c4)RJEESTELM((c4)((20):Muita((20)s((e4)((e4)nn((f6)stysl((e4)hteit((e4)((20):Ty((f6)s((e4)((e4)nn((f6)t((20). Luettu 13.3.2014.

Äimälä, Markus & Nyyssölä, Mikko & Åström, Johan 2014. Työsuhteen yleissitovuus. WSOYpro

-> Yritysonline -> Teokset -> Työsuhde -> Työoikeus, yritys -> 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä -> Työsuhteen yleissitovuus.

[http://fokus.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:3.\(\(20\)TY\(\(d6\)STEEN\(\(20\)S\(\(c4\)\(\(c4\)NTELYJ\(\(c4\)RJESTELM\(\(c4\)\(\(20\):Ty\(\(f6\)ehtosopimus\(\(20\):Ty\(\(f6\)ehtosopimuksen\(\(20\)yleissitovuus\(\(20\).](http://fokus.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:3.((20)TY((d6)STEEN((20)S((c4)((c4)NTELYJ((c4)RJESTELM((c4)((20):Ty((f6)ehtosopimus((20):Ty((f6)ehtosopimuksen((20)yleissitovuus((20).) Luettu 10.5.2014.

Äimälä, Markus & Rautiainen, Hannu & Hollmén, Jyrki 2007. Yhteistoimintalaki. WSOY, Helsinki.

Österberg, Maritta 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3., uudistettu painos. Kaupakamari, Helsinki.