

Jaakko Lähde

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTY- MISESTÄ

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTY- MISESTÄ

Jaakko Lähde
Opinnäytetyö
Syksy 2022
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Henkilöstöhallinto ja johtaminen

Tekijä: Jaakko Lähde

Opinnäytetyön nimi: Työntekijöiden kokemuksia määräaikaisen työsuhteen päättymisestä

Työn ohjaaja: Hanna Okkonen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2023

Sivumäärä: 40 + 2 liitettä

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esille työntekijöiden kokemuksia määräaikaisen työsuhteen päättymisestä. Määräaikaisia työsuhteita solmitaan Suomessa koko ajan enemmän, mutta harva työnantaja tietää oikeasti millaisia tuntemuksia määräaikaisen työsuhteen päättymisen aiheuttaa työntekijöille. Valitsin aiheen, koska olen itsekin työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa ja halusin selvittää millaisia kokemuksia muilla määräaikaisissa työsuhteita tehneillä oli työsuhteen päättymisestä. Opinnäytetyöllä ei ollut toimeksiantajaa.

Teoriaosuus opinnäytetyöstäni käsitteli sitä, kuinka määräaikainen työsuhde voi päättyä. Ensin määriteltiin työsuhde ja määräaikainen työsuhde, jonka jälkeen käsiteltiin määräaikaisen työsuhteen päättymisen. Tietoperusta teoriaosuudessa koostui erilaisista juridisista kirjoista, hallituksen esityksistä, direktiiveistä, työsopimuslaista ja artikkeleista. Tietokantoina toimivat Oula-Finna, Google scholar ja Oulun kaupungin kirjaston tietokanta. Tietopohja analysoitiin ja siitä tehtiin kirjallisuuskatsaus, jonka avulla teoriaosuus saatiin kirjalliseen muotoonsa.

Tutkimusosassa tutkittiin työntekijöiden kokemuksia määräaikaisen työsuhteen päättymisestä. Tietopohjan keräämiseen loin haastatteluja, jotka tehtiin kuudelle määräaikaisissa työsuhteissa olleille ihmisille. Jotta kokemuksia saatiin laajasti eri aloilta, päädyin siihen, että puolet vastaajista oli työskennellyt julkisella sektorilla ja puolet yksityisellä sektorilla. Haastattelut analysoitiin ja niistä kirjoitettiin kaikki olennaiset osat, joten jokaista haastattelua ei ole kokonaisuudessaan kuvattu tutkimukseen.

Tutkimuksesta ilmeni, että vastoin yleistä käsitystä määräaikainen työsuhde voi päättyä hyvin monella tapaa, eikä vain sen ennalta asetettuun päivään. Tästä syystä niin työntekijöiden, kuin työnantajienkin olisi hyvä perehtyä määräaikaiseen työsopimukseen työsopimusmuotona. Määräaikaisen työsuhteen päättymisen työntekijät kokivat pääasiassa ahdistavana ja surullisena kokemukseksi. Työntekijöiden suurin stressitekijä työsuhteen päättyessä on taloudellisen turvan katoaminen, koska vakituinen tulo loppui. Esiin nousi myös epävarmuus tulevasta. Vaikka määräaikaisen työsuhteen päättymisen ajatuksena voisi tuntua aina vain negatiiviselta asialta, osa työntekijöistä kuitenkin ajatteli sen olleen positiivinen asia, koska se voi saada työntekijän esimerkiksi kouluttautumaan pitkään haaveena olleeseen ammattiin.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan tulevaisuudessa hyödyntää niin työntekijöiden, kuin työnantajien näkökulmasta. Etenkin työnantajat voisivat työn luettuaan ymmärtää enemmän työsuhteen päättämisen vaikutuksia työntekijän näkökulmasta ja juridista tietämystä opinnäytetyö lisää varmasti monien osapuolten osalta.

Asiasanat: määräaikaisuus, työsuhde, kokemukset, työntekijät, työsopimukset

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Degree Programme in Bachelor of Business administration, Option of Management and HRM

Author: Jaakko Lähde

Title of thesis: Employee's experiences of the end of a fixed-term employment relationship

Supervisor: Hanna Okkonen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2023

Number of pages: 40+ 2 appendices

The aim of this thesis was to highlight employees' experiences of the end of a fixed-term employment relationship. more and more fixed-term employment relationships are being concluded in Finland, but few employers really know what kind of feelings the end of a fixed-term employment relationship causes employees.

The theory part of the thesis dealt with how a fixed-term employment relationship can end. First, the employment relationship and the fixed-term employment relationship were defined, after which the termination of the fixed-term employment relationship was discussed. The knowledge base in the theory part consisted of various legal books, government proposals, directives, the Employment Contracts Act and articles. The knowledge base was analyzed and a literature review was made of it, with the help of which the theoretical part was put into written form.

The research part examined employees' experiences of the end of a fixed-term employment relationship. Interviews were created to collect the data base, which were conducted with six people who were in fixed-term employment. In order to get a wide range of experiences from different fields, it was concluded that half of the respondents had worked in the public sector and half in the private sector. The interviews were analyzed, and all relevant parts were written down, so every interview has been not described in its entirety for the study.

The research revealed that, contrary to popular belief, a fixed-term employment relationship can end in many ways, and not just on its predetermined date. Employees experienced the end of a fixed-term employment relationship mainly as a distressing and sad experience. The biggest stress factor for employees when the employment relationship ends is the loss of financial security, because the regular income stopped. Uncertainty about the future also emerged. Although the idea of ending a fixed-term employment relationship could always seem like a negative thing, some of the employees thought it was a positive thing, because it can make the employee, for example, train in a profession that has been a dream for a long time.

The results of the thesis can be used in the future from the perspective of both employees and employers. After reading the work, employers in particular could understand more about the effects of terminating the employment relationship from the employee's point of view, and the thesis will certainly increase legal knowledge for both parties.

Keywords: temporary, employment, experiences, employees, employment contracts

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TYÖSUHDE.....	10
	2.1 Työsuhteen säätely	10
	2.2 Työsopimus.....	10
3	MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS	12
	3.1 Määräaikaisen työsopimuksen edellytykset.....	12
	3.2 Perusteltu syy.....	13
	3.3 Poikkeukset perustellun syyn tarpeesta	14
	3.3.1 Pitkäaikaistyöttömyys.....	14
	3.3.2 Työntekijän tahto.....	15
	3.3.3 Eroamisikä	15
	3.4 Määräaikaisen työsopimuksen kesto.....	15
	3.5 Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen	16
	3.6 Määräaikaisen työsopimuksen oikeudet ja velvollisuudet.....	17
4	MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN.....	19
	4.1 Määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohta	19
	4.2 Määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen.....	20
	4.2.1 Määräaikainen työsopimus irtisanomisehdolla	20
	4.2.2 Määräaikainen työsopimus ilman irtisanomisehtoa	20
	4.2.3 Viittä vuotta pidempi määräaikainen työsopimus	21
	4.2.4 Poikkeukset määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisessa	21
	4.2.5 Työsopimuksen purkaminen	21
	4.2.6 Perusteeton päättäminen	22
5	MITÄ ORGANISAATIOIDEN TULISI OTTAA HUOMIOON TYÖSUHDETTÄ PÄÄTTÄESSÄ?	23
	5.1 Viestintä	23
	5.2 Suunnittelu ja strategia	24
	5.3 Juridiikka	25
6	MENETELMÄT	26
7	TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMISESTÄ	29

8	JOHTOPÄÄTÖKSET	32
9	POHDINTA.....	35
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET	41

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on määräaikaisen työsuhteen päättyminen työntekijän näkökulmasta. Aihe on tällä hetkellä hyvin ajankohtainen, koska määräaikaisten työsuhteiden määrä kasvaa koko ajan. Määräaikaisten työsopimusten määrä on kasvanut Suomessa vuodesta 2015 eteenpäin, jolloin määräaikaisia työsopimuksia oli hieman yli 300 000. Vuonna 2021 määräaikaisten työsopimusten määrä oli noin 365 000, joka oli 43 000 enemmän, kuin vuonna 2020. Palkansaajien kaikista työsuhteista 83 prosenttia oli toistaiseksi voimassa olevia ja 17 prosenttia määräaikaisia vuonna 2021. Määräaikaisten työsopimusten määrä on kasvanut kahdella prosentilla verrattuna vuoteen 2020 ja hyvin todennäköisesti määrä tulee jatkamaan kasvua tulevaisuudessakin. (Tilastokeskus 2022.)

Työn päättymisen voi vaikuttaa ihmisten turvallisuuden tunteeseen etenkin taloudellisessa mielessä ja voi pahimmillaan aiheuttaa esimerkiksi masennusta (Kalimo, Saarelma-Thiel & Vuori 1993). Tästä syystä aiheesta on siksi tärkeää puhua. Valitsin aiheen, koska olen omalla työurallani ollut useissa määräaikaisissa työsuhteissa ja niiden päättymisen kokemukset ovat olleet itselläni hyvin erilaisia, hyvin usein negatiivisessa valossa. Opinnäytetyössä ei ole toimeksiantajaa, koska en halunnut sitoa aihetta tiukasti minkään tietyn yrityksen tai sen toimialan mukaan.

Suomessa on useita eri aloja koskeva työvoimapula, sekä kohtaanto-ongelma, jonka seurauksena yritykset joutuvat paikoitellen jopa taistelemaan työntekijöistä. Työvoimapula koettelee paljon sellaisia ammatteja, joissa tehdään paljon määräaikaisia työsopimuksia, kuten hoitoalaa. (Larja & Pelttonen 2023, 15–20.) Työsuhteiden päättämistilanteet ovat tärkeitä yrityksen maineen kannalta ja ne saattavat luoda työyhteisön sisälle eettisiä konflikteja, jotka voivat vaikuttaa esimerkiksi yritykseen töihin jäävien työntekijöiden sitoutumiseen. Lisäksi negatiivinen vaikutus voi seurata yritystä työnhakijamarkkinoilla, mikäli yrityksestä lähtenyt työntekijä alkaa levittämään tietoa huonosti hoidetusta työsuhteen päättämisestä. (Collin & Lemmetty 2019.) Voidaan siis katsoa, että vaikei määräaikaisessa työsuhteessa ollut henkilö tulisi enää yritykseen töihin, voi se kuitenkin vaikuttaa merkittävästi yritykseen jääneisiin työntekijöihin ja hankaloittaa työvoimapulan takia muutenkin rajallisilla työnhakijamarkkinoilla toimimista, jos maine työnantajana kärsii. Tästä syystä on tärkeää, että yritykset hoitaisivat työsuhteiden päättämistilanteet mahdollisimman laadukkaasti työntekijän kannalta.

Opinnäytetyö rajattiin käsittelemään määräaikaista työsuhteita. Jos mukaan olisi otettu myös muut työsuhteiden muodot kuten vakituinen työsuhte, olisi opinnäytetyöstä tullut todennäköisesti liian laaja, jolloin työn laatu olisi kärsinyt huomattavasti. Määräaikaista työsuhteista puhutaan myös liian vähän ja mielestäni ihmisillä ei ole riittävästi tietoa niistä, vaikka työsuhteista merkittävä osa suoritetaan määräaikaista. Vaikka opinnäytetyö onkin rajattu määräaikaista työsuhteeseen, käytettiin kappaleeseen viisi myös toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ja irtisanomistilanteisiin liittyviä lähteitä. Nämä lähteet ovat Grote 2016, Hurme 2012, Kaijala & Tolvanen 2020, Kankainen 2019, Kurtén & Waaralinn 2015 ja Roder 2019. Tähän päädyttiin, koska määräaikaista työsuhteen päättämiseen yrityksen näkökulmasta olevaa kirjallisuutta ei juuri ole tarjolla, mutta toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ja irtisanomisten kirjallisuutta pystyttiin heijastamaan hyvin myös määräaikaista työsuhteen päättämiseen.

Työni tavoitteena on tuoda esille työntekijöiden kokemuksia määräaikaista työsuhteen päättymisestä, koska tuntuu, ettei moni työnantaja täysin ymmärrä sitä tunnetta, joka työntekijälle tulee, kun hänen työsuhteensa päättyy. Päättymistilanteen kokemuksen ymmärtäminen on tärkeää yrityksille, jotta työntekijälle jäisi mahdollisimman hyvä kuva yrityksestä, koska aiemmin todetun mukaisesti yrityksen maine työnhakijamarkkinoilla on tärkeää työntekijöiden saamisen kannalta.

Tutkimuskysymyksiä työssä on kaksi. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on määrittää määräaikaista työsuhteen päättymisen, jotta tämän aiheuttamaa kokemusta voidaan tarkastella. Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on saada vastaus työntekijöiden kokemukseen määräaikaista työsuhteen päättymisestä. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Kuinka määräaikaista työsuhte päättyy?
2. Kuinka työntekijät kokevat määräaikaista työsuhteen päättymisen?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastataan kappaleissa 1–4. Kappaleissa on määritetty työsuhte, määräaikaista työsuhte ja määräaikaista työsuhteen päättymisen. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen vastaamiseen on käytetty mahdollisimman ajankohtaista materiaalia, kuten artikkeleita, lakia, hallituksen esityksiä, direktiivejä ja juridista kirjallisuutta. Näistä on koottu laaja tietopohja, joka analysoitiin kirjallisuuskatsauksena ja siitä saatiin aikaan yksi kattava tutkimus. Vastauksena tutkimuskysymykseen voidaan pitää sitä, että määräaikaista työsuhteen päättyminen yleensä ennalta sovitun päivänä, mutta siinä on myös todella monta poikkeusta, jotka kannattaa ottaa huomioon.

Toiseen tutkimuskysymykseen vastataan kappaleissa 7–8. Tutkimuskysymykseen vastaamista varten on tehty haastatteluja kuudelle määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleelle, joiden pohjalta on tehty johtopäätökset siitä, kuinka työntekijät kokevat määräaikaisen työsuhteen päättymisen ja tätä on heijastettu siihen, mitä yritysten kannattaisi ottaa huomioon työsuhdetta päättäessä. Vastauksena tutkimuskysymykseen voidaan pitää sitä, että työntekijät, jotka tiesivät ennakkoon, että heidän työsuhteensa ei jatku määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä kokivat vähemmän negatiivisia tunteita päättämistilanteessa, kuin ne, jotka odottivat työsopimukselleen jatkoa. Päällimmäiset negatiiviset tunteet olivat suru, epävarmuus tulevasta ja huoli taloudellisesta tilanteesta.

2 TYÖSUHDE

Työsuhde syntyy silloin, kun työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemisestä. Työsuhteita on erilaisia kuten vakituisia ja määräaikaista työsuhteita. Työsuhde määritellään lainmukaisen ja täsmällisen tunnusmerkistön avulla. Työsuhteen tunnusmerkistö jaetaan viiteen perustunnusmerkkiin, jotka löytyvät työsopimuslain 1 luvun 1§:n 1 momentissa ja mikäli kaikki viisi perustunnusmerkkiä täyttyy, voidaan katsoa, että kyseessä on työsuhde. Viisi perustunnusmerkkiä ovat sopimus työn tekemisestä, ansiotyön tekeminen, työnteko toiselle, direktio-oikeus ja vastikkeellisuus. (Kairinen 2009, 71; Koskinen ym. 2018, 36; Työsopimuslaki 55/2001 1:1§; Paanetoja 2019, 26–27.)

2.1 Työsuhteen säätely

Työsuhteita säädellään useiden eri tasoisten säännöstyskeinojen avulla. Erilaisia säännöstyskeinoja ovat työsopimukset, työehtosopimukset, lainsäädäntö, yhteistoimintasopimukset, paikalliset sopimukset ja työnantajan käskyt. Työsuhteeseen voidaan työsopimuslain lisäksi soveltaa myös muuta lainsäädäntöä. Työlainsäädäntöä taas voidaan soveltaa muihinkin, kuin työsuhteissa tehtäviin töihin, jonka seurauksena työsuhteen syntymistä saatetaan joutua tarkastelemaan useassa eri yhteydessä. Oikeussuhteen luonne, eli kysymys siitä onko kyseessä työsuhde vai jonkin muun työn oikeussuhde, voi olla epävarma, vaikka työsuhteen kaikki viisi perustunnusmerkkiä täytyisivätkin. Mikäli näin on, oikeussuhteen luonne joudutaan ratkaisemaan lopulta kokonaisarviointilla yleensä tuomioistuimessa. (Kairinen 2009, 8; Koskinen ym. 2018, 36; Paanetoja 2019, 27.)

2.2 Työsopimus

Työsopimus on yksi tärkeimmistä asioista työsuhdetta solmittaessa. Työsuhdetta ei voida katsoa muodostuneeksi ilman työsopimusta. Työsopimus määritellään työsopimuslain mukaan sopimukseksi, jossa työntekijä tai työntekijät yhdessä sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimuksella ja työsuhteella voidaan katsoa olevan hyvin samanlainen tunnusmerkistö. (Paanetoja 2019, 37.)

Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus. Tästä syystä se voidaan solmia missä muodossa tahansa eli suullisesti, kirjallisesti, sähköisesti tai jopa hiljaisesti. Hiljainen sopiminen tarkoittaa sitä, kun työtä tehdään ilman nimenomaista sopimusta kyseisestä työstä. Työsopimus kuitenkin suositellaan tehtäväksi kirjallisena, koska silloin voidaan tarkastaa ja näyttää toteen mistä kaikesta on sovittu. Työsopimuslaissa ei ole säädetty, mistä kaikista asioista työsopimuksessa olisi sovittava. Jos kirjallisessa työsopimuksessa ei ole mainittuna työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä olevia työnteon keskeisiä ehtoja, tulee työnantajan antaa työntekijälle niistä erillinen kirjallinen selvitys. Selvitys tulee antaa kaikissa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja yli kuukauden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa. Selvitys tulee antaa ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Jos työnantaja laiminlyö selvityksen antamisen, voi seurauksena olla sakkoa työsopimuslainrikkomuksesta. (Paanetoja 2019, 38; Työsopimuslaki 55/2001 2:4§.)

Työsopimusta koskee sopimusvapaus aivan kuten kaikkia muitakin yksityisiä sopimuksia. Työnantaja ja työntekijä voivat itse päättää työsopimuksen muodosta ja sisällöstä. Työlainsäädännössä on kuitenkin pakottavia säännöksiä, jotka säätelevät sopimusvapautta, eli työntekijän ja työnantajan mahdollisuutta sopia täysin vapaasti työsuhteen ehdoista. Myös erilaiset työehtosopimukset säätelevät työsopimuksia. Työehtosopimus on yhden tai useamman rekisteröidyn työnantajain yhdistyksen ja yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen välinen sopimus. Työehtosopimuksessa voidaan sopia esimerkiksi palkoista, työajoista ja muista eduista. Työehtosopimuksen tarkoituksena on asettaa rajoja työsopimuksen ehdoille työntekijän ja työnantajan välillä. Työehtosopimus turvaa sen, ettei työsopimuksien ehdot voi olla huonommat kuin työehtosopimuksen. Työehtosopimus ei kuitenkaan korvaa työntekijän ja työnantajan työsopimusta. (Koskinen ym. 2018, 51; Paanetoja 2019, 38.)

3 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS

Määräaikainen työsopimus on yksi työsopimuksien muodoista. Erona toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen on se, että määräaikaisessa työsopimuksessa työnantaja velvoitetaan ilmoittamaan ainakin työsuhteen arvioitu päättymispäivä, jos varmaa päättymispäivää ei tarkalleen tiedetä. Määräaikaisen työsopimuksen solmimisessa tulee olla erityisen huolellinen, koska määräaikaisuudelle vaaditaan aina perusteltu syy. Jos perusteltu syy puuttuu, voidaan työsuhdetta pitää toistaiseksi voimassa olevana. Jos työsopimus kuitenkin laaditaan työntekijän aloitteesta määräaikaisena, perusteltua syytä ei tarvita. Määräaikaisten työsopimusten ehtoja on vuosien saatossa kiristetty, jotta esimerkiksi määräaikaisten työsopimuksien ketjuttamista saataisiin vähennettyä. (Moilanen 2013, 41–42.)

3.1 Määräaikaisen työsopimuksen edellytykset

Määräaikainen työsopimus voidaan solmia ainoastaan silloin, kun työvoiman tarve on tilapäinen. Määräaikaista työsopimusta ei siis voida solmia tilanteissa, joissa työn tarpeen katsotaan olevan jatkuva. Työsopimuksen määräaikaistamiselle on oltava olemassa perusteltu syy silloin, kun määräaikaistaminen tulee työnantajan aloitteesta. Määräaikaistaminen ei myöskään saa kiertää työntekijän irtisanomissuojaa. Jos määräaikaistaminen tulee työntekijän aloitteesta, ei perusteltua syytä tarvita. Työsopimuslain 1 luvun 3§ kolmannessa momentissa kerrotaan, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole tehty perustellusta syystä määräaikaiseksi. Jos työnantajan aloitteesta työsopimus on tehty määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä, sitä voidaan katsoa toistaiseksi voimassa olevana. (Kairinen 2009, 192–193; Moilanen 2013, 44–45; Työsopimuslaki 55/2001, 1:3.3 §.)

3.2 Perusteltu syy

Euroopan unionin direktiivissä 1999/70/EY jäsenvaltiot velvoitettiin ottamaan käyttöönsä rajoituksia useiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimuksien käytön estämiseksi. Vaihtoehtoina olivat perustellun syyn vaatimuksen käyttöönotto määräaikaissa työsopimuksissa, peräkkäisten määräaikaisten työsopimuksien tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto tai lukumäärän rajoitus määräaikaistilaisille työsopimuksille. Jäsenvaltioiden tuli ottaa vähintään yksi rajoitus käyttöönsä näistä vaihtoehdoista. Suomessa käyttöön otettiin perustellun syyn vaatimus. Perustellun syyn tarkoituksena on estää väärinkäytökset määräaikaissa työsuhteissa, jotta työnantaja ei pääsisi kiertämään työntekijän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen suojaa. (Koskinen ym. 2018, 187–188; Neuvoston direktiivi 1999/70/EY.)

Nykyistä työsopimuslakia (55/2001) edeltäneessä työsopimuslaissa (320/1970) oli vielä määriteltynä määräaikaisten työsopimuksien perustellut syyt esimerkein. Vanhemmassa laissa perustellun syyn esimerkit olivat 1 luvun 2 §:n toisen momentin mukaan työn luonne, sijaisuus, harjoittelu, muu näihin rinnastettava peruste ja muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Työsopimuslain uudistuksessa vuonna 2001 perustellun syyn esimerkit poistettiin ja perustellun syyn käsite muokattiin yleiseen muotoon, eikä käsitettä enää yksilöity. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000) kuitenkin todetaan, että vuoden 1970 työsopimuslain mukaiset esimerkkisyyt on otettava huomioon nykyäänkin, kun perustellun syyn käsitettä joudutaan arvioimaan. Vaikka nykyisessä työsopimuslaissa ei ole yksilöity perusteltuja syitä, on olemassa muutama työn muoto, jotka yleensä täyttävät perustellun syyn ja ne ovat työn kausiluonteisuus, tilapäisen työvoiman tarve esimerkiksi ruuhkahuippujen tasausta varten, sijaisuus, projektiluontoinen työ, kysynnän vakiintumattomuus ja yksinomaan tietyssä vuodenaikana tehtävä työ. Tärkeintä on kuitenkin, että syy määräaikaistilaiselle työvoimalle ei synnytä pysyvää työvoiman tarvetta. (Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000; Työsopimuslaki 55/2001 1:3.2 §; Työsopimuslaki 320/1970 1:2.2 §; Moilanen 2013, 45; Paanetoja 2019, 40.)

Määräaikaisten työsopimuksien perusteleminen on tullut tärkeämmäksi 1.1.2008 voimaan tulleen lakimuutoksen myötä, koska määräaikaisten työsopimuksien perustelematta jättäminen on silloin määrätty rangaistavaksi teoksi. Perusteltu syy tulee aina kirjata työsopimukseen, sen tulee olla todellinen ja työnantajan tulee pystyä näyttämään se todeksi tarpeen vaatiessa. Työntekijän tulee myös olla tietoinen perustellusta syystä. Jos perusteltua syytä ei olisi määrätty, työnantajat voisivat

vapaasti ketjuttaa työsopimuksia tai mahdollisesti vaihtaa työntekijät aina uusiin, kun entisillä työntekijöillä määräaikaisen sopimus olisi mennyt umpeen. (Koskinen ym. 2018 181–183; Moilanen 2013, 45.)

3.3 Poikkeukset perustellun syyn tarpeesta

Vaikka perusteltu syy on pakollinen määräaikaista työsopimusta tehdessä, on olemassa muutamia poikkeuksia, joiden osalta perusteltua syytä ei tarvita, vaikka työsopimus solmittaisiin määräaikaisena. Esimerkiksi harjoittelu riittää sellaisenaan perustelluksi syyksi, jos harjoittelu tehdään työsuhhteessa. Yleensä erilaiset työharjoittelut kuitenkin solmitaan oppilaitoksen ja työnantajan välillä, eikä varsinaista työsuhdetta synny. Jos harjoittelu on kuitenkin tehty työsuhhteessa ja työnantaja haluaa jatkaa työsuhdetta harjoittelun jälkeen määräaikaisena, tulee määräaikaiselle työsopimukselle olla jokin muu perusteltu syy kuin harjoittelu. (Moilanen 2013, 52–54; Paanetoja 2019, 40.)

3.3.1 Pitkäaikaistyöttömyys

Työsopimuslain uudistuksessa vuonna 2017 tehtiin lisäys, joka mahdollisti määräaikaisen työsopimuksen solmimisen pitkäaikaistyöttömien kanssa ilman perusteltua syytä. Tämä mahdollistaa pitkäaikaistyöttömien henkilöiden palkkauksen määräaikaisella työsopimuksella, vaikka yrityksessä olisi jatkuva työvoiman tarve. Työntekijän voidaan katsoa olevan pitkäaikaistyötön, jos hän on ollut viimeiset 12 kuukautta työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Sopimuksen tekemisedellytyksenä on siis se, että työnhakijan tulee olla työ- ja elinkeinotoimiston kautta työtön työnhakija. Kuitenkin pitkäaikaistyöttömän kanssa tehdyn määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto saa olla enintään yhden vuoden. Työsopimuksia voi kuitenkin olla enintään kolme, kunhan niiden yhteenlaskettu aika ei ylitä yhtä vuotta. (Koskinen ym. 2018, 182–183; Paanetoja 2019, 42.)

3.3.2 Työntekijän tahto

Työntekijän tahto on myös yksi syy, jolloin perusteltua syytä ei tarvita. Aloitteen määräaikaaiseen työsopimukseen on silloin kuitenkin tultava työntekijältä, eikä työnantajalta. Työnantajan on näissä tapauksissa hyvä kirjata työsopimukseen, että määräaikaistaminen on tullut työntekijän tahdosta. Jos työntekijä haluaa myöhemmin muuttaa työsopimuksen toistaiseksi voimassa olevaan, ei työnantajan ole pakko suostua tähän määräaikaisen työsopimuksen sopimuskauden aikana. Työnantajalla ei ole myöskään velvollisuutta työllistää työntekijää määräaikaisen sopimuskauden jälkeen. (Moilanen 2013, 45–46.)

3.3.3 Eroamisikä

Eroamisikänä pidetään työntekijän 68 vuoden ikää. Työsopimuslain mukaan työntekijän työsuhde katkeaa sen kalenterikuukauden päättyessä, kun työntekijä täyttää 68 vuotta, elleivät työnantaja ja työntekijä erikseen sovi työsuhteen jatkamisesta. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia keskenään työsuhteen jatkamisesta määräaikaisena työntekijän 68 vuoden iän jälkeen ja tällöin määräaikaistamiselle ei tarvita erikseen muuta perusteltua syytä, koska työntekijän ikä riittää syyksi. Eläke ei aiheuta mitään poikkeavaa työsuhteen määräaikaistamiselle, ennen kuin työntekijä on täyttänyt 68 vuotta. Tämä tarkoittaa sitä, että jos työntekijä on alle 68-vuotias, häneen sovelletaan täysin normaaleja määräyksiä työsuhteen määräaikaistamiselle, vaikka hän olisi eläkkeellä. Yli 68-vuotiaalle työntekijälle voidaan kuitenkin tehdä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, mikäli työnantaja ja työntekijä näin haluavat. (Moilanen 2013, 55.)

3.4 Määräaikaisen työsopimuksen kesto

Työsopimus voi olla määräaikainen ainoastaan silloin, kun sen päättyminen määräytyy objektiivisin perustein. Objektiivisia perusteita ovat esimerkiksi päivämäärä, tietyn tehtävän loppuun saattaminen ja tietyn tapahtuman perusteella. Työsopimuslain 6 luvun 1§:n toisessa momentissa määräaikaisen työsopimuksen kestosta ja päättymisestä säädetään siten, että määräaikainen työsopimus

päättyä ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Mikäli työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättämisaikahoidan tultua hänen tietoonsa. Jos työsopimus on kestänyt yli viisi vuotta sopimuksen tekemisestä, voidaan määräaikainen työsopimus purkaa samalla tavalla, kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. (Koskinen ym. 2018, 179; Moilanen 2013, 42; Työsopimuslaki 55/2001, 6:1.2 §.)

Työsopimukseen tai työnantajan kirjalliseen selvitykseen työsuhteen ehdoista pitää kirjata työsopimuksen arvioitu päättymisaikahoidan, jos työsopimuksen tarkka päättymisaikahoidan ei ole tiedossa. Arviodun päättymisaikahoidan ilmoittamisvelvollisuus on tullut voimaan 1.1.2013 lukien ja se täydentää työsopimuslain 6 luvun 1§:ää. Arvioitu päättymisaikahoidan ei ole työnantajaa sitova, mutta sen ilmoittaminen on lain mukaan pakollista. Arvion pitää liittyä johonkin objektiiviseen syyhyn, kuten työn valmistumiseen, sijaisuuden päättymiseen tai muuhun objektiiviseen syyhyn. Tällainen tapahtuma tulee olla tiedossa etukäteen ja sen toteutumisen tulee olla selkeästi havaittavissa työntekijälle. Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto ei ole laissa erikseen rajattu. Määräaikainen työsopimus voi kestää useita vuosia, jos lain edellyttämä perusteltu syy on olemassa. Laissa ei ole myöskään asetettu peräkkäisille sopimuksille olevaa enimmäismäärää, mutta jokaiselle työsopimukselle on oltava olemassa perusteltu syy, koska määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen on laitonta. Määräaikainen työsopimus sitoo kumpaakin osapuolta koko määräajan. Työsopimukseen voidaan kuitenkin kirjata ehto siitä, että määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. (Koskinen ym. 2018, 180; Moilanen 2013, 43–44 Työsopimuslaki 55/2001, 6:1§.)

3.5 Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen

Jos määräaikaisia työsopimuksia solmitaan samojen osapuolten välillä useita peräkkäisiä, ilman perusteltua syytä, voidaan katsoa, että kyseessä on määräaikaisten työsopimusten ketjutustilanne. Hallitus esitti esityksessään (HE 239/2010) vuonna 2010, että työsopimuslakia täsmennettäisiin määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen osalta. Vuonna 2011 hallituksen esityksen mukainen säännös tuli voimaan. Ennen vuotta 2011, katsottiin, että jos työnantajan aloitteesta määräaikaisia työsopimuksia tehtiin useita peräkkäin ilman perusteltua syytä, katsottiin kyseessä

olevan toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Vuonna 2011 tulleen tarkennuksen myötä työsopimuslakiin lisättiin 1 luvun 3 §:n 3 momentti. Työsopimuslain 2001/55 1 luvun 3 §:n 3 momentissa kerrotaan, että toistuvien määräaikaisten työsopimuksien tekeminen ei ole sallittua tilanteissa, joissa määräaikaisten työsopimuksien määrä tai niiden yhteenlaskettu kesto/ kokonaisuus osoittaa, että työnantajan tarve työvoimalle on pysyvä. Uudessa säännöksessä ei puututtu kuitenkaan määräaikaisten työsopimuksien perustellun syyn vaatimuksiin. (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta 239/2010; Koskinen ym. 2018, 185–186; Työsopimuslaki 55/2001 1:3.3 §.)

3.6 Määräaikaisen työsopimuksen oikeudet ja velvollisuudet

Määräaikainen työsopimus velvoittaa sekä työntekijän, että työnantajan koko sopimuskaudelle, eikä määräaikainen työsopimus ole purettavissa ilman erikseen olevaa pykälää irtisanomisesta tai molempien yhteisellä suostumuksella. Tällöin on noudatettava samoja irtisanomissäännöksiä, kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa. Määräaikaista työntekijää tulee kohdella työpäikällä samalla tavalla kuin työntekijää, joka on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevalla työntekijällä on oikeus saada tietää mahdollisista avoimista työpaikoista yrityksessä. Työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle yleisesti näistä työpaikoista, jotta määräaikaisella työntekijällä on mahdollista hakea näihin työpaikkoihin. Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta sijoittaa työntekijää uusiin tehtäviin tai tarjota määräaikaiselle työntekijälle uutta työtä. (Moilanen 2013, 32, 168; Paanetoja 2019, 43.)

Määräaikaista työtä koskevien direktiivien mukaan määräaikaisissa työsuhhteissa sovelletaan pro rata temporis periaatetta (suhteellisuusperiaate) silloin, kun se on tarkoituksenmukaista. Suhteellisuusperiaate tarkoittaa työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymistä tehdyn työajan suhteessa. Työsopimuslain 2 luvun 2§:n 2 momentin mukaan määräaikaisissa työsuhhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja, kuin muissa työsuhhteissa, ellei se ole asiallisesta syystä perusteltua. Määräaikaisessa työsuhhteessa työntekijän on siis saatava samat edut, kuin toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella olevan työntekijän, mutta edun tulee olla suhteutettuna tehtyyn työaikaan. Esimerkiksi jos työpäikällä on normaalia laajempi työterveyshuolto, jota saa käyttää 1000 euroa vuodessa toistaiseksi voimassa olevalla täysituntisella sopimuksella, tulee määräaikaisena työskentelevän työntekijän

saada käyttää työterveyttä 500 euron edestä, jos hän tekee viidenkymmenen prosentin työaika- verrattuna täysiin tunteihin. Suhteellisuusperiaatteesta ei saa poiketa edes työehtosopimuksen no- jalla. (Moilanen 2013, 36–39; Tiitinen & Kröger 2012, 204–206.)

Määräaikaisissa työsopimuksissa harvoin käytetään työntekijän uudelleensijoittamis- ja takaisinot- tovelvoitetta. Uudelleensijoittamisvelvollisuus tarkoittaa työnantajan velvollisuutta sijoittaa työnte- kijä uuteen työhön tai työtehtävään, jos työntekijän työsuhde irtisanotaan. Työntekijää ei siis saa irtisanoa, jos työntekijälle on tarjolla jotain muuta työtä yrityksessä. On kuitenkin muutamia poik- keuksia, jolloin uudelleensijoittamisvelvoitetta käytetään myös määräaikaisissa työsopimuksissa. Esimerkiksi, jos määräaikainen työsopimus on solmittu ilman perusteltua syytä ja työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, tulee uudelleensijoitusvelvoitetta käyttää kuten toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa. Takaisinottovelvoitetta, eli työnantajan velvoitetta ottaa työn- tekijä takaisin voidaan käyttää määräaikaisessa työsuhteessa silloin, jos määräaikaisessa työsopi- muksessa on sovittu irtisanomisehdosta ja työntekijä on irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin syin. Takaisinottovelvollisuus on voimassa yhdeksän kuukautta työsuhteen päättymispäivästä lu- kien. Uudelleensijoittamis ja takaisinottovelvollisuuden voidaan katsoa olevan voimassa määräai- kaisen työsuhteen päättymispäivään asti. (Moilanen 2013, 167–171.)

4 MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Määräaikainen työsuhteinen työsopimus päättyy lähtökohtaisesti aina määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Määräaikainen työsopimus voidaan myös irtisanoa tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä tai henkilöstä johtuvalla perusteella, jos työsopimuksessa on sovittu irtisanomismahdollisuudesta. Ellei määräaikaisen työsopimuksen irtisanomismahdollisuudesta ole erikseen sovittu, sitoo sopimus molempia osapuolia sopimuskauden loppuun asti. Määräaikainen työsopimus voidaan myös aina purkaa, jos siihen erittäin painava henkilöstä johtuva syy. Määräaikaisen työsopimuksen purkamisesta voidaan myös aina sopia työnantajan ja työntekijän välillä. (Bruun & Von Koskull 2012, 71; Moilanen 2013, 163.)

4.1 Määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohta

Määräaikainen työsopimus lähtökohtaisesti päättyy työsopimuksen määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Päättymisen ei edellytä irtisanomista, ilmoitusta tai muuta toimenpidettä työnantajalta. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työntekijälle määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohta, jos ajankohta on vain työnantajan tiedossa. Ilmoitus työntekijälle on tehtävä viipymättä. Tämä tilanne koskee niitä määräaikaisia työsopimuksia, joissa ei solmittaessa ole ollut tarkkaa päättymispäivää tiedossa. Työnantaja on kuitenkin velvoitettu jo työsopimusta tehdessään ilmoittamaan työntekijälle arvioitu päättymispäivämäärä. Arvioitu päättymisajankohta ei kuitenkaan ole sitova. Sitovaksi päättymisajankohta tulee silloin, kun työnantaja on saanut tietää päättymisajankohdan ja kertonut siitä työntekijälle. Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n toisen momentin mukaan, jos työnantaja jättää ilmoittamatta päättymisajankohdan työntekijälle se ei vaikuta työsopimuksen päättymisajankohtaan, vaan sopimus päättyy sovittuna päivänä, mutta työnantajan on tällöin korvattava työntekijälle ilmoittamatta jättämisestä koitunut vahinko. (Moilanen 2013, 165; Paanetoja, Kärkkäinen & Lohi 2019, 55; Tiitinen & Kröger 2012, 485; Työsopimuslaki 55/2001 6:1.2 §.)

4.2 Määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen

Määräaikainen työsopimus lähtökohtaisesti sitoo molempia osapuolia sopimuskauden ajan ja siksi sitä ei voida irtisanoa. On kuitenkin olemassa tilanteita, joissa määräaikainenkin työsopimus voidaan irtisanoa esimerkiksi erillisellä sopimuksella tai mikäli määräaikainen työsopimus on kestänyt yli viisi vuotta. Määräaikainen työsopimus voidaan myös tietyissä tapauksissa purkaa, jos purkamiselle on olemassa laillinen purkuperuste. Näiden lisäksi määräaikainen työsopimus voi myös raueta. Raukeaminen tulee kysymykseen esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, kun työntekijän työn jatkamisen edellytykset ovat hävinneet lopullisesti esimerkiksi työntekijän kuoleman takia tai jos työntekijä joutuu työkyvyttömyyseläkkeelle. (Koskinen ym. 2018, 180–183; Moilanen 2013, 165–171.)

4.2.1 Määräaikainen työsopimus irtisanomisehdolla

Määräaikaiseen työsopimukseen on kuitenkin voitu sopia erikseen ehto irtisanomisesta. Tällaista määräaikaista työsopimusta hyvin usein kutsutaan sekamuotoiseksi työsopimukseksi. Kun työsopimukseen on kirjattu irtisanomisehto, muodostaa se irtisanomistilanteissa työnantajalle muutamia velvollisuuksia. Työnantajan on noudatettava työsopimuslain tai sopimuksen mukaista irtisanomisaikaa, työnantajan on käytettävä laillista irtisanomisperustetta ja työnantajan on noudatettava työsopimuksen päättämismenettelyä koskevia määräyksiä. Jos määräaikainen työsopimus irtisanoetaan, on työnantajalla työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus, sekä työsuhteen päättymisen jälkeen takaisinottovelvollisuus. Kyseiset velvoitteet ovat voimassa alkuperäisen määräaikaisen työsopimuksen päättymispäivään asti. (Moilanen 2013, 166; Paanetoja ym. 2019, 56.)

4.2.2 Määräaikainen työsopimus ilman irtisanomisehtoa

Määräaikainen työsopimus, jossa ei ole irtisanomisehtoa, voidaan päättää oikeastaan vain kahdessa tapauksessa, ja ne ovat työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella tai silloin, kun työsopimuksen päättämiseen on olemassa purkuperuste. Jos työnantaja muuten päättää määräaikaisen työsopimuksen, jossa ei ole irtisanomisehtoa, voidaan katsoa, että työnantaja on perusteettomasti päättänyt työsopimuksen ja tätä asiaa voidaan lähteä ratkomaan oikeusteitse. Mikäli

taas työntekijä päättää määräaikaisen työsopimuksen kesken sopimuskauden, voi hänelle syntyä vahingonkorvausvelvollisuus. Työnantajan on kuitenkin pystyttävä näyttämään toteen aiheutunut vahinko. (Moilanen 2013, 165.)

4.2.3 Viittä vuotta pidempi määräaikainen työsopimus

Jos määräaikainen työsopimus solmitaan viittä vuotta pidemmäksi ajaksi, tulee siitä viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä samoin perustein ja menettelytavoin irtisanottava, kuin toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta. Määräaikaisesta työsopimuksesta tulee automaattisesti viiden vuoden kuluttua irtisanomisenvaarainen. Määräaikainen työsopimus ei kuitenkaan muutu toistaiseksi voimassa olevaksi, vaikka irtisanomisoikeudet muuttuvat. (Moilanen 2013, 167.)

4.2.4 Poikkeukset määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisessa

On olemassa muutamia tilanteita, joissa määräaikaisen työsopimuksen voi irtisanoa ilman, että työsopimukseen olisi erikseen kirjattu irtisanomisehtoa. Työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus lomautettuna ollessaan ilman irtisanomisaikaa. Jos työntekijällä on tiedossa lomautuksen päättymispäivämäärä, tulee irtisanomisen tapahtua ennen, kuin lomautusta on jäljellä seitsemän päivää, koska työntekijällä ei ole oikeutta irtisanoa työsopimustaan, jos lomautusta on alle seitsemän päivää jäljellä. Työntekijällä on myös oikeus irtisanoa työsopimuksensa liikkeenluovutuksen yhteydessä työsopimuslain 7 luvun 5 §:n toisen momentin mainitsealla tavalla. Työnantajalla ja työntekijällä on myös oikeus irtisanoa työsopimus saneerausmenettelyn, työnantajan konkurssin tai kuoleman takia. Poikkeukset koskevat kaikkia työsopimuksia, myös toistaiseksi voimassa olevia. (Moilanen 2013, 171; Työsopimuslaki 55/2001 5:7.1 §; Työsopimuslaki 55/2001 7:5.2 §.)

4.2.5 Työsopimuksen purkaminen

Mikäli työsopimuslaissa oleva purkamisperuste täyttyy, voidaan määräaikainen työsopimus päätätä purkamalla. Jos työsopimus päätetään purkaa, työsopimus päättyy heti, eikä silloin sovelleta irtisanomisaikaa. Purkuperusteen tähttyminen edellyttää sitä, että sopijaosapuolen menettely loukkaa toista niin syvästi, että hänen ei kohtuudella voida edellyttää sietävän sopimusloukkausta, vaan hänellä on oikeus päätätä työsopimus välittömästi. (Moilanen 2013, 172, 174.)

Työnantaja voi purkaa määräaikaisen työsopimuksen esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijä on laiminlyönyt tai rikkonut työsopimuksen tai lain mukaisia työsuhteeseen vaikuttavia velvoitetta vakavalla tavalla, eikä työnantajaa voida kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista ennalta sovitun työsopimuskauden loppuun tai irtisanomisajan pituiseksi ajaksi. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi se, jos työntekijä on vapaa-ajallaan syylistynyt sellaiseen rikokseen, joka vakavalla tavalla on heikentänyt osapuolten välistä luottamusta tai muuten vaikuttanut olennaisella tavalla työntekijän velvoitteiden täyttymiseen. Työsopimuksen voi siis purkaa ainoastaan vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin, epäasiallisen käyttäytymisen tai epäasiallisen menettelyn johdosta. Työsopimusta ei voi purkaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Purkuoikeus raukeaa, mikäli työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä. (Moilanen 2013, 172–173.)

Työntekijällä on myös oikeus purkaa työsopimus, kunhan purkuperuste on työnantajasta johtuva. Purkuperuste ei voi siis olla esimerkiksi se, että työssäkäynti käy työntekijälle mahdottomaksi puuttuvan kulkuvälineen vuoksi. Työntekijä voi purkaa sopimuksen esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, kun työnantaja ei maksa palkkaa työntekijälle sopimuksen mukaisesti. Työntekijällä on myös 14 päivän määräaika vedota purkuperusteeseen. Jos työntekijä ei vetoa 14 päivän sisällä purkuperusteeseen, purkuperuste raukeaa, mikäli purkuperuste ei ole jatkuva. (Moilanen 2013, 173–174.)

4.2.6 Perusteeton päättäminen

Työsopimuksen perusteeton päättäminen tulee silloin kyseeseen, kun työsopimus päätetään ilman laillista perustetta. Määräaikainen työsopimus voidaan päättää perusteettomasti myös niissä tilanteissa, kun perusteltu syy on puuttunut työsopimuksesta, jolloin työsopimus katsottaisiin olevan toistaiseksi voimassa oleva ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämiselle ei ole ollut laillista syytä. Työsopimuksen perusteeton päättäminen on laissa kiellettyä ja perusteettomassa päättämisessä työnantaja voi joutua korvaamaan työntekijälle tästä aiheutuneet vahingot. Myös työntekijä voi päättää työsuhteen perusteetta ja silloin työntekijällä on korvausvastuu työnantajalle. Jos työntekijän työsuhde on päätetty perusteetta, ei työsuhdetta palauteta, ellei siitä ole erikseen sovittu. Mikäli työsopimuksen päättäminen riitautuu, käsitellään asia tuomioistuimessa. (Bruun & Von Koskull 2012, 70–72; Paanetoja 2019, 104; Työsopimuslaki 55/2001 12:2§.)

5 MITÄ ORGANISAATIOIDEN TULISI OTTAA HUOMIOON TYÖSUHDETTA PÄÄTTÄESSÄ?

Työsuhteiden päättäminen ei eroa merkittävästi toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsopimuksien osalta, jos asiaa ei tarkastella juridisesti. Molemmissa vastapuolena on ihminen, joka pitäisi nähdä päättämistilanteessa ihmisenä, eikä vain osana organisaation koneistoa. Tämä vaatii organisaatioilta tarkkaan harkittuja strategisia ratkaisuja ja laadukasta viestintää. Työsuhteiden päättäminen voi huonosti hoidettuina olla merkittävä mainehaitta organisaation työnantajakuvalle ja siksi siihen tulisi panostaa (Kurtén & Waaralinna 2015, 17.)

5.1 Viestintä

Oikeanlainen viestintä on yksi tärkeimmistä asioista työsuhdetta päättäessä. Valitettavan usein viestintä työsuhteiden päättämistilanteissa kuitenkin tapahtuu esimerkiksi yritysten oman intran kautta, jota jokainen työntekijä ei välttämättä edes seuraa. Laadukas viestintä ei ole aina helppo toteutettava ja se vaatii laadukasta suunnittelua ja panostusta, jotta sitä voidaan toteuttaa hyvin työyhteisöä palvellen. Viestinnän lähtökohtana voidaan pitää sitä, että viestintä olisi avointa, molempinpuolista ja salailua vältettäisiin viimeiseen asti. Laadukas viestintä vaikuttaa positiivisesti niin työpaikalle jääviin, kuin työsuhteen päättäneisiin työntekijöihin, koska laadukas viestintä sitouttaa työntekijöitä paremmin työpaikalle ja vähentää työsuhteen päättymisen aiheuttamaa järkytystä, koska työntekijä ymmärtää syyt työsuhteen päättämiseksi. Selkeys ja ymmärrettävyys ovat myös tärkeitä piirteitä laadukkaassa viestinnässä. Työnantajien pitäisi työsuhdetta päättäessä pystyä perustelemaan työntekijälle syyt, miksi hänen työsuhteensa päättyy, koska se lieventää työntekijöiden tuntemaa miksi juuri minä tunnetta, joka saattaa jäädä kaivelemaan työntekijää pitkäksi aikaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämä lieventää työntekijän henkistä kuormaa ja työntekijälle jää suurella todennäköisyydellä parempi kuva yrityksestä, joka auttaa yritystä työnhakijamarkkinoilla. Jotta viestintä pysyy yhdenmukaisena, olisi yrityksillä hyvä käyttää viestinnässään viestintäsuunnitelmaa. Viestintäsuunnitelma auttaa yrityksiä muutosprosessista ylipääsemiseen, kun jokainen esihenkilö tai johtotehtävissä oleva henkilö tietää mitä viestiä ja milloin. Työntekijöiden näkökulmasta katsottuna yhdenmukainen viestintä vähentää väärän informaation leviämistä ja huhuja, jotka saattavat aiheuttaa työpaikalle erilaisia konflikteja. Näiden kitkeminen on tärkeää yrityksille, koska yh-

teisymmärryksessä toimiva henkilöstö on yrityksen tehokkuuden kannalta merkittävä etu. Empaattisuus korostuu etenkin työsuhteen päättämishetkellä. Viestinnässä kannattaa siis panostaa myös ihmisläheisyyteen ja kuunnella mitä työntekijällä on tilanteessa sanottavana, koska tällöin työntekijälle ei jää yritystä vastaan niin suuria patoutumia ja hän todennäköisemmin suosittelee yritystä työnantajana. Empaattisuus on muutenkin tärkeää työyhteisöjen hyvinvoinnin kannalta ja siihen yrityksillä kannattaisi johtamisstrategioissaan panostaa. (Hurme 2012; Kankainen 2019; Kurtén & Waaralinna 2015, 67–68; Roder 2019.)

5.2 Suunnittelu ja strategia

Huolellinen suunnittelu ja suunnitellun strategian noudattaminen auttaa yrityksiä pääsemään muutosprosesseista yli mahdollisimman nopeasti. Työsuhteiden päättämisiä voidaan myös pitää muutosprosessina, jonka vaikutus korostuu, mitä enemmän päättämistilanteita tulee kerralla tai lyhyen ajan sisään. Liiketoiminnan strategisesta näkökulmasta katsottuna yrityksen kannattaisi suunnitella huolellisesti sitä, mihin suuntaan yritys on tulevaisuudessa menossa ja millaista osaamista siellä tarvittaisiin tulevaisuudessa mahdollista kasvua ajatellen. Kannattaa siis jokaisen työsuhteen päättämisen hetkellä ajatella sitä, voiko työntekijällä olla joku sellainen osaaminen, jota yritys tarvitsee tulevaisuudessa. Työsuhteita ei siis kannata päättää satunnaisesti, vaan jokaisen työsuhteen päättämisen tulisi olla myös perusteltua yrityksen strategian kannalta. Henkilöstö on kuitenkin se osa-alue, joka loppupeleissä toteuttaa yrityksen strategiaa. Henkilöstöstrategian katsotaan myös luovan koko yrityksen työnantajamaiseen, joka voi olla merkittävä kilpailuetu työnhakijamarkkinoilla työntekijöitä etsittäessä, varsinkin kun työvoimapula on paikoittain voimakasta. Henkilöstövarojen suunnittelu työntekijöiden näkökulmasta katsottuna parantaa luotettavuutta yritystä kohtaan, kun työntekijöiden ei tarvitse pelätä oman työpaikkansa puolesta ja tällä on sitouttava vaikutus henkilöstöön. (Kurtén & Waaralinna 2015, 242; Kaijala & Tolvanen 2020, 13–24, 159–165.)

Erilaiset työsuhteiden päättämistilanteet ovat aina yritystoiminnassa läsnä, ja näitä varten yritysten olisi hyvä suunnitelmallisesti kouluttaa esihenkilöitään, koska esihenkilö on lähes aina se, joka hoitaa ainakin työsuhteen päättämisprosessin alkuvaiheen. Kouluttaminen auttaa esihenkilöitä suorittamaan työsuhteen päättämistilanteen mahdollisimman laadukkaasti. Selkeä suunnitelma ja yhteinen strategia yhtenäistää johdon ja esihenkilöiden toimintatapoja, jonka seurauksena esimerkiksi väärän informaation leviäminen vähenee ja muutosprosessista tulee läpinäkyvämpi työntekijöille.

Läpinäkyvyys taas auttaa työntekijöiden ymmärrystä siitä, miksi yritys joutuu vähentämään työvoimaa ja esimerkiksi katkeruus työnantajaa kohtaan pienenee työsuhteen päättäneen työntekijän kannalta, mutta myös niiden työntekijöiden kannalta, jotka menettivät hyvän työkaverin työpaikaltaan. Tämä on tärkeää yrityksen jälkimarkkinointia ajatellen työnhakijamarkkinoilla. (Kurtén & Waaralinna 2015, 242–245; Grote 2016.)

5.3 Juridiikka

Yrity maailma on täynnä juridisia toimenpiteitä ja asioita, jonka seurauksena juridisen tietämyksen määrää ei saisi ikinä väheksyä henkilöstösuunnittelussa. Oli kyseessä määräaikainen työsopimus tai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, tulee yritysten olla huolellisia juridiikan kanssa. Kuten aiemmissa kappaleissa on todettu, on olemassa hyvin useita tilanteita, joissa työnantaja voi joutua korvausvelvolliseksi. On siis tärkeää tietää millaisilla työsopimuksilla työntekijät ovat ja millaiset ovat heidän juridiset oikeutensa mahdollisissa työntekijöiden vähennys tilanteissa. Yleensä tämä vastuu on yrityksen hr-osastolla, jonne kannattaisi palkata lakitietoisia ihmisiä tai mahdollisesti perustaa yrityksen sisälle oma juridinen osasto. Tämä ei kuitenkaan ole aina mahdollista, koska suuri osa yrityksistä on kooltaan sen verran pieniä. Tällaisissa tilanteissa yrityksillä kannattaa ulkoistaa juridinen osaaminen esimerkiksi jollekin lakitoimistolle, jotta yritys ei laiminlyö työntekijän juridisia oikeuksia edes vahingossa, koska korvausvelvollisuuden uhka on merkittävä ja sillä voi etenkin pienelle yritykselle olla suuret seuraukset taloudellisessa mielessä. (Kurtén & Waaralinna 2015, 114–115; Kaijala & Tolvanen 2020, 231.)

6 MENETELMÄT

Koostin tutkimuksen teoriaosuuden pitkälti aiempien tutkimusten pohjalta. Aiempien tutkimusten, kirjojen, lain, lakiin vaikuttaneiden esitysten ja artikkeleiden pohjalta sain aikaan aineiston, jolla pystyin vastaamaan tutkimuskysymyksiini. Tutkimusmenetelmänäni toimi siis laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on tutkimusmuoto, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Jyväskylän Yliopisto 2021.) Valitsin tutkimusmenetelmäseni laadullisen tutkimuksen, koska koin sen toimivan kvalitatiivista tutkimusta paremmin aiheeseeni.

Koska työni tietopohjaan käytettiin paljon kirjallisia lähteitä, tein lähteistä kirjallisuuskatsauksen. Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmenetelmä, jossa keskeisenä osana on aiemmin tehtyjen tutkimusten tarkasteleminen. Kirjallisuuskatsauksen avulla kootaan yhteen aiempien tutkimusten tuloksia uusien tutkimustulosten ja teorioiden saavuttamiseksi. (Salminen 2011, 6.) Kirjallisuuskatsausta käytettiin tietoperustan rakentamista varten. Tarkastelin aiempia tutkimuksia ja vedin niiden tuloksia yhteen luomaan mahdollisimman hyvän pohjan tutkimukseeni. Erilaisia lähteitä ja tutkimuksia oli paljon tarjolla, joten olennaisten asioiden poimiminen oli yksi haastavimmista asioista tietopohjan rakentamisessa. Sain kuitenkin poimittua olennaisen tiedon tarkastelemalla useita tutkimuksia samaan aikaan, sekä samalla vertaamalla tietoa lakiin. Erilaisten merkintöjen avulla sain kaikista tutkimuksista pääkohdat esille, joista koostin tekstin aina yhteen kappaleeseen kerrallaan. Kirjallisuuskatsaukseni voidaan alalajina tarkentaa kuvailevaksi kirjallisuuskatsaukseksi, koska kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkittavaa ilmiötä tutkitaan laaja alaisesti, niin kuin itsekkin tein ja mielestäni pystyin myös aiempien tutkimusten, lain ja erilaisten artikkeleiden pohjalta luomaan lisätietoa tutkittavasta ilmiöstä yhden laajemman tutkimuksen muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 134; Salminen 2011, 6.)

Organisaatioiden näkökulmaa varten loin kappaleen viisi, jossa tuotiin esille asioita, joita yritysten olisi hyvä ottaa huomioon työsuhdetta päättäessä. Rajasin tämän kappaleen käsittelemään viestintää, suunnittelua ja strategiaa, sekä juridiikkaa, koska koin ne tärkeimmiksi osa-alueiksi nimenomaan työni aihetta ajatellen. Kappaleessa työn rajausta lievennettiin hieman ja se koskee yleisesti työsuhteiden päättämistä. Tulin tähän tulokseen, koska juuri määräaikaisten työsuhteiden päättämistä koskevaa kirjallisuutta ei kappaleen aiheeseen juuri löytynyt. Kappaleen aiheet sisällytettiin johtopäätöksiin, joten käytännön toteutuminen aiheista löytyy sieltä. Kappaleen viisi toteutuksessa

käytettiin samoja menetelmiä, kuin muissakin teoriaosuuden kappaleissa esimerkiksi kirjallisuuskatsauksen muodossa. Sisällöltään en kuitenkaan halunnut tehdä siitä juridista kappaletta, vaan keskityin enemmän johtamisen näkökulmaan.

Työntekijöiden kokemusten esilletuontia varten pidin haastatteluja kuudelle eri aloilla ja eri työtehtävissä olleille henkilöille, jotka olivat olleet työntekijöinä määräaikaissa työsuhteissa. Henkilöt olivat eri vaiheissa heidän työurillaan, mutta jokaisella oli ollut vähintään yksi kokemus määräaikaisen työsuhteen päättymisestä. Lähtään vastaajat olivat 20–50-vuotiaita, joista osa oli työskennellyt julkisella sektorilla ja osa yksityisellä sektorilla. Valitsin tutkimukseen eri ikäisiä haastateltavia eri mittaisista työurista, jotta saataisiin mahdollisimman laaja otanta tämän kokoiseen tutkimukseen, eikä tutkimus rajoittuisi vain tietyn ikäisiin tai tietyn verran töitä tehneisiin henkilöihin, koska työpaikoillakin työskentelee hyvin eri ikäisiä ihmisiä, eri mittaisista työurista. Aloina toimivat kaupanala, teollisuusala, opetusala, valtion virastot, kuten verohallinto ja tuomioistuin ja pankkiala. Valitsin alat, koska laajasti hajautetuilla aloilla saatiin yhtenäistettyä kokemusta, eikä kokemus perustuisi vain yhden alan työntekijöiden varaan, joka lisäsi tutkimuksen luotettavuutta myös suuremmassa mitta-kaavassa. Haastatteluihin osallistuminen oli haastatelluille täysin vapaaehtoista ja vastaukset käsiteltiin anonyyminä. Tarkkoja yrityksiä tai toimipaikkoja ei myöskään tuotu ilmi tutkimuksessa, koska en halunnut leimata tiettyjä yrityksiä heidän toimintatavoistaan.

Haastatteluiden tarkoituksena oli tuoda työntekijöiden kokemuksia määräaikaisten työsuhteiden päättymisestä, ja haastatteluissa käytetyt kysymykset, sekä tiedot haastatteluista löytyvät liitteenä opinnäytetyön liitteet osiosta työn lopussa. Haastatteluista tehtiin johtopäätökset, joissa käsitellään työntekijöiden kokemuksia määräaikaisen työsuhteen päättymisestä heijastettuna siihen mitä yritysten kannattaisi ottaa huomioon työsuhdetta päätettäessä.

Haastattelujen tuomisessa osaksi tutkimusta ensimmäisenä vaiheena oli haastatella työntekijöitä. Kirjoitin haastattelujen sisällön itselleni sanatarkasti ylös, jonka jälkeen teksti piti litteroida, jotta haastatteluista saatiin kaikki olennainen tutkimukseen. Olennaiset asiat tekstistä saatiin poimittua lukemalla ja merkitsemällä kaikki pääkohdat ylös, jonka jälkeen kirjoitin tekstin puhtaaksi käyttäen vain tutkimuksen tavoitteen ja toisen tutkimuskysymyksen kannalta merkityksellisiä asioita. Tästä syystä haastatteluja ei ole täysin kuvattu tutkimukseen, vaan tekstiin on kuvattu kaikki olennaiset asiat, jotta tutkimus pysyi tavoitteen ja tutkimuskysymysten asettamien raamien sisällä. Haastatteluiden tuloksien raportoinnissa käytettiin paljon induktiivista päättelyä, eli haastatteluista tuotiin päätelmiä johtopäätöksiin tutkittavasta aiheesta.

Valittu aineisto auttoi vastaamaan tutkimuksen tutkimuskysymyksiin, koska sillä saatiin laajasti tietoa tutkimukseni aiheesta. Etenkin kirjallisuus ja artikkelit heijastettuna määräaikaista työsuhdetta käsitteleviin hallituksen esityksiin, erilaisiin direktiiveihin ja lakiin tarjosivat hyvin laajaa tietoa määräaikaisen työsuhteen päättymisestä. Koska osa kirjallisuudesta oli noin kymmenen vuoden takaa, tarkastelin niiden ajankohtaisuutta lain kautta ja tämän avulla sain varmuuden siitä, että kirjoissa esitellyt asiat olivat edelleen ajan tasalla. Myös haastattelut tarjosivat riittävän laajan tietopohjan siihen, että toiseen tutkimuskysymykseen saatiin vastattua. Aineistossa olleet kokemukset pystyivät tuomaan tämän kokoiseen tutkimukseen riittävästi erilaisia kokemuksia määräaikaisen työsuhteen päättymisestä.

7 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN PÄÄT- TYMISESTÄ

Tutkimukseen haastatelluista henkilöistä 40 prosenttia oli työskennellyt julkisella sektorilla, 40 prosenttia yksityisellä sektorilla ja 20 prosenttia molemmissa sektoreissa. Työnantajat vaihtelivat yksityisellä sektorilla kaupoista pankkiin ja yhteen tuotantolaitokseen. Julkisella sektorilla haastatellut olivat työskennelleet erilaisissa valtion virastoissa, verohallinnolla ja tuomioistuimessa, sekä opetuslalla ja puheterapeuttina kunnilla. Haastateltujen työsuhteet olivat yksityisellä sektorilla kestäneet noin puoli vuotta, kun taas julkisella sektorilla määräaikaisuudet olivat kestäneet noin 1–3 vuotta. Yksi haastatelluista oli työskennellyt useassa eri paikassa julkisella sektorilla puheterapeuttina ja erityisopettajana. Hänen työsuhteensa olivat kestäneet noin kuukaudesta noin vuoteen, mutta määräaikaisuuksia oli saattanut olla useita peräkkäin. Hän painotti, että valtiolla ja kunnissa työskentelevien henkilöiden on melkein pakko tehdä määräaikaisia työsuhteita, koska valtiolla ja kunnissa virat ovat hyvin tiukassa.

Työsuhteiden päättymisissä oli jonkin verran hajontaa. Maailmaa viime vuodet koetellut koronapandemia iski Suomen työmarkkinoihin kovalla otteella vuonna 2020, kun virus lähti leviämään Suomessa kunnolla. Pankissa työskennelleellä haastatellulla tämä oli aiheuttanut sen, että hänen työsuhteensa oli päätetty ennenaikaisesti vedoten tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin. Yksityisellä sektorilla työsuhteet päättyivät muuten pääasiassa sopimuksen loppuessa ennalta määrättynä päivänä. Julkisella sektorilla opetuslalla, sekä puheterapeuttina työskennelleellä ja tuomioistuimessa työskennelleellä oli käynyt hyvin ja määräaikaisuus oli päättynyt viran saamiseen, joko eri työpaikassa tai vaihtamalla saman alan töihin. Verohallinnossa työskennelleellä haastatellulla määräaikainen työsopimus oli päättynyt sopimuksen päätöspäivänä, eikä uutta sopimusta tehty.

Itse työsuhteen päättämistilanne koettiin yksityisellä sektorilla kaikissa ammateissa onnistuneen pääasiassa hyvin. Haastatteluista paistoi tyytyväisyys asian mutkattomaan hoitamiseen, ilman mitään ongelmia. Pankissa työskennelleellä oli kuitenkin asiaan hieman erilainen näkemys. Hänelle oli ilmoitettu työsuhteen irtisanomisesta työpaikan viestintäkanavaa pitkin. Viestissä kerrottiin, että koronan aiheuttamien muutoksien takia yritys joutuisi luopumaan määräaikaisista työntekijöistä. Tämä yllätti haastatellun, koska työpaikasta oli aiemmin luvattu jatkoa työsuhteelle vakituisena

määräaikaisen sopimuksen umpeuduttua. Hän kuitenkin korosti, että irtisanominen hoidettiin kuitenkin ammattimaisesti, mutta se oli tullut täysin yllättäen ja nopealla aikataululla. Hän olisi toivonut, että tilanteesta olisi ennalta varoitettu ja kerrottu avoimesti, että tällaisiin toimenpiteisiin oltiin ryhtymässä.

Julkisella sektorilla haastatellut eivät olleet yhtä tyytyväisiä tunteeseensa, joka työsuhteen päättämisestä jäi. Julkisella sektorilla työskennelleet olivat hyvin usein olleet samassa työtehtävässä useita määräaikaisia työsopimuksia peräkkäin. Tämä taas johti siihen, että työntekijöillä oli suurempi odotus uudelle työsopimukselle, kuin yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla työskennelleet korostivat sitä, että he olivat tiedustelleet useasti määräaikaisten työsopimuksiensa jatkoista työnantajiltaan, mutta mitään varmaa vastausta ei ollut tullut. ”Jännitin monta viikkoa epätietoisena ja hermoilin, kun työkavereiden määräaikaaisuudet uusittiin” (Haastattelu 4.) Tämä koettiin suurena epävarmuutena tulevasta ja samaan aikaan se alensi työmotivaatiota. Lisäksi jatkuva stressi töiden jatkumisesta oli koettu uuvuttavana. Jos työsuhde lopulta päättyi, koettiin se pääasiallisesti surullisena. Puheterapeuttina ja opetusalanalla työskennellyt kertoi, että hän oli joutunut välillä odottamaan jatkoa niin pitkään, että hän oli jopa saattanut olla muutaman päivän ilman työsopimusta töissä, koska uusi työsopimus oli jouduttu kirjoittamaan jälkikäteen. ”Työsuhteen lopettaminen ja uuden määräaikaaisuuden alkaminen on aina jäänyt tosi viime tippaan. Pahimmillaan olen ollut muutaman päivän töissä ilman työsopimusta, kun uusi kirjoitettiin jälkikäteen” (Haastattelu 2). Lisäksi hän kertoi, että hän on joskus joutunut tulemaan omalta vuosilomaltaan haastatteluun, koska julkisella sektorilla määräaikaiset työsopimukset joudutaan usein laittamaan yleiseen hakuun ja tämän takia hän on hakenut samaa työpaikkaa ja työtehtävää missä hän on ollut silloin töissä. Hän kuitenkin kertoi, että hän on ollut sikäli onnellisessa asemassa, että hänellä määräaikaiset työsopimukset ovat usein jatkuneet. Haastateltujen suurin toive työsuhteen päättämisen kynnyksellä olikin, että työsopimuksen jatkamisesta tai päättämisestä ilmoitettaisiin mahdollisimman hyvissä ajoin, koska tämä mahdollistaisi tilanteeseen ennakoimisen esimerkiksi uuden työpaikan etsimistä ajatellen ja loisi turvallisuudentunnetta. ”Työntekijänä olisin toivonut jotain ennakointia” (Haastattelu 1).

Työsuhteen päättymisen jälkeen useat haastatellut kokivat epävarmuutta tulevaisuudestaan. Panikissa työskennellyt, jonka työsuhde loppui koronaviruksen leviämisen seurauksena, kertoi että hän koki suurta epävarmuutta tulevasta, koska elintason lasku oli väistämätöntä ja hän oli joutunut luopumaan useista arkisista asioista tulojen laskettua. ”Työsuhteen päättymisen loi epävarmuutta talouteen, sekä turvallisuuden tunteeseen. Joistain asioista piti luopua tulojen muuttumisen vuoksi.

Koen, että elintasoni laski.” (Haastattelu 1.) Lisäksi epävarmuus yritysten rekrytointitarpeesta koronakriisin aikana painoi mieltä. Kaupoissa ja tuotantolaitoksessa työskennelleet kokivat, että määräaikaisen työn päättymisen ei ollut vaikuttanut juurikaan elämään, koska työ oli ollut alkujaankin vain sesonkiaikainen ja sen loppumiseen oli osauduttu varautua. Työsuhteen päättymisen vaikutti myös positiivisella tavalla heillä, jotka olivat saaneet vakituisen työpaikan. Nämä haastatellut kertoivat olonsa huojentuneen huomattavasti, koska jatkuva työhakemusten laittaminen, esittelyvideoiden tekeminen ja haastatteluissa käynti olivat nyt jääneet taakse ja pelko, jonka aiheutti epävarma tulevaisuus oli poissa. ”Työn hakeminen, haastatteluissa käyminen ja esittelyvideoiden tekeminen on todella kuluttavaa” (Haastattelu 2). Verohallinnossa työskennellyt oli myös saanut motivaatiota kouluttautua uudelleen työsuhteen päättymisen jälkeen, josta hän oli onnellinen, vaikka töiden loppuminen olikin aiheuttanut hänelle alkuun surua.

Halukkuus työskennellä tulevaisuudessa määräaikaisissa työsuhteissa jakoi haastatellut kahtia. Puolet haastatelluista kokivat, että he voisivat mielellään työskennellä jatkossakin määräaikaisissa työsuhteissa ja puolet kokivat määräaikaisen työsuhteen liian epävarmaksi työskennelläkseen selaisessa. Vakituisen työpaikan varmuus talouteen ja elämän suunnitteluun olivat suurimmat syyt sille, miksi haastatellut halusivat ensisijaisesti vakituisen työsuhteen. Opetusalalla ja puheterapeutina työskennellyt kuitenkin sanoi, että hän voisi työskennellä määräaikaisessa työsuhteessa, jos hän ottaisi virkavapaata, koska silloin olisi aina paikka, johon palata töihin. Haastatelluista yksikään ei kokenut, että määräaikaisen työsuhteen päättymisen olisi vaikuttanut negatiivisesti halukkuuteen työskennellä samassa yrityksessä myöhemmin.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn toisena tutkimuskysymyksenä oli kuinka työntekijät kokevat määräaikaisen työsuhteen päättymisen? Tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli saada selville työntekijöiden kokemuksia määräaikaisen työsuhteen päättymisestä ja tätä kokemusta, joka saatiin haastatteluiden kautta, heijastetaan tässä kappaleessa myös kappaleen viisi asioihin, jotta saadaan tuotua myös työntekijöiden toiveita päättämisen prosessin osalta yrityksille.

Yksityisellä sektorilla työsuhteet olivat kestäneet kaikilla vastanneilla alle vuoden, kun taas julkisella sektorilla työsuhteet olivat kestäneet vuodesta useampiin vuosiin. Kuitenkin julkisella sektorilla työskennelleet olivat pysyneet samassa työpaikassa usean työsopimuksen ajan, joten voidaan todeta, että julkisella sektorilla määräaikaisia työsuhteita solmitaan huomattavasti enemmän peräkkäin, kuin yksityisellä sektorilla. Kuten tutkimuksen teoriaosuudessa todettiin, peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmiminen ei ole laitonta, jos jokaiselle sopimukselle on olemassa perusteltu syy (Moilanen 2013, 43–44). Tätä hyödynnetään julkisen sektorin työpaikoissa ainakin valtion virastoissa ja opetusalla hyvin paljon. Työntekijät, eivät kokeneet useiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tekoa miellyttävänä, vaan enemmänkin pakollisena välivaiheena vakituisen työsopimuksen saamiselle. Muita juridisia asioita tutkimuksessa ei ilmennyt, vaan juridiikan osalta kaikki oli mennyt työntekijöiden mielestä hyvin.

Laadukkaan viestinnän lähtökohtana voidaan pitää avoimuutta, molemminpuolisuutta ja salailun minimointia (Kankainen 2019). Vaikkakin etenkin yksityisellä sektorilla vastaajat olivat tyytyväisiä viestinnän laatuun, nousi tutkimuksessa esille myös puutteita viestinnässä, etenkin julkisen sektorin osalta. Ongelmakohtiksi työntekijät totesivat etenkin tiedottamisen työsopimuksen jatkosta tai sen päättymisestä. Hyvin usein yritykset tiedottavat päättymisestä tai jatkumisesta työntekijöiden mielestä liian myöhään, jonka työntekijät tuntevat ahdistavana ja mahdollisesti hyvin pitkänä stressijaksona. Tällainen toiminta stressin lisäksi aiheuttaa myös työmotivaation alenemista työntekijöillä, joka on yritysten kannalta hyvin huono tilanne sitoutumisen ja tehokkuuden kannalta (Kurtén & Waaralinn 2015, 67–68). Myös tiedotustyyliin yritysten kannattaisi panostaa, eikä tiedottaa määräaikaisen työsuhteen päättymisestä vain työpaikan intraa käyttämällä, niin kuin yhdelle haastattelulle oli tehty. Tutkimuksesta voidaan todeta, että laadukkaan viestinnän merkitys työntekijälle on

suuri etenkin työntekijän kokemuksessa määräaikaisen työsuhteen päättymisestä. Lähtökohtaisesti etenkin määräaikaisen työsuhteen päättymisen tiedottaminen hyvissä ajoin pienentää työntekijöiden kokemaa järkytystä, koska määräaikaisuuden päättymiseen on kerennyt varautua.

Haastatelluista kukaan ei sanonut, ettei voisi työskennellä samassa työpaikassa myöhemmin uudelleen, joten todetaan ettei määräaikaisen työsuhteen päättymisen vaikutusta merkittävästi työntekijöiden halukkuuteen työskennellä samassa yrityksessä myöhemmin työurallaan. Tästä voidaan päätellä, että vaikka yritys päättäisi jonkun työntekijän määräaikaisen työsuhteen, sillä ei välttämättä ole tulevaisuuden osaamispulan kannalta merkittäviä seurauksia, koska työntekijät voisivat tulla takaisin töihin, olettaen tietenkin, että heidän elämäntilanteeseensa sopisi paluu samaan yritykseen. Henkilöstösuunnittelussa tulee silti olla tarkkana, koska vaikkei työntekijä kokisikaan, että hän ei tulisi ikinä töihin samaan yritykseen, voi hänen takaisin saantinsa osoittautua kuitenkin vaikeaksi. Työsuhteita ei siis kannata siltikään päättää satunnaisesti, vaan tarkkaan tulevaisuutta silmällä pitäen (Kaijala & Tolvanen 2020, 13–24).

Henkisesti määräaikaisen työsuhteen päättymisen on hyvin yksilöllistä. Osalle se on positiivinen kokemus, koska se antaa uusia suuntia elämälle vakituisen työpaikan löytymisen tai uudelleenkouluttautumisen muodossa. Osalle työsuhteen päättymisen taas on todella raskas kokemus. Turvallisuuden tunne on ihmiselle äärimmäisen tärkeä, jos se viedään pois, ihmisen elämänlaatu huononee. Taloudellinen asema luo hyvin paljon turvallisuuden tunnetta ja tulojen äkillinen lasku aiheuttaa päälimmäisenä tunteena pelkoa, koska lähes jokaisen ihmisen tulee saada laskut maksettua ja jokaisen tulee ainakin syödä. Tästä syystä pelko tulevasta on yksi päälimmäisistä ajatuksista, kun työntekijän työsuhde päättyy. Suru ja kaipuu ovat myös yleisiä kokemuksia. Usealle ihmiselle työpaikalle jää merkittävä rooli sosiaalisen elämän kannalta, koska useat viettävät työpaikallaan merkittävän osan päivästä. Myös stressi uusien töiden etsimisestä saa työntekijät kokemaan suurta epävarmuutta tulevasta. Negatiivisen kokemuksen omaavien työntekijöiden osalta voidaan siis katsoa, että määräaikaisen työsuhteen päättymisen horjuttaa lähes kaikkia ihmisten arjen perusarvoja ja aiheuttaa ainakin paljon stressiä.

Osalle työntekijöistä määräaikainen työsuhde ei ole ongelma ja he kokevatkin, että voivat työskennellä niissä jatkossakin. Osa työntekijöistä taas kokivat, etteivät halua jatkossa työskennellä määräaikaisissa työsuhteissa. Määräaikainen työsuhde koetaan riskinä, koska koskaan ei ole varmaa jatkuuko työt vai ei. Osalle määräaikaisissa työsuhteissa työskentely on pakollista, koska valtiolla

ja kunnissa vakituista työtä ei kovin helposti voi saada, jos ei ole ensin työskennellyt määräaikaisena ja kerryttänyt sitä kautta työkokemusta.

Yksittäistä vastausta tutkimuskysymykseen ei ole, vaan työntekijöiden kokemus vaihtelee yksilöiden välillä. Toisille se on jopa positiivinen kokemus uusien elämänsuuntien löytymisen muodossa, mutta osalle se on todella surullinen kokemus. Ennakkoon Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen tienneet työntekijät kokivat huomattavasti vähemmän negatiivisia tunteita, kuin he, jotka olivat tehneet useamman työsopimuksen peräkkäin. Negatiiviset tunteet kuten suru, epävarmuus tulevasta ja huoli taloudellisesta tilanteesta kuuluvat olennaisena osana määräaikaisen työsuhteen päättymiseen. Tätä voidaan kuitenkin lieventää työnantajien puolelta oikein toteutetulla viestinnällä ja itse päättämistilanteessa empaattisella otteella. Työntekijöiden suurimmat toiveet työnantajille olisivat ennakkointi ja aikainen tiedottaminen. Nämä auttaisivat työntekijöiden positiivisemmän kokemuksen luonnissa määräaikaisen työsuhteen päättyessä.

9 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuoda esille työntekijöiden kokemuksia määräaikaisen työsuhteen päättymisestä. Mielestäni opinnäytetyöni onnistui vastaamaan tavoitteeseen hyvin ja työntekijöiden kokemuksta saatiin tuotua hyvin lukijoille esille. Toivon, että kokemusten esilletuonti auttaa yrityksiä ymmärtämään työntekijöiden kokemuksia ja saisi aikaan enemmän empaattista otetta työsuhteen päättämistilanteisiin.

Tutkimuskysymyksiin opinnäytetyö onnistui myös vastaamaan hyvin. Vastauksena siihen, kuinka määräaikainen työsopimus voi päättyä, voidaan pitää sitä, että määräaikainen työsopimus päättyy yleensä ennalta sovittuna päivänä, mutta siinä on myös todella monta poikkeusta, jotka kannattaa ottaa huomioon. Myös siihen, kuinka työntekijät kokevat määräaikaisen työsuhteen päättymisen saatiin vastattua. Vastauksena tutkimuskysymykseen voidaan pitää sitä, että työntekijät, jotka tiesivät ennakoon, että heidän työsuhteensa ei jatku määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä kokivat vähemmän negatiivisia tunteita päättämistilanteessa, kuin ne, jotka odottivat työsopimukselleen jatkoa. Päällimmäiset negatiiviset tunteet olivat suru, epävarmuus tulevasta ja huoli taloudellisesta tilanteesta.

Määräaikaisen työsuhteen päättymisen on kuvattu niin laajasti, kuin pystyin ja sen osalta pidän tutkimusta todella luotettavana. Työsopimuslaki päivittyy koko ajan ja siksi tämän työn faktat saatavat vuosien mittaan hieman vääristyä, jos lakia joiltain osin päivitetään. Haastatteluiden tuloksia pidän myös luotettavina, toki otanta haastatteluissa voisi olla isompi, mikäli haluttaisiin vielä kattavampi kuva aiheesta, mutta tämän kokoluokan tutkimukseen koen, että haastatteluiden määrä oli riittävä. Haastatteluista saatu aineisto oli kuitenkin vaihteleva ja toistuvuus vastauksissa oli pientä.

Työ sujui aikataulullisesti suunnitelman mukaisesti, eikä missään vaiheessa tuntunut siltä, ettei aika riittäisi. Työläin asia tutkimusta tehdessä oli ehdottomasti aineiston kerääminen ja analysointi, mutta samaan aikaan se opetti minua todella paljon, joten tutkimuksen tekeminen ei itsessään tuntunut edes kovin työläältä. Aineiston keräämisen kannalta työläintä oli etsiä massasta mahdollisimman ajantasaisia lähteitä ja koska halusin olla varma, että kirjoittamani asiat ovat faktaa, käytin

lähteiden ajantasaisuuden varmistamiseen todella paljon aikaa. Koen kuitenkin, että opinnäytetyöni tekeminen oli todella antoisaa ja pidän työtäni onnistuneena.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että vaikka määräaikaisen työsuhteen päättymisen onkin usein hyvin elämää mullistava ja lähtökohtaisesti negatiivinen kokemus työntekijälle, voi sitä seurata joskus jotain hyvääkin. Lähtökohtaisesti työntekijät kuitenkin tuntevat määräaikaisen työsuhteen päättymisen surullisena tilanteena ja epävarmuus tulevasta etenkin taloudellisesti on hyvin läsnä. Työntekijöiden näkökulmasta pahin mahdollinen viestinnällinen virhe yrityksiltä on saada työntekijä uskomaan mahdolliseen jatkosopimukseen ja sitten päättää työsuhte liian lyhyellä varoitusajalla. Tämä aiheuttaa työntekijöille mahdollisesti jopa kuukausien stressijakson ja alentaa varmuudella työhyvinvointia, hyvinvointia arjessa ja työmotivaatiota. Tuloksien perusteella suurimmat kehityskohteet yrityksillä painottuvat viestintään ja henkilöstön suunnitteluun. Toivoisin siis, että yritykset jatkossa panostaisivat etenkin henkilöstön suunnitteluun ja viestintään, jotta työntekijöiden turhalta henkiseltä kuormittamiselta välttyttäisiin, koska sillä voi olla työntekijälle kauas kantoisia seurauksia. Positiivisena huomiona pidän sitä, että juridinen osaaminen yrityksillä määräaikaisen työsuhteen päättämisessä on hyvällä tasolla, koska kukaan haastateltu ei tuonut esille mitään juridisia rikkomuksia.

Haastatteluiden perusteella etenkin julkista sektoria kritisoitiin peräkkäisistä määräaikaisista työsuhteistä. Haastatelluista kahdella määräaikaiset työsuhteet olivat kuitenkin lopulta päättyneet virkoihin, joten mielestäni aiheellinen kysymys onkin se, että olivatko nämä työsuhteet turhaan määräaikaisia, koska työvoiman tarve oli selkeästi pysyvä? Toivoisinkin tulevaisuudessa enemmän keskustelua määräaikaisuudesta julkisella sektorilla, koska tuntuu siltä, että yksityisellä sektorilla määräaikaisuuden perusteiden noudattaminen on huomattavan paljon tarkempaa. Haastatelluista paistoi läpi oletamus siitä, että useiden peräkkäisten määräaikaisten työsuhteiden tekeminen julkisella sektorilla on pakollinen tie viran saantiin ja tämä vahvistaa kysymystä siitä, onko julkisella sektorilla työvoiman tarve todellisuudessa määräaikainen? Kuten aiemmassa kappaleessa todettiin, on jatkuva epävarmuus töiden jatkumisesta työntekijöille todella kuluttava kokemus.

Opin opinnäytetyötä tehdessäni hyvin paljon etenkin määräaikaisen työsuhteen juridiikasta ja pystyisin tuomaan tietämystä siitä eri alojen työpaikoille, joissa tehdään paljon määräaikaisuuksia.

Lisäksi tietotaito siitä, mitä yritysten pitäisi ottaa huomioon määräaikaisten työsopimuksien päättämisessä, on hyödyllinen taito ja pystyisin tuomaan sellaistaikin ammattitaitoa. Tärkeimpänä oppina pidän kuitenkin työntekijöiden empaattista tuntemusta päättämistilanteissa, koska jos tulen tulevaisuudessa olemaan esihenkilön asemassa tätä taitoa tarvitaan aina, kun jonkun työsuhde päättyy. Tunnejohtaminen on muutenkin nouseva asia johtamisstrategioissa ja tämän työn tekeminen auttaa minua sen osalta. Ja jos en koskaan tule olemaan esihenkilöasemassa uskoisin, että empaattisen tietotaidon lisääntyminen tekee minusta ainakin paremman työkaverin kollegoilleni.

LÄHTEET

Bruun, Niklas & Von Koskull, Anders 2012. Työoikeuden perusteet. 2. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Collin, Katja & Lemmetty, Soila 2019. Johtamisen eettiset konfliktit vahingoittavat työhyvinvointia suomalaisissa kasvuyrityksissä. Hakupäivä 26.2.2023. <https://peda.net/jyu/ruusupuisto/uutisar-kisto/3-2019/1>

Grote, Dick 2016. A Step by step guide to firing someone. Hakupäivä 8.2.2023. <https://hbr.org/2016/02/a-step-by-step-guide-to-firing-someone>

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 157/2000. Hakupäivä 12.12.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_157+2000.pdf

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta 239/2010. Hakupäivä 12.12.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_239+2010.pdf

Hurme, Pirkko 2012. Irtisanomistilanteiden johtaminen ja viestintä. Hakupäivä 7.2.2023. <https://viestijat.fi/irtisanomistilanteiden-johtaminen-ja-viestinta/>

Jyväskylän yliopisto 2021. Laadullinen tutkimus. Hakupäivä 29.12.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kaijala, Markku & Tolvanen, Riitta 2020. Henkilöstö – strateginen investointi? 1. Painos. Helsinki: Kauppakamari

Kairinen, Martti 2009. Työoikeus perusteineen. 2. uudistettu painos. Masku: Työelämän tietopalvelu Oy

Kalimo, Raija, Saarelma-Thiel, Tiina & Vuori, Jukka 1993. Työttömyys ja sen uhka: yksilön ja yhteisön kriisi. Hakupäivä 26.2.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo30277>

Kankainen, Saara 2019. Sisäinen viestintä: 10 perusohjetta johtajille ja esimiehille. Hakupäivä 28.2.2023. <https://hyplus.helsinki.fi/sisainen-viestinta-10-perusohjetta-johtajille-ja-esimiehille/>

Koskinen, Seppo, Kairinen, Martti, Nieminen, Kimmo, Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika 2018. Työoikeus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Kurtén, Staffan & Waaralinna, Anu 2015. Kun joudut irtisanomaan. 2. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Pro 2015.

Larja, Liisa & Peltonen, Juho 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. TEM-analyyseja 113/2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. Hakupäivä 27.2.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatietokartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf

Moilanen, Juha-Matti 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset 2. uudistettu painos. Helsinki: Talentum media Oy.

Neuvoston direktiivi 1999. Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 1999/70/EY, annettu 28.6.1999. Eur-lex. Hakupäivä 13.12.2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070>

Paanetoja, Jaana 2019. Työoikeus tutuksi - käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy

Paanetoja, Jaana, Lohi, Markus & Kärkkäinen, Mika 2019. Määräajat ja saatavat työsuhteessa. Helsinki: Alma Talent Oy

Roder, Nicole 2019. What is the best way to communicate terminations? Hakupäivä 7.2.2023.
<https://www.zenefits.com/workest/what-is-the-best-way-to-communicate-terminations/>

Salminen, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopisto. Hakupäivä 39.12.2022. Oula-finna. Vaatii käyttöoikeuden

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

Tilastokeskus 2022. Työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työikäisen väestön määrä kääntyi laskuun vuonna 2021. Hakupäivä 30.12.2022. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl2yinm5hzi1i0dw2f2b376he>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Työsopimuslaki 55/2001. Hakupäivä 10.12.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L1P3>

Työsopimuslaki 320/1970. Hakupäivä 10.12.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1970/19700320>

Liitteet

Liite 1. Haastattelulomake

Kokemuksia määräaikaisesta työsuhteesta

1. Missä ja milloin olit määräaikaisessa työsuhteessa?

2. Kuinka pitkä määräaikainen työsuhteesi oli?

3. Työskentelitkö julkisella sektorilla, yksityisellä sektorilla vai molemmissa?

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Julkisella sektorilla
☐ Yksityisellä sektorilla
☐ Molemmissa

4. Miksi työsuhde päättyi?

5. Kuinka työsuhteen lopettaminen hoidettiin ja millainen tunne siitä jäi?

6. Mitä olisit toivonut tehtäväksi toisin työsuhdetta päättäessä?

7. Miten työsuhteen loppuminen vaikutti elämääsi?

30.12.2022 20.31

Kokemuksia määräaikaisesta työsuhteesta

8. Voisitko työskennellä vielä määräaikaisessa työsuhteessa ja vaikuttiko työsuhteen päättäminen halukkuuteesi työskennellä myöhemmin samassa yrityksessä?

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms

Liite 2. Haastatteluiden toimialat, kestot ja päivämäärät

Haastattelu 1	Pankkiala	20min	1.1.2023
Haastattelu 2	Opetusala	20min	1.1.2023
Haastattelu 3	Tuomioistuin	18min	2.1.2023
Haastattelu 4	Verohallinto	15min	2.1.2023
Haastattelu 5	Tuotantolaitos	17min	3.1.2023
Haastattelu 6	Kaupanala	12min	4.1.2023