

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus

Paula Nevalainen

TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEEN LIITTYVÄT YHTEISTOIMINTA-
NEUVOTTELUT JA NIIDEN VAIKUTUKSET TYÖNTEKIJÄÄN

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2019



OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2019
Liiketalouden koulutus

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
013 260 600

Tekijä

Paula Nevalainen

Nimeke

Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut ja niiden vaikutukset työntekijään

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työvoiman käytön vähentämiseen liittyviä yhteistoimintaneuvotteluja sekä niiden vaikutuksia. Tutkimus toteutettiin lainopillisena tutkimuksena, jossa käytettiin lisäksi oikeussosiologiaa. Oikeussosiologiaa käytettiin kartoittaessa työvoiman käytön vähentämiseen liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutuksia työpaikalla. Vaikutuksia tutkittiin perehtymällä useisiin aiheesta julkaistuihin tutkimuksiin, raportteihin sekä artikkeleihin.

Opinnäytetyö jakaantuu kahteen osaan. Työn tietoperustassa käytiin läpi työvoiman käytön vähentämistä koskevat yhteistoimintalain pääkohdat, työvoiman käytön vähentämiseen liittyvien yhteistoimintaneuvottelujen edellytykset ja kulku sekä työntekijän oikeusturva yhteistoimintaneuvotteluissa. Opinnäytetyön toisessa osassa käsiteltiin työvoiman käytön vähentämiseen liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutuksia työyhteisössä.

Tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että yhteistoimintalaki ei enää vastaa nykypäivän työelämän tarpeita, ja se tulisi päivittää. Laki koetaan byrokraattisena ja vaikeasti ymmärrettävänä. Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvillä yhteistoimintaneuvotteluilla on useita sekä lyhyen aikavälin että pitkän aikavälin vaikutuksia yritykseen, työyhteisöön ja henkilöstöön. Neuvottelujen vaikutukset voivat heikentää yrityksen taloutta, työnantajakuvaa sekä töihin jäävän henkilöstön työhyvinvointia. Neuvottelut vaativat työnantajalta panostamista etenkin vuorovaikutukseen, viestintään ja tilanteen jälkihoitoon.

Kieli
suomi

Sivuja 60

Asiasanat

yhteistoimintalaki, yhteistoimintaneuvottelut, työvoiman käytön vähentäminen, yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset



THESIS
June 2019
Degree Programme in Business

Karjalankatu 3
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600

Author
Paula Nevalainen

Title

Co-operation Procedure and Its Influence on Personnel

Abstract

The purpose of this thesis was to study co-operation procedures which aim at personnel downsizing. This thesis also investigates the effects of the co-operation procedure on personnel. The co-operation procedure was studied using a juridical method and the theoretical background of the study is based on valid legal sources. Furthermore, legal sociology was used when the influences of co-operation procedures were studied. Influences were studied with the help of earlier studies, reports and literature relevant to the current topic.

This thesis is divided into two parts. The theoretical background of the study covers the main points of the Co-operation Act (334/2007), the co-operation procedure aiming at downsizing, the requirements concerning the co-operation procedure and the course of the negotiations. The legal protection of employees is also discussed. The second part of this thesis studies the effects of co-operation procedure aiming at personnel reduction.

It can be concluded that the Co-operation Act is no longer up to date and does not reflect the current world of work. Therefore, it should be updated to meet today's needs. The Co-operation Act is considered bureaucratic and hard to understand. The influences of co-operation procedure aiming at downsizing are various. There are both short-term and long-term impacts which affect the company, work community and the personnel. The effects of co-operation procedure can weaken the financial state of the company, employer's image and well-being of the personnel. The co-operation negotiations require that the employer invest especially into interaction, communication and debriefing after the negotiations are over.

Language

Finnish

Pages 60

Keywords

Co-operation Act, co-operation procedure, corporate downsizing

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Yhteistoimintalaki ja yhteistoimintaneuvottelut	9
2.1	Yhteistoimintalain historia	9
2.2	Yhteistoimintalain tarkoitus, soveltaminen ja yhteistoiminnan osapuolet	10
2.2.1	Yhteistoiminnan ja yhteistoimintalain tarkoitus.....	10
2.2.2	Yhteistoimintalain soveltaminen.....	13
2.2.3	Yhteistoiminnan osapuolet.....	16
3	Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä.....	17
3.1	Yhteistoimintaneuvotteluiden taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.....	18
3.1.1	Osa-aikaistamisen perusteet	22
3.1.2	Lomauttamisen perusteet	23
3.2	Yhteistoimintamenettelyn vaiheet	24
4	Yhteistoimintalaki työntekijän oikeuksien suojaajana.....	31
5	Yhteistoimintalain uudistaminen	33
5.1	Työnantajapuolen näkemykset yhteistoimintalain uudistamisesta	37
5.2	Palkansaajapuolen näkemykset yhteistoimintalain uudistamisesta	38
6	Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset.....	39
6.1	Yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset työyhteisöön	39
6.2	Yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset työntekijään	46
7	Pohdinta.....	51
	Lähteet.....	58

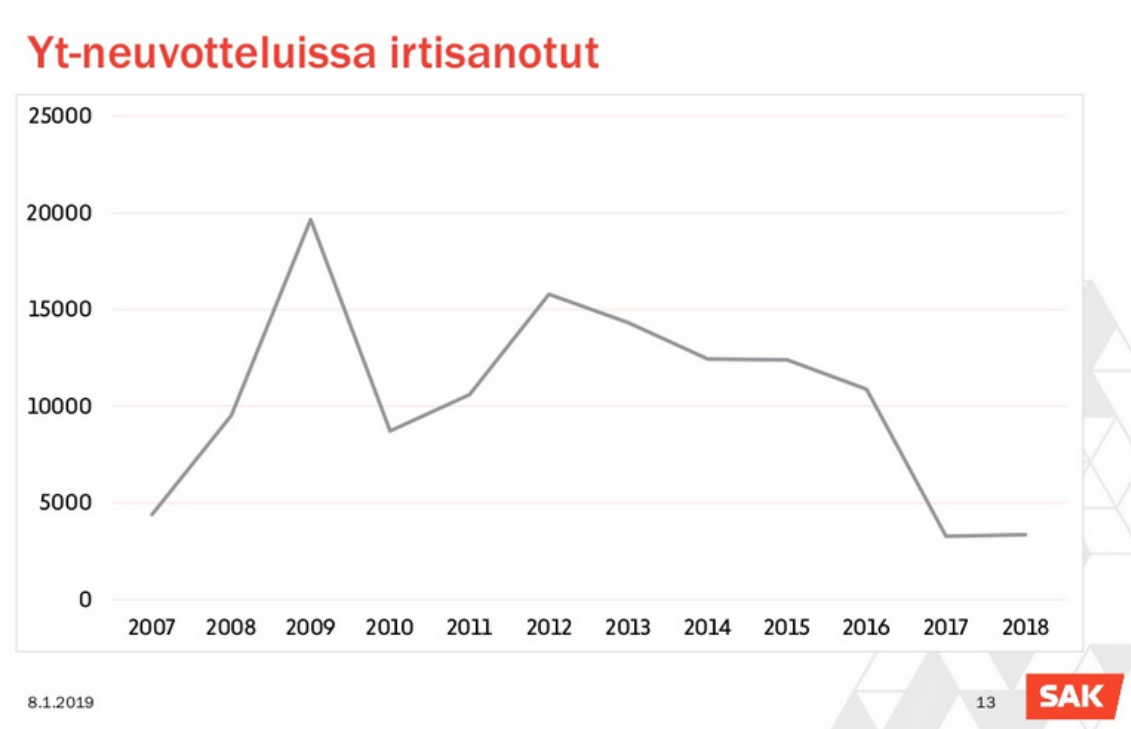
1 Johdanto

Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut herättävät tällä hetkellä paljon keskustelua yhteiskunnassamme ja nousevat uutisoinnissa esille lähes päivittäin. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin työvoiman käytön vähentämiseen liittyviä yhteistoimintaneuvotteluja sekä niiden vaikutuksia yritykseen, työyhteisöön ja henkilöstöön. Päädyin tähän aiheeseen, koska aihe on ajankohtainen ja mielestäni on aiheellista pohtia nykyisen yhteistoimintalain muutostarpeita, jotta lainsäädäntö saataisiin ajan tasalle ja vastaamaan nykypäivän työelämän tarpeita. On myös mielenkiintoista kartoittaa yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutuksia. Lisäksi oman oikeusturvansa toteutumisen kannalta jokaisen työntekijän olisi tärkeää tietää omat yhteistoimintamenettelyyn liittyvät oikeutensa työelämässä.

Suurin osa irtisanomisista tapahtuu tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Vuoden 2017 aikana Suomen TE-keskuksissa oli 88 000 työnhakijaa, joiden edellinen työsuhde oli päättynyt irtisanomiseen. Irtisanotuista 21 000 oli irtisanottu henkilökohtaisista syistä ja 67 000 henkilöä oli irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä. (Yle 2018.) Vuoden 2018 aikana yrityksistä irtisanottiin SAK:n seurannan mukaan 3362 henkilöä, kun edeltävän vuoden vastaava luku oli 3276, joten siihen verrattuna ei käytännössä tapahtunut muutosta. Irtisanomisissa ei ollut havaittavissa merkittäviä muutoksia myöskään toimialojen suhteen. Irtisanomisten määrä oli korkeimmissa lukemissa teollisuuden ja kaupan aloilla, mutta luvut jäivät myös niissä maltilliselle tasolle. Eniten työntekijöitään irtisanoivat viime vuonna Nokia (353 irtisanottua), Venator (253 irtisanottua) ja Restamax (200 irtisanottua). (SAK 2018.)

Alla oleva yt-neuvotteluissa irtisanottujen määrää kuvaava Kuvio 1 havainnollistaa yhteistoimintaneuvotteluissa irtisanottujen määrää aikavälillä 2007–2018. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n tilastoimat tiedot perustuvat julkisuudessa olleisiin ilmoituksiin yt-neuvotteluista ja niiden lopputuloksista. Kuviossa nousevat selkeästi esille edelliset taantumien ajanjaksot vuosina 2009 ja 2012, jolloin irtisanomisten määrässä oli selkeää kasvua. Vuoden 2012 jälkeen

yhteistoimintaneuvotteluissa irtisanottujen määrä on ollut laskusuunnassa. Yhteistoimintaneuvotteluja käydään edelleen paljon, mutta irtisanottavien määrät ovat vähentyneet.



Kuvio 1. Yt-neuvotteluissa irtisanotut. (SAK 2019).

Irtisanomisten määrä on pysynyt alkuvuonna 2019 maltillisena. Vuoden ensimmäisen neljänneksen aikana irtisanottiin 1525 työntekijää yhteistoimintaneuvottelujen kautta. Irtisanottujen määrä on hieman suurempi kuin vuoden 2018 alussa, mutta kuitenkin huomattavasti pienempi kuin 2010-luvulla keskimääräisesti. Vuoden 2019 kolmelle ensimmäiselle kuukaudelle ajoittui kaksi suurempaa irtisanomista. Veikkaus lopetti pelipöytätoiminnan ravintoloissa ja irtisanoi 360 työntekijää. Maaliskuussa Nokia irtisanoi yhteensä 280 työntekijää kaikista toimipisteistään Oulun tehdasta lukuun ottamatta. Tammi–maaliskuussa 2019 alkaneiden yhteistoimintaneuvottelujen ilmoitettu vähennystarve oli kaiken kaikkiaan 3318 työntekijää. Vuonna 2018 ilmoitettu vähennystarve samalla aikavälillä oli 2064. Myös Nokia ja Wärtsilä kävivät läpi laajat yhteistoimintaneuvottelut, joiden lopputuloksena oli huomattavasti neuvottelujen laajuutta vähäisemmät irtisanomiset. Vuonna 2019 kolmen ensimmäisen kuukauden aikana yhteistoimintaneuvottelujen alaisten työntekijöiden määrä oli yhteensä 41 127, kun alkuvuonna

2018 vastaava luku luku oli 6410. Alkuvuoden laajat yhteistoimintaneuvottelut nostivat lukumäärää huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna. (SAK 2019.)

Työsopimuslaki (55/2001) ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007, myöhemmin yhteistoimintalaki) antavat raamit työvoiman käytön vähentämisen edellytyksille ja yhteistoimintaneuvotteluille. Käsittelen opinnäytetyössäni työvoiman käytön vähentämiseen liittyviä yhteistoimintaneuvotteluja sekä niiden vaikutuksia yritykseen, työyhteisöön ja henkilöstöön. Tutkimus toteutettiin lainopillisena tutkimuksena, jossa käytettiin lisäksi oikeussosiologiaa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työvoiman käytön vähentämiseen liittyvän yhteistoimintamenettelyprosessin edellytyksiä, vaiheita ja menettelyjä. Opinnäytetyöni tietoperustassa käsittelen ensin yleisesti yhteistoimintaneuvotteluja yhteistoimintalain pohjalta. Sen jälkeen käyn läpi, mitä työvoiman käytön vähentämisellä tarkoitetaan, ja mitkä ovat työvoiman käytön vähentämisen perusteet ja menettelyt. Käyn läpi myös työntekijän oikeusturvaa yhteistoimintamenettelyyn liittyen ja käsittelen myös yhteistoimintalain uudistamisen tarvetta. Lisäksi käsittelen opinnäytetyössäni työvoiman käytön vähentämiseen liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutuksia yritykseen, työyhteisöön ja työntekijään erilaisten tutkimusten, raporttien sekä artikkeleiden kautta ja tuon näin tutkimukseeni oikeussosiologista näkökulmaa.

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelminä ovat lainopillinen tutkimus sekä oikeussosiologia. Lainoppi pohjautuu voimassa olevien oikeuslähteiden varaan. Oikeuslähteitä on käytettävä etusija- ja käyttöjärjestyssääntöjen mukaisessa järjestyksessä. Lainopin keskeisin tutkimusongelma on voimassa olevan oikeuden sisällön selvittäminen käsiteltävässä oikeusongelmassa. Lainoppi on pääosin tulkintaa, jossa oikeusjärjestykseen kuuluvia sääntöjä tutkitaan ja niiden sisältöä selvitetään. Lainoppi pyrkii vastaamaan kysymykseen, kuinka todellisessa tilanteessa tulisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaisesti. Toinen lainopin merkittävä tehtävä on tutkimuskohteen systematisointi, jolla tarkoitetaan voimassa olevan oikeuden jäsentämistä. Oikeusjärjestyksen sisältöön perehtyvän on helpompi löytää etsimänsä säännökset systematisoinnin avulla. Systematisointi auttaa oikeudellisten järjestelyiden kokonaiskuvan sekä niiden keskinäisuuhteiden hahmottamisessa. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20–21.)

Oikeuslähteitä ovat lähteet, jotka sisältävät tiedon oikeuden sisällöstä. Lainopin näkökulmasta lait ja muut säädökset ovat tärkeimpiä oikeuslähteitä. Oikeuden sisältö jää usein epäselväksi, jos tulkitaan pelkkää säädöstekstiä. Säädösten valmisteluaineistot, oikeustapaukset ja oikeuskirjallisuus ovat oikeudellisia lähteitä, joita tarvitaan säädöstekstien tulkinnan apuna. Oikeuslähteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään: vahvasti velvoittavat, heikosti velvoittavat ja sallitut oikeuslähteet. Laki ja maantapa ovat vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä. Lailla tarkoitetaan perustuslain lisäksi asetuksia, valtioneuvostojen ja ministeriöiden päätöksiä, hallintoviranomaisten antamia määräyksiä ja ohjeita sekä lisäksi EU-oikeuden säädöksiä. Heikosti velvoittaviksi oikeuslähteiksi luetaan lainsäätäjän tarkoitus sekä tuomioistuinten ratkaisut. Sallittuja oikeuslähteitä ovat oikeustiede, oikeushistorialliset, oikeusvertailevat ja reaaliset argumentit sekä arvot ja arvostukset. Juridisen kirjallisen työn lähteenä voidaan käyttää myös raportteja sekä tieteellisten aikakauslehtien artikkeleita. (Husa ym. 2008, 32–33, 85.)

Opinnäytetyöni tietoperusta on rakennettu käyttämällä lähteenä lakeja, lain esitöitä, oikeuskäytäntöä sekä oikeuskirjallisuutta. Oikeustieteen merkittävimmät osa-alueet ovat lainoppi, oikeushistoria, oikeussosiologia, oikeusfilosofia ja sekä vertaileva oikeustiede. Tutkimusta tehdessä näitä eri tarkastelutapoja on mahdollista yhdistellä tai liikkua niiden välissä. Tarkastelutavat eivät sulje toisiaan pois, ja rajanveto niiden välillä ei ole yksiselitteistä. Oikeustieteelliset työt sijoittuvat usein jollekin tietylle oikeustieteen osa-alueelle, mutta ne voivat sisältää myös muita lähestymistapoja. Oikeussosiologiassa keskitytään oikeudellisten ilmiöiden tarkasteluun yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta. Oikeussosiologiassa tarkastellaan ja analysoidaan oikeuden ja muun yhteiskunnan keskinäisiä vuorovaikutussuhteita oikeusjärjestyksen ulkopuolisista näkökohdista. (Husa ym. 2008, 19–22.) Oikeussosiologia asettaa oikeusjärjestykselle erilaisia kysymyksiä kuin pelkkä tulkintajuridiikka, ja näin ollen sen voidaan sanoa täydentävän oikeusdogmatiikkaa oikeustieteen sisällä (Alvesalo & Ervasti 2006, 9).

2 Yhteistoimintalaki ja yhteistoimintaneuvottelut

2.1 Yhteistoimintalain historia

Yhteistoimintalain ja henkilöstön osallistumisjärjestelmien perusta ulottuu Suomessa 1940-luvun alkuun. Silloin luotiin perusta koko nykyiselle työehtosopimusjärjestelmälle ja sopimismenettelylle työmarkkinajärjestöjen solmimalla niin sanottu tammikuun 1940 kihlauksella. (Hietala & Kaivanto 2018, 19.) Laki tuotantokomiteoista (470/1946 ja 843/1949) oli nykyisen yhteistoimintalain edeltäjä. Tuotantokomitea toimi yrityksen neuvoa-antavana elimenä, jonka tarkoitus oli antaa työntekijöille informaatiota yrityksen toiminnasta. Tuotantokomitean tehtävänä oli työtöehon, tuotannon, työkurin ja työturvallisuuden edistäminen. Tuotantokomitea edisti ammatillista kehitystä, työrauhaa, terveydellisiä oloja sekä viihtyvyyttä. Poliittinen ja työmarkkinapoliittinen keskustelu yritysdemokratiasta sai alkunsa 1960-luvulla. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt saavuttivat vuonna 1977 yhteisymmärryksen uuden lainsäädännön keskeisistä linjauksista pitkien keskustelujen, neuvottelujen ja laajan valmistelutyön jälkeen. Valmistelutyön tuloksena oli yhteistoimintalaki, joka tuli voimaan 1.7.1979. (Ahtela 2016, 8.)

Yhteistoimintalailla luotiin yrityksiin työehtosopimusjärjestelmästä erillinen yhteistoimintamenettely (HE 254/2006 vp, 8). Alkuperäistä yhteistoimintalakia on muutettu useamman kerran. Vuonna 1988 lakiin lisättiin neuvotteluajat, jotka koskevat kollektiiviperusteisia irtisanomisia, lomauttamisia sekä osa-aikaistamisia. Euroopan unionin direktiivit ovat omalta osaltaan aiheuttaneet vuosien varrella useita muutostarpeita yhteistoimintalakiin. Lakiin lisättiin vuonna 1990 kansallista konserniyhteistyötä koskevat säännökset. Vuosina 2001 ja 2004 puolestaan laajennettiin yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien asioiden piiriä. Muutosturvaa koskevat uudet säännökset liitettiin osaksi yhteistoimintalakia vuonna 2005. (Ahtela 2016, 8.)

Vuonna 2007 tuli voimaan yhteistoimintalain uudistus, jonka valmistelutyötä tehtiin Yt-lakikomiteassa kolme vuotta. Suomea kansainvälisesti sitovat säännökset, erityisesti EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi ja yritysneuvotteludirektiivi, on

otettu huomioon lain valmistelussa. Vuoden 2007 lakiuudistuksen myötä yhteistoimintalaki laajeni koskemaan 20–29 työntekijän yrityksiä. Uudistetulla lailla haettiin sisällyttää työpaikan kehittämiseen ja toimintaan sekä työn organisoiminnin uudistamiseen liittyviä osa-alueita yhteistoiminnan piiriin. Vuoden 1978 yhteistoimintalain piirissä oli noin 5000 vähintään 30 henkilöä työllistävää yritystä, joissa työskenteli noin 810 000 työntekijää. Yhteistoimintalain uudistamisen myötä laki laajeni koskemaan 20–29 työntekijän yrityksiä. Tämä uudistus lisäsi lain piiriin kuuluvien yritysten määrää noin 2800 yrityksellä, joiden palveluksessa oli noin 66 000 työntekijää. (Hietala & Kaivanto 2018, 21–22.)

Uudistetun yhteistoimintalain keskeinen tavoite oli lain luettavuuden sekä ymmärrettävyyden parantaminen. Uudistus pyrki myös vastaamaan työelämän rakenteiden sekä talouden muutoksiin. Yhteistoimintalakia on muutettu useasti myös vuoden 2007 uudistuksen jälkeen. Vuonna 2009 sähköisen viestinnän tietosuojalain mukaisten tietojen käsittely lisättiin yhteistoimintalain tarkoittamaksi asiaksi. Yhteistoimintalain valvonta siirtyi vuonna 2010 yhteistoiminta-asiamiehelle. Yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisältöä täsmennettiin ja laajennettiin vuonna 2014 voimaan tulleen taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevan lainsäädännön takia. Vuonna 2015 voimaan tullut uusi yhdenvertaisuuslaki aiheutti muutoksia edellä mainittujen suunnitelmien sisältöön. (Ahtela 2016, 8–9.)

2.2 Yhteistoimintalain tarkoitus, soveltaminen ja yhteistoiminnan osapuolet

2.2.1 Yhteistoiminnan ja yhteistoimintalain tarkoitus

Suomessa yhteistoimintamenettelyä työpaikoilla ohjaa yhteistoimintalainsäädäntö, jolla säädetään työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan vähimmäistaso (Haavasoja 2011, 8). Yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007, myöhemmin yhteistoimintalaki) annetun lain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutuksellista

yhteistoimintamenettelyä. Säännöksen taustalla on EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivi, jossa korostetaan muun muassa työmarkkinoiden vuoropuhelun ja luottamuksellisten suhteiden sekä niiden lujittamisen merkitystä. Henkilöstölle oikea-aikaisesti annetut riittävät tiedot yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista ovat yhteistoimintamenettelyjen perusta. Lain tavoitteena on kehittää yhteisymmärryksessä henkilöstön kanssa sekä yrityksen toimintaa että työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Lain tarkoituksena on myös työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoiminnan tiivistäminen, jotta työntekijöiden asemaa voidaan parantaa ja heidän työllistymistään tukea yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. (Hietala & Kaivanto 2018, 48–49.)

Yhteistoimintalaki säädettiin 1970-luvulla, jolloin se tuli sovellettavaksi huomattavasti nykyistä stabiilimpaan yritys- ja työsuhdekenttään. Yhteiskunnan taloustilanteessa on tapahtunut 1970-luvun lopun jälkeen suuria muutoksia muun muassa kansainvälistymisen, elinkeinorakenteen, henkilöstörakenteen, yritystoiminnan erikoistumisen sekä verkottumisen myötä. Työlainsäädäntö säätelee työelämää ja sen tulisi soveltua käytössä oleviin työ- ja tuotantomenetelmiin. Yhteistoimintalainsäädännöllä voidaan tukea yritysten kykyä löytää ratkaisuja laadullisesti kestävään tuottavuuteen. Yhteistoimintamenettelyllä voidaan kehittää työnantajan ja henkilöstön välistä aitoa vuorovaikutusta sekä toimintaprosesseja. Yhteistoimintamenettelyllä voidaan saada aikaan positiivisia vaikutuksia yritysten ja henkilöstön kehittämiseen. (HE 254/2006 vp, 7.)

Yhteistoiminnan keskeisenä tavoitteena on parantaa ja kehittää yrityksen tuottavuutta, toimintaympäristöä sekä toimintaa avointa vuorovaikutusta ja luottamusta lisäämällä. Yhteistoimintalain ensisijainen päämäärä on työnantajan ja työntekijöiden välisen vuoropuhelun kehittäminen, mutta lain avulla pyritään myös edistämään henkilöstöryhmien keskinäistä yhteistyötä. Uutta yhteistoimintalakia koskeva hallituksen esitys tuo esille, että kilpailuetujen aikaansaaminen perustuu vahvasti työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseen sekä luovuuteen. On tutkittu, että parhaat kilpailuedut saavuttavat yritykset, joiden henkilöstöllä on vaikutusmahdollisuuksia. Yhteistoimintalaki ei rajoita yrityksen liikkeenjohtovaltaa, eikä sillä pyritä vaikeuttamaan yritysten liiketoimintapäätöksiä. Lain tarkoituksena on

neuvottelumenettelyn ja yksimielisyyteen pyrkimisen merkityksen korostaminen yrityksen tuloksen näkökulmasta. On tärkeää pitää osaamispääoma yrityksessä, sillä henkilöstön näkemykset sekä asiantuntijuus ovat ratkaisevia tekijöitä yrityksen menestymisessä. (Hietala & Kaivanto 2018, 49–50.)

Yhteistoiminta on työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutusta, jonka muotoja ja sisältöjä säädellään lain ja sopimusten kautta. Yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden välistä työhön liittyvistä asioista keskustelemista, sopimista ja neuvottelemista. Yhteistoiminnalla pyritään antamaan henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työolojaan koskevaan päätöksentekoon, ja sitä kautta edistää työelämän laatua, työhyvinvointia sekä yrityksen toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta. Hyvällä yhteistoiminnalla voidaan sitouttaa henkilöstöä ja edistää yhteistä ymmärrystä, se ei ole ainoastaan johtamisen väline. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi ja saada asiansa sanottua. Yhteistoiminnalla pyritään hyvinvoivaan työyhteisöön, jossa pystytään tekemään laadukasta ja tuottavaa työtä terveellisissä työoloissa. Yhteistoiminta mahdollistaa työhyvinvoinnin parantamisen ja sitä kautta työurien pidentämisen. (Haavasoja 2011, 8.)

Hyvä yhteistoiminta työnantajan ja henkilöstön välillä on yksi keino parantaa ja kehittää yrityksen taloutta, toimintaa, tuottavuutta, sekä henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä kestäväällä tavalla. Hyvällä yhteistoiminnalla mahdollistetaan myös yrityksen kyky tarjota työtä sekä työllistää henkilöstöä pitkäjänteisesti. Näin ollen yhteistoiminnalla on sekä taloudellinen että terveydellinen ulottuvuus, joka vaikuttaa positiivisesti myös kansantalouteen ja -terveyteen. Yhteistoimintalain sisältö perustuu Suomessa sisäisesti harkittuihin ja toteutettuihin lainsäädännöllisiin ratkaisuihin sekä Suomen kansainvälisiin velvoitteisiin. Euroopan neuvoston ja Euroopan unionin säätelyä on saatettu voimaan yhteistoimintalailla. Euroopan neuvoston uudistetun sosiaalisen peruskirjan ja yhteistoimintamenettelydirektiivin säätely ovat työnantajan taloudellisesta asemastaan tiedottamisen taustalla, ja niillä on ollut keskeinen vaikutus yhteistoimintalain 8:n luvun työvoiman käytön vähentämistä koskeviin säännöksiin. (Lamponen 2016, 15–16.)

2.2.2 Yhteistoimintalain soveltaminen

Yhteistoimintalain 3 §:n mukaan yrityksellä tarkoitetaan yhteisöä, säätiötä ja luonnollista henkilöä, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei. Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Kaikkia yhteistoimintalain velvoitteita sovelletaan yrityksiin, joissa on säännöllisessä työsuhteessa vähintään 30 työntekijää. Yhteistoimintalain 4.1§:n mukaan lakia ei sovelleta valtion virastoissa ja laitoksissa. Lakia ei sovelleta kuntien, kuntayhtymien, evankelisluterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa. (Hietala & Kaivanto 2012, 34, 39.)

Työntekijöiden lukumäärää laskettaessa huomioidaan säännöllinen työ, jolla tarkoitetaan toistaiseksi voimassa olevaa, osa-aikaista tai määräaikaista työsuhdetta. Säännölliseksi työvoimaksi ei lasketa: tilapäisiä työntekijöitä, jotka työskentelevät lyhyen ajanjakson, kausiluonteisia tai ruuhkahuippujen takia palkattuja työntekijöitä eikä poikkeuksellisissa tehtävissä tilapäisesti työskenteleviä työntekijöitä. Jos yritys käyttää vuokratyövoimaa tai on ulkoistanut toimintojaan ja käyttää sopimukseen perustuvia palveluntuottajia, näitä töitä tekeviä ei huomioida laskettaessa säännöllistä työtä tekevien työntekijöiden lukumäärää yrityksessä. (Hietala & Kaivanto 2012, 34–35.)

Työneuvoston lausunnossa TN 1455-14 yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädettyä henkilöstömäärää laskettaessa oli otettava huomioon myös ne työntekijät, jotka suorittivat yrityksen säännönmukaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä vain satunnaisesti ja lyhyen ajan kerrallaan. Tapauksessa oli kyse siitä, onko Yritys X Oy:n työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti vähintään 20 ja katsotaanko yrityksen siten olevan yhteistoimintalain piiriin kuuluva yritys, johon lakia tulee soveltaa. Ilmoituksen mukaan X Oy:ssä oli vuonna 2012 vähennetty työvoimaa tuotannollisin ja taloudellisin perustein, käymättä yhteistoimintalain 8 luvussa edellytetyjä neuvotteluja. X Oy:n kaupparekisteriin merkitty päätoimiala oli ”muu liikkeenjohdon konsultointi” ja toimialoina liikkeenjohdon konsultointi, manageritoiminta, erilaisten markkinointiin liittyvien

palveluiden tuottaminen, myynti, vienti ja tuonti, arvopaperikauppa, immateriaalisten oikeuksien omistaminen sekä kiinteistöjen omistaminen ja hallinta. Yhtiön palveluksessa oli työskennellyt säännöllisesti vuoden 2012 aikana keskimäärin 14 henkilöä ja enimmilläänkin vain 17 henkilöä kuukaudessa. Säännöllisesti työkentelevien työntekijöiden lisäksi yhtiö on tehnyt toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia niin sanottujen promootiotyöntekijöiden kanssa. Heidän pääasiallinen työnsä oli suorittaa erilaisia tapahtumamarkkinointiin liittyviä tehtäviä käytännössä sattumanvaraisesti määräytyvinä yksittäisinä tapahtumapäivinä. Tehtävät ovat vaihdelleet riippuen työnantajan ja sen kulloisenkin asiakkaan tarpeista. Koska promootiotyötä on pidettävä osana X Oy:n säännönmukaista toimintaa, tulee sitä suorittavat työntekijät ottaa huomioon laskettaessa yhteistoimintalaissa tarkoitettua työntekijämäärää. Promootiotyötä oli teetetty jatkuvasti ainakin 20 työntekijällä. Kun tähän lisätään yhtiön ilmoittamat 14 vakituista työntekijää, voidaan todeta, että työntekijämäärä oli säännöllisesti vähintään 20. Näin ollen X Oy katsottiin yritykseksi, johon tulee soveltaa yhteistoimintalakia.

Työneuvoston lausunnossa TN 1469-17 käsiteltiin sitä, katsottiinko jääkiekon SM-liigan tehtäviä suorittaneiden erotuomarien, otteluvalvojien ja avustavien otteluvalvojien katsottiin olleen työsuhteessa X Oy:hyn, ja näin ollen lasketaanko heidät laissa tarkoitettuun yritykseen säännöllisesti työsuhteessa olevien työntekijöiden määrään. Lausunnon mukaan heidät oli laskettava mukaan yhteistoimintalaissa tarkoitettuun henkilöstömäärään riippumatta yksittäisen henkilön työmäärästä, koska kysymyksessä oli yhtiön säännönmukaisen toiminnan piirissä olevien tehtävien hoitaminen. Yhteistoimintalakia oli sovellettava myös pelikauden ulkopuolisena aikana, sillä henkilöstömäärä ylitti lain soveltamisrajan suurimman osan vuodesta.

Yrityksen henkilöstömäärän kokonaislukumäärä on ratkaiseva. Mikäli osakeyhtiöllä on toimipisteitä ympäri Suomea, lasketaan kyseessä olevien toimipisteiden henkilöstömäärä yhteen. Vaikka yksittäisessä toimipisteessä on vain 13 työntekijää, sovelletaan yhteistoimintalakia, mikäli koko osakeyhtiön palveluksessa on henkilöstöä vähintään lain edellyttämän vähimmäismäärän verran. (Paanetoja 2017, 154.)

Yhteistoimintalain 6 §:n mukaan työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, johon yhteistoimintalakia sovelletaan. Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (400/2004) annetun lain 7 §:n mukaan työneuvoston tehtävänä on antaa pyynnöstä lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.

Alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksessä on sovellettava työsopimuslain säännöksiä työsopimuksen päättämismenettelystä, työnantajan selvitysvelvollisuudesta sekä työntekijän kuulemisvelvollisuudesta (Hietala & Kaivanto 2012, 37). Työsopimuslain 9:2 §:n mukaan työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä ennen kuin irtisanoo työntekijän henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella tai purkaa työsopimuksen koeajalla tai erittäin painavasta syistä. Erittäin painavaksi syyksi katsotaan muun muassa työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti. Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta. Irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen koskiessa vain yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä eri henkilöstöryhmissä, on mahdollista käsitellä asia myös työnantajan ja tämän työntekijän tai edellä mainittujen työntekijöiden kesken. Työntekijää koskevasta asiasta on neuvoteltava myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken, mikäli työntekijä sitä tässä tilanteessa vaatii. (Hietala & Kaivanto 2012, 120.)

Työsopimuslain 7:3 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Mikäli työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin, työsopimusta ei saa irtisanoa. Työsopimuslain 7:4 §:n mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Mikäli sellaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa

yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 561.)

Työsopimuslain 7:3 §:n mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastavana aikana muuttuneet; tai töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

2.2.3 Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoimintalaissa tarkoitettun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintaneuvotteluiden osapuolina ovat työntekijä, jota yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee, hänen esimiehensä tai henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan edustaja. Henkilöstöryhmän edustajana toimii joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia koskee myös työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, henkilöstöryhmää edustaa myös työsuojeluvaltuutettu. (Paanetoja 2017, 155.) Näin toimitaan siinä tapauksessa, jos asiaa ei ole käsitelty tai ei tulla käsittelemään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain vaatimusten mukaisesti (Hietala & Kaivanto 2012, 53).

Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, sellaisen henkilöstöryhmän enemmistö voi valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan. Tämän päätöksen on oltava enemmistöpäätös. Sen jälkeen on enemmistön toimesta järjestettävä vaali tai muu valintamenettely siten, että kaikilla tähän ryhmään kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja myös, mikäli he eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään tai sen osaan kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Jos jonkin henkilöstöryhmän työntekijät eivät ole valinneet edustajaa tai eivät yksittäistapauksessa valitse keskuudestaan edustajaa, työnantaja voi neuvotella kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä ja täyttää sillä tavalla yhteistoimintavelvoitteensa. (Hietala & Kaivanto 2012, 54–55.)

Työsopimuslain 7:10 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen asiallisen ja painavan syyn perusteella ainoastaan, mikäli niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustavat, antaa siihen suostumuksensa. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tai mikäli kyseessä on irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä tai työnantajan konkurssi tai kuolema, vain jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. (Hietala & Kaivanto 2012, 55–56.)

3 Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä

Yhteistoimintalain 44.1 §:n mukaan lain kahdeksannen luvun säännöksiä sovelletaan, mikäli työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Näin ollen työnantaja ei ole vielä yhteistoimintamenettelyä aloitettaessa tehnyt päätöstä mahdollisesta työvoiman käytön vähentämisestä, vaan hän vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla voi mahdollisesti olla vaikutuksia käytettävän työvoiman määrään (HE 254/2006 vp, 60).

Yhteistoimintavelvoitteet tulevat sovellettaviksi riippumatta siitä, tekeekö irtisanomiseen johtavan päätöksen työnantaja tai määräysvaltaa käyttävä yritys (Hietala & Kaivanto 2018, 144).

3.1 Yhteistoimintaneuvotteluiden taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työsopimuslain (55/2001) 7:3 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, jos työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei voida irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Työsopimuslain 7:3 § on pakottava, eikä siitä voida poiketa työehtosopimuksella tai työsopimuksella muuten kuin työntekijän eduksi. Pykälän tahallisuudesta rikkomisesta tai huolimattomuudesta voi seurata työnantajalle korvausvelvollisuus työntekijää kohtaan. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 392–393.) Yhteistoimintalaki on menettelylaki, koska se määrittää yhteistoiminnan järjestämisen menettelylliset puitteet. Laki asettaa toimintavelvollisuuden ainoastaan työnantajalle. Työnantaja vastaa lain velvoitteiden noudattamisesta sekä yhteistoiminnan järjestämisestä. Henkilöstöä laki velvoittaa pitämään salassa tietyt yhteistoimintamenettelyn yhteydessä saamaansa tiedot rangaistusvastuun uhalla. (Äimälä & Kärkkäinen 2015, 16–17.)

Tuotannollisilla syillä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jolloin tuotteiden tai palveluiden kysyntä on alentunut olennaisesti ja sen takia joudutaan supistamaan toimintoja ja vähentämään henkilöstöä. Taloudelliset syyt tarkoittavat tilannetta, jolloin henkilöstöä joudutaan vähentämään kustannusten alentamiseksi tai kannattavuuden parantamiseksi. Työnantajan toiminnan uudelleenjärjestely tarkoittaa muun muassa uusien laitteiden ja toimintatapojen aiheuttamia muutoksia työtehtäviin. Kaikilla edellä mainituilla perusteilla on oltava pysyvä ja olennainen vaikutus tarjolla olevaan työhön. (Hietala ym. 2013, 393–394.)

Työsopimuslain 7:4 §:ssä säädetään, että työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, kun työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä pysyvästi ja olennaisesti vähentynyt.

Työnantajan on myös selvítettävä, olisiko työntekijä mahdollista siirtää tai kouluttaa muihin tehtäviin irtisanomisen sijasta. Hallituksen esityksen (157/2000 vp, 26) mukaan työn väheneminen voi johtua esimerkiksi kysynnän vähentymisestä, kilpailun kiristymisestä tai yrityksen toiminnan uudelleen suuntaamisesta.

Mikäli tarjolla oleva työ on vähentynyt joko vain olennaisesti tai vain pysyvästi, ei työnantaja saa irtisanoa työsopimusta, koska molempien edellytyksien on täytettävä. Tässä tapauksessa työnantajan on turvauduttava ensin muihin vaihtoehtoihin. Työnantajan tulee selvittää, voiko hän tarjota työntekijälle muuta työtä. Mikäli työntekijä tarvitsee koulutusta muuta tarjolla olevaa työtä varten, on työnantajan sitä tarjottava. (Hietala ym. 2013, 394–395.) Kohtuuserviointia ei sovelleta taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvien irtisanomisten perusteiden arvioinnissa. Näin ollen taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioitaessa tarkastellaan ainoastaan tarjolla olevan työn vähentymistä eikä vertailla työnantajan ja työntekijän olosuhteita toisiinsa. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 536.)

TT 2015-29

Tapauksessa yhtiö oli irtisanonut HR-tehtävissä työskennellen työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Kyseessä ollut tehtävä ei ollut irtisanomisen jälkeen lakkautettu, vaan tehtävä oli säilynyt pääpiirteittäin samanlaisena sisällöltään. Tehtävään oli siirretty yhtiössä aikaisemmin toisenlaisessa palkanlaskijana toiminut työntekijä. Katsottiin, että työnantajan toimintaedellytyksissä ei ollut tapahtunut sellaisia muutoksia, jotka olisi katsottu perusteeksi työntekijän korvaamiseksi toisella työntekijällä. Työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyjä perusteita työntekijän työsopimusta irtisanomiseen, koska työntekijän tekemä työ ei ollut työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla vähentynyt. Asiassa oli kiistatonta, että HR Specialist, local services -tehtävä on samankaltainen tehtävä kuin A:n hoitama HR Generalist -tehtävä, että sen katsottiin vastaavan A:n ammattitaitoa ja kokemusta. Sekä A että B olivat sopivia ja päteviä tehtävään. A oli koulutuksensa, työkokemuksensa ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella pätevä ja sopiva HR Specialist, local services -tehtävään. Hänen työnsä oli ollut kuvatus toimenkuvan hoitaminen. Työnantajan lojaliteettivelvoite edellyttää, että irtisanomisuhan alla olevalle tai irtisanotulle työntekijälle on annettava mahdollisuus osoittaa ammattitaitonsa toisessa

työssä. Työtuomioistuin katsoi, että A:n irtisanomista on työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla seurannut uuden, aiemmin erilaisessa työssä palkanlaskijana toimineen työntekijän ottaminen samankaltaiseen työtehtävään. Näin ollen A:n tekemä työ ei ole vähentynyt työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla. A:n hoitamaa HR Generalist -tehtävää ei A:n irtisanomisen jälkeen lakkautettu, vaan tehtävä oli säilynyt ainakin pääosin sisällöltään muuttumattomana. Yhtiön toimintaedellytyksissä todennettu tapahtuneen sellaisia muutoksia, joilla olisi voitu perustella A:n korvaaminen toisella työntekijällä. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan, ettei yhtiöllä ollut oikeutta irtisanoa A:n työsopimusta taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä.

Irtisanomisperustetta ei ole, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen palkannut uuden työntekijän samankaltaisiin työtehtäviin, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät ole muuttuneet. Tällä korostetaan sitä, että työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta näennäisillä tai tekaistuilla perusteilla. (Hietala ym. 2013, 395.)

KKO 1995:42

Tapauksessa todettiin, että yhtiö ei ollut näyttänyt, että teollisuussähkö- ja elektroniikka-asentajan koulutuksen ja yli 10 vuoden työkokemuksen omannut työntekijä olisi tarvinnut kylmäkoneasentajan työhön sellaista lisäkoulutusta, jota työnantaja ei olisi ollut velvollinen kohtuudella järjestämään. Tämän vuoksi irtisanomiseen ei ollut olemassa laillista perustetta. Tapauksessa yhtiö irtisanoi A:n työsuhteen taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella. Irtisanomista perusteltiin yrityksessä tapahtuneella työtehtävien muutoksella, josta johtuen kylmäkoneasennukset olivat lisääntyneet ja pienkoneasennukset puolestaan vähentyneet. Oli katsottu, että A:lla ei ollut kylmäkoneiden asennuksiin tarvittavaa koulutusta ja ammattitaitoa, sillä hän oli perehtynyt pääasiassa pienkoneasennuksiin. Yritys ei kuitenkaan pystynyt osoittamaan, että A:ta ei voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kouluttaa kohtuudella uusiin tehtäviin. Yhtiöön oli kuitenkin palkattu kolme uutta työntekijää työskentelemään pääasiassa kylmäkoneasentajina. Heistä kahdella ei ollut todistettavasti koulutusta kylmäkoneasentajan työtehtäviin, eikä heidän kanssaan työsopimuksen tehnyt B ollut selvittänyt heidän ammattikoulutustaan. Uusia asentajia oli perehdytetty kylmäkoneasennuksiin työn yhteydessä ja heidät oli palkattu vähäisen ammattitaitoa ja työkokemusta koskevan selvityksen perusteella. A:lla oli teollisuussähkö- ja

elektroniikka-asentajan koulutus sekä yli 10 vuoden työkokemus. Yhtiö ja B eivät pystyneet osoittamaan, että A olisi tarvinnut kylmäkoneasentajan työhön sellaista lisäkoulutusta, jota yhtiö ei olisi kohtuudella ollut velvollinen järjestämään. Tämän vuoksi irtisanomiselle ei ollut työsopimuslaissa tarkoitettua perustetta.

Mikäli töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä ja se ei ole vaikuttanut tarjolla olevan työn määrään, ei ole myöskään irtisanomisperustetta. Jos töiden uudelleenjärjestelyillä on vaikutusta työn laatuun, on työnantajan siinä tapauksessa ensisijaisesti koulutettava työntekijät, jotta he voivat jatkaa muuttuneissa työtehtävissä. Kone- ja laitehankintoja tehtäessä tai työmenetelmien muuttuessa voi käydä niin, että tarjolla oleva työ ei vähene, mutta työn sisältö ja vaativuus muuttuvat siinä määrin, että työntekijän on osallistuttava työnantajan järjestämään koulutukseen. (Hietala ym. 2013, 396.)

Laissa ei ole säädetty irtisanomisjärjestystä. Harvoilla aloilla on nykyisin irtisanomissuojasopimuksia, joissa olisi irtisanomista koskevia määräyksiä. Työehtosopimuksesta selviää, onko yrityksessä voimassa irtisanomisjärjestystä. Mikäli ei ole, voi työnantaja harkita vapaasti, ketkä irtisanotaan ensimmäisenä ja ketkä ovat yrityksen toimintaedellytysten kannalta tärkeimmät työntekijät, jotka halutaan pitää yrityksessä. Irtisanottavia ei voida kuitenkaan valita täysin vapaasti. Päätösvaltaa irtisanomisissa rajoittavat työsopimuslain tasapuolisen kohtelun vaatimus, yhdenvertaisuuslain säännökset ja syrjintäkielto sekä tasa-arvolain määrittämä säännös sukupuolisesta syrjinnästä. Työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muuhun edellä mainittuihin tekijöihin verrattavan seikan vuoksi. Henkilöstön edustajalla sekä perhevapaalla olevalla työntekijällä on erityinen työsuhdeturva. (Havula, Meincke & Vanhala-Harmanen 2017, 285.)

Työntekijöiden oikeusturvan näkökulmasta työsuhdeturva on merkittävä tekijä. Irtisanomisperusteita koskevalla sääntelyllä rajoitetaan sitä, että työntekijä ei voi menettää työtään epäoikeudenmukaisin perustein. Työnantajan direktio- ja liikkeenjohtovaltaa rajoitetaan irtisanomisperusteen vaatimuksella.

Irtisanomisperusteiden kriteereitä ovat: asiallisuus ja painavuus, olennaisuus ja vakavuus sekä olennaisesti ja pysyvästi. Niitä on mahdotonta määritellä sillä tavoin, että lain soveltaminen sekä tulkintaperiaatteet olisivat hyvin yksityiskohtaisia ja tarkkarajaisia. Irtisanomisperusteiden suhdetta ja toimivuutta on arvioitava yleisen oikeustajun, oikeudenmukaisuuden ja arvokäsitysten valossa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 105–106.)

KKO 2016:15

Työnantajalla oli ollut taloudelliset ja tuotannolliset syyt irtisanoa yksi kolmesta samaa työtä tehneestä työntekijästä. Työnantaja oli kohdistanut irtisanomisen A:han, koska A oli yli seitsemän kuukautta aiemmin pyytänyt tulla irtisanotuksi. Tosiasiassa A ei ollut halunnut irtisanomistaan. Korkein oikeus linjasi, että työnantaja voi valita irtisanottavat melko vapaasti irtisanoessaan työntekijöitä taloudellisista ja tuotannollisista syistä liiketoiminnallisten tarpeidensa mukaisesti ja huomioiden esimerkiksi työntekijöiden soveliaisuuden jäljelle jääneisiin työtehtäviin. Irtisanomisperusteiden on oltava asiallisia myös siinä tapauksessa, kun irtisanominen perustuu taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin. Irtisanottavia valittaessa käytettävät perusteet eivät saa kuitenkaan olla syrjiviä eivätkä muulla tavoin asiattomia. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, että irtisanomisen kohdistaminen A:han tämän kanssa aiemmin käytyjen yleisluontoisten keskustelujen perusteella oli sekä epäasiallista että työnantajan lojaliteettivelvoitteen vastaista. Korkeimman oikeuden mukaan valintaperusteen asiallisuus tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan ilmoittama peruste on todellinen. Näin ollen työsopimuksen irtisanomiselle ei ollut työsopimuslain 7:1 §:ssä tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä.

3.1.1 Osa-aikaistamisen perusteet

Osa-aikaistamisella tarkoitetaan työsuhteen työaikaa koskevan ehdon pysyvää muuttamista, mutta lomauttaminen tarkoittaa puolestaan väliaikaista järjestelyä (Paanetoja 2017, 109). Työsopimuslain 7:11§:n mukaan työntantaja voi yksipuolisesti osa-aikaistaa työntekijän taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella. Työnantajalla on oltava irtisanomisperuste, eli työn on oltava olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 588).

Osa-aikaistamisella tarkoitetaan työntekijän vuorokautisen tai viikoittaisen työajan pysyvää lyhentämistä. Mikäli työajan lyhentämistarve on vain tilapäinen, työntekijä tulee osa-aikaistamisen sijaan lomauttaa. Irtisanomisajan päätyttyä työnantaja on velvollinen tarjoamaan lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 588–589.)

3.1.2 Lomauttamisen perusteet

Lomauttaminen tarkoittaa työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun keskeyttämistä. Lomauttamisen aikana työntekijän työsuhde pysyy normaalisti voimassa. (Parnila 2017, 182.) Lomauttamisella voidaan välttää se, että työsuhdetta ei irtisanota esimerkiksi tilapäisten vaikeuksien ja tilauskannan vähentymisen takia (Bruun & Von Koskull 2012, 105–107). Osapuolten velvoitteet toisiaan kohtaan pysyvät voimassa lomautuksen aikana, mutta työntekijän on kuitenkin mahdollista ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä (Parnila 2017, 182). Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja kilpailukiello sitovat lomautettua työntekijää. Oikeuskirjallisuuden mukaan työntekijällä tulisi lomautuksen aikana olla oikeus harjoittaa ammattiaan vastaavaa työtä, jolloin kilpailukielloa olisi tulkittava väljemmin lomautuksen aikana. Tätä perustellaan Perustuslain (731/1999) 18:1 §:llä, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. (Bruun & Von Koskull 2012, 107.)

Lomauttaminen voidaan tehdä joko määräajaksi tai toistaiseksi ja sille ei ole säädetty vähimmäis- tai enimmäiskestoaikaa. Lomautus voi olla joko osa-aikainen tai kokoaikainen. Kokoaikalomautuksen ollessa kyseessä työntekijä ei työskentele ollenkaan. Osa-aikalomautuksen aikana työntekijän vuorokausikohtainen tai viikoittainen säännöllinen työaika lyhenee. (Parnila 2017, 182.) Määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa kuitenkin vain silloin, kun hän tekee vakituisen työntekijän sijaisuutta ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa sijaistettava henkilö (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Kyseessä on poikkeussääntö, jonka on tarkoitus suojella määräaikaista työntekijää (Bruun & Von Koskull 2012, 105).

Työvoiman vähentäminen lomauttamisella joko määräajaksi tai toistaiseksi voidaan tehdä vain taloudellisella ja tuotannollisella perusteella. Työsopimuslain 5:2 §:n mukaan työnantajalla on oikeus työntekijän lomauttamiseen, jos siihen on työsopimuslaissa tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste. Näin ollen työnantajan on mahdollista käyttää lomauttamista irtisanomista lievempänä keinona. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän, mikäli työ tai työnantajan edellytykset työn tarjoamiseen ovat vähentyneet tilapäisesti taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Työn vähentyminen katsotaan tilapäiseksi silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 päivää. Työntekijä on mahdollista lomauttaa toistaiseksi, mikäli käytössä on taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste. Työnantajan ja työntekijän on myös mahdollista sopia lomauttamisesta keskenään. Sopimus on solmittava työsuhteen aikana ja sen perusteena on oltava työnantajan toimintaan tai taloudelliseen tilaan liittyvä syy. Tässä tapauksessa lomautuksen on oltava määräaikainen. Ennen lomautuksen alkamista työnantajan on selvitettävä, onko työntekijälle mahdollista tarjota muuta työtä tai voitaisiinko hänelle järjestää työnantajan näkökulmasta tarpeellista koulutusta. Työnantajalla on oikeus irtisanoa lomautettu työntekijä, mikäli työn vähyyys muuttuu pysyväksi. (Paanetoja 2017, 107–109.)

3.2 Yhteistoimintamenettelyn vaiheet

Yhteistoimintalain 45.1 §:n mukaan työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista, mikäli työnantaja harkitsee yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista. Neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä neuvotteluissa käsiteltäviä asioita koskeva pääkohdittainen ehdotus. Yhteistoimintalain mukaan työnantaja ja henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajat käsittelevät työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista koskevat asiat. Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijällä on tällaisessa tilanteessa oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta neuvotellaan myös hänen edustajansa ja työnantajan kesken. (Paanetoja 2017, 160.)

TT 2010:52

Tapauksessa oli kyse siitä, että yhtiön hallitus oli tosiasiallisesti tehnyt päätöksen tehtaan lopettamisesta jo ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut oli aloitettu. Näin ollen yhtiö oli rikkonut työehtosopimuksen osana noudatettavan yhteistoimintalain mukaista neuvotteluelvöllisyyttä. Yhtiö tuomittiin maksamaan irtisanotuille työntekijöille yhteistoimintalain mukaista hyvitystä. On huomioitava, että yhteistoimintamenettelyä ja –neuvottelua koskevissa asioissa työnantajalla on näyttötaakka siitä, että yhteistoimintalain mukainen neuvotteluelvöllisyys on täytetty asianmukaisesti. HE 254/2006 mukaan työnantaja ei yhteistoimintamenettelyä aloittaessa ole vielä tehnyt päätöstä mahdollisista työvoiman vähentämiseen vaikuttavista kysymyksistä, vaan hän vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutuksia työvoiman määrään. Yhteistoimintaneuvottelujen lähtökohta ja perusta on se, että työnantaja voi ratkaista neuvottelujen kohteena olevan asian vasta neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen. Tässä tapauksessa työtuomioistuin katsoi, että tehtaan toiminnan jatkaminen ei ollut enää yhteistoimintamenettelyn käynnistyessä todellisenä vaihtoehto, ja lopullinen ratkaisu tehtaan toiminnan lopettamisesta oli tehty jo sitä ennen neuvotteluiden aloittamista.

Yhteistoimintalain 47.1 §:n mukaan työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot, mikäli työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista. Työnantajan on annettava tiedot: aiottujen toimenpiteiden perusteista; alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä; selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset toimeenpannaan. (Paanetoja 2017, 160.)

Yhteistoimintalain 47.2 §:n mukaan neuvotteluesitykseen on liitettävä henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävissä neuvottelussa. Yhteistoimintalain 47.3 §:n mukaan työnantajan harkitessa alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi,

työnantaja voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Työnantajan on annettava tiedot kirjallisesti, mikäli työntekijän tai asianomaisen henkilöstöryhmän edustaja niitä pyytää. (Paanetoja 2017, 160.)

TT 2009:9

Tapauksessa oli kyse siitä, olisiko henkilöstön edustajia pitänyt informoida työvoiman vähentämiseen liittyneissä yhteistoimintaneuvotteluissa yrityksen toisen yksikön tuotannon kehitysnäkymistä ja siellä odotettavissa olleista työpaikoista. Ratkaisussa katsottiin, että tieto olisi ollut yhteistoimintaneuvottelujen kannalta yhteistoimintalaissa tarkoitettu tarpeellinen tieto, kun arvioitiin työnantajan suunnittelemien henkilöstövähennysten perusteita ja vaihtoehtoja. Yhtiö laiminlöi työehtosopimuksen mukaisen neuvotteluelvoitteensa jättämällä tiedottamatta tiedossa olleista toisen yksikkönsä työllistämismahdollisuuksista. Työehtosopimuksen ja sen osana sovellettavien yhteistoimintalain säännösten mukaisesti työnantajan on työvoiman vähentämistä harkitessaan annettava henkilöstön edustajille aiottujen toimenpiteiden käsittelemiseksi tarpeelliset tiedot, kuten tiedot toimenpiteiden perusteista, arvio irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut toimenpiteet aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan näiden toimenpiteiden kohteena olevat työntekijät määräytyvät. Yhtiö jätti tiedottamatta toisen yksikkönsä näköpiirissä olleista työllistämismahdollisuuksista, ja näin ollen laiminlöi yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluelvoitteen ja rikkoi työehtosopimuksen määräystä. Työtuomioistuin katsoi, että vastaajayhtiö tulee velvoittaa suorittamaan asianomistajina oleville työntekijöille yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 15 mukainen hyvitys.

Yhteistoimintalain mukaan työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on työnantaja neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu aikaisemmin muussa yhteydessä. (Lamponen 2016, 174.)

Yhteistoimintalain 49.1 §:n mukaan työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistävaksi toimintasuunnitelmaksi, mikäli työnantaja on tehnyt neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Työnantajan on toimintasuunnitelmaa valmistellessaan välittömästi selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Toimintasuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työehtosopimuksin sovittu. Yhteistoimintalain 49.3 §:n mukaan, mikäli työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa tuotava esille toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista haakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. (Lamponen 2016, 176–177.)

Yhteistoimintalain 50.1 §:ssä todetaan, että jos työnantajan harkitsemat, yritys-toimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia. Yhteistoimintalain 51.1 § määrittää, että mikäli työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään tai enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajan niiden alkamisesta, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa ole toisin sovittu. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajan niiden alkamisesta, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa ole

tosin sovittu. Neuvottelujakso on 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30. (Lampinen 2017, 185.)

Yhteistoimintalain 53.1 §:n mukaan työnantajan on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä täytettyään neuvotteluelvoitteensa. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo toimeenpanna päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä. (Hietala & Kaivanto 2012, 136–137.)

KKO 1993:133

Yhtiössä oli ennen työntekijän irtisanomista pidetty keskustelutilaisuuksia, joissa oli käsitelty yhtiön taloudellista tilannetta, työntekijöiden myyntituloksia sekä huonosta taloudellisesta tilanteesta mahdollisesti aiheutuvia toimenpiteitä. Kyseisissä tilaisuuksissa ei ollut keskusteltu työntekijän kanssa hänen irtisanomisestaan tuotannollisilla perusteilla, joten keskustelutilaisuuksien ei katsottu täyttävän yhteistoimintalaissa edellytetyjä neuvotteluja. Yhtiö tuomittiin suorittamaan työntekijälle hyvitystä neuvotteluelvoitteen rikkomisesta.

Yhteistoimintalain 54§:n mukaan työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat. Niistä on käytävä ilmi ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot. Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan allekirjoittavat sen, ellei toisin sovita. Yhteistoimintalain 55 §:n mukaan henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus käyttää asiantuntijaa. Edustajilla on oikeus saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta. Tiedot voivat olla tarpeellisia yhteistoimintamenettelyyn valmistautumisessa. Tietojen on oltava käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Työnantajan on annettava tällaisille asiantuntijoille vapautus työstä ja maksettava heille korvausta ansionmenetyksestä. (Hietala & Kaivanto 2012, 136, 154.)

Työsopimuslain 12:2 §:n korvaussäännöstä sovelletaan sekä henkilöön liittyviin irtisanomisiin että taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisiin. Lainvalmisteluasiakirjoissa ratkaisulle perusteeksi on esitetty muun muassa se, että osa irtisanomisista on sellaisia, joissa työntekijästä johtuvat syyt ja työnantajan toimintaedellytysten muutoksista aiheutuvat syyt nivoutuvat yhteen niin, että irtisanomisperustetta on arvioitava kaikki seikat huomioon ottavalla kokonaisharkinnalla. Yhteistoimintalain 62 § määrää työnantajan maksamaan hyvitystä, mikäli irtisanomista edeltänyt yhteistoimintamenettely ei ole ollut lainmukainen. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 646.)

Yhteistoimintalaissa asetettujen velvoitteiden noudattamisen tehostamiseksi on säädetty kolme erilaista seuraamusta: hyvitys, rikosoikeudellinen rangaistusseuraamus sekä uhkasakko (Äimälä & Kärkkäinen 2015, 257). Yhteistoimintamenettelydirektiivin mukaisesti yhteistoimintavelvoitteiden noudattamatta jättämisen seuraamusten tulee olla tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Yhteistoimintalain 62 §:ssä määritellään hyvitysjärjestelmä lain noudattamatta jättämisestä. Työnantaja, joka on tahallisesti tai huolimattomuuden takia irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän ja jättänyt noudattamatta yhteistoimintalain 45–51§:n velvoitteet, voidaan tuomita maksamaan hyvitystä. Hyvitys on lain rikkomisesta työnantajalle aiheutuva yksityisoikeudellinen seuraamus. Työnantaja voidaan tuomita maksamaan työntekijälle hyvitystä enintään 34 519 euroa. (Hietala & Kaivanto 2018, 182.)

Yhteistoiminta-asiamies ja valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt, joiden tekemiä työehtosopimuksia on noudatettava yritysten työsuhteissa, toimivat yhteistoimintalain noudattamista valvovina tahoina. Lain valvonnan voidaan sanoa olevan kaksijakoista. Yhteistoiminta-asiamies on lakia valvova viranomainen. Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt puolestaan valvovat lakia työehtosopimusten laatijoiden puolelta, mutta työmarkkinajärjestöillä ei ole viranomaisvaltaa eikä viranomaisvelvollisuuksia. Yhteistoiminta-asiamies voi antaa neuvontaa ja ohjausta yhteistoimintalain soveltamisessa, mutta sitovia tulkintaohjeita se ei voi antaa. Yhteistoimintalain tulkinta kuuluu yleisille tuomioistuimille. (Hietala & Kaivanto 2018, 186.)

KKO 2009:72

Yrityksessä oli syksyllä 1998 käyty yhteistoimintaneuvottelut, joiden seurauksena työyksikkö lopetettiin ja työntekijät irtisanottiin. Yksikössä työskennellyt, neuvottelujen aikaan hoitovapaalla ollut työntekijä palasi töihin perhevapaansa päättymisen jälkeen syksyllä 2002, jolloin hänen työsopimuksensa irtisanottiin sanotuissa yhteistoimintaneuvotteluissa esillä olleiden tuotannollisten syiden perusteella. Yhtiöllä ei ollut tuolloin tarjota Reija S:lle hänen työsopimuksensa mukaista aiempaa työtä tai muutakaan hänen ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa työtä. Tapauksessa oli kysymys siitä, olisiko työntekijän kanssa tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut vielä ennen työsopimuksen irtisanomista. Asiassa oli Korkeimmassa oikeudessa kysymys siitä, oliko yhtiö laiminlyönyt yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluvollisuutensa jättäessään lokakuussa 2002 antamatta yhteistoimintalaissa tarkoitetun neuvotteluesityksen ja laiminlyödessään säädetyn neuvotteluajan noudattamisen. Korkeimman oikeuden ratkaisussa todettiin, että hovioikeuden tuomion lopputulosta ei muuteta. Hovioikeus totesi tuomiolauselmassaan, että vuonna 1998 käydyt yhteistoimintaneuvottelut olivat koskeneet Reija S:n työyksikön lopettamista ja myös Reija S:n työsuhdetta. Reija S oli ollut neuvotteluissa paikalla. Vuonna 1998 käydyillä neuvotteluilla ja Reija S:n vuonna 2002 tapahtuneella irtisanomisella oli ollut asiallinen yhteys eikä työnantaja ollut laiminlyönyt yhteistoimintalaista johtuneita velvoitteitaan.

Työsopimuslain 6:6 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työtä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, mikäli työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä on tehnyt. Takaisinottoaika on kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 451.)

KKO 2017:39

Työnantaja oli irtisanonut A:n toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen taloudellisista ja tuotannollisista syistä, koska A:n työtehtävät olivat olennaisesti ja pysyvästi vähentyneet. Työnantaja oli ennen A:n irtisanomista ja sen jälkeen ottanut samankaltaisiin työtehtäviin sellaisia työntekijöitä, joita oli tarvittaessa

kutsuttu töihin lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Yhtiössä tarjolla ollut työ ei ollut vähentynyt pysyvästi ja olennaisesti. Yhtiö oli irtisanomisen aikoihin lisännyt tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden käyttöä, ja he olivat tehneet töitä, joista A oli irtisanottu. A olisi voitu sijoittaa näihin tehtäviin. Yhtiössä on A:n irtisanomishetkellä ollut tiedossa tai ainakin ennakoitavissa t, että yhtiössä tulee olemaan sesonkiaikana tarjolla A:lle soveltuvaa työtä enemmän kuin lyhytaikaisesti ja satunnaisesti. Yhtiön katsottiin laiminlyöneen työsopimuslain mukaisen velvollisuutensa tarjota A:lle hänelle soveltuvaa yhtiössä tarjolla ollutta työtä, joten yhtiö ei olisi saanut irtisanoa hänen työsopimustaan.

4 Yhteistoimintalaki työntekijän oikeuksien suojaajana

Toimi-lehden artikkelissa *Yt-laki suojaa työntekijän oikeuksia* (2012) kerrotaan, että yhteistoiminnan taustalla on ajatus avoimesta keskustelusta yhdessä työntekijöiden kanssa, vuorovaikutuksesta, tiedottamisesta sekä tiedon jakamisesta työnantajien ja työntekijöiden välillä. Yt-laki on laadittu suojaamaan työntekijän oikeuksia, mutta silti kirjainyhdistelmästä yt puhuminen aiheuttaa lähinnä negatiivisia ajatuksia. Lain mukaiset yt-neuvottelut ovat kuitenkin vain yksi osa yhteistoimintaa. Yt-laissa säädetään muun muassa tiedottamisesta, työntekijöiden koulutuksesta ja perehdyttämisestä sekä tietojen saannin oikeuksista. Yhteistoimintalaki on laadittu tukemaan työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työoloihinsa, asemaansa, työllistymiseensä sekä työnantajan työtä koskeviin päätöksiin. Yt-neuvottelukunnassa olisi hyvä olla edustus eri henkilöstöryhmistä, kuten työterveyshuolto, työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies, johdon, toimihenkilöiden ja työntekijöiden edustus. Apuna voidaan tarvittaessa käyttää esimerkiksi yhteistoimintalain ja talousasioiden asiantuntijoita. Säännöllinen yhteistoiminta vaatii onnistuakseen avoimen työympäristön sekä hyvän yhteyden hr-puolen ja ylemmän johdon välillä. (Toimi 2012, 16–23.)

Neuvottelujen koskiessa tuotannollisia ja taloudellisia syitä neuvottelujen ensisijainen tavoite on etsiä vaihtoehtoja mahdolliselle irtisanomiselle. Työsopimuslaki edellyttää työnantajan selvittävän mahdollisuuden kouluttaa tai sijoittaa työntekijät toisiin tehtäviin. Työnantajan velvollisuus on antaa tietoa, olla tavoitettavissa

ja vastata työntekijöiden kysymyksiin. Mikäli näin ei tehdä rikotaan, yhteistoimintalakia ja sen mukaisia menettelyjä. Työntekijäpuolella on oltava riittävästi aikaa tilanteeseen perehtymiseen, epäselvien asioiden selvittämiseen sekä lisätietojen saamiseen. Yt-neuvottelujen minimineuvotteluajat ovat lakisääteisiä, ja niillä halutaan taata tietojen saaminen ja perusteellinen mahdollisuus asioiden käsittelemiseen. Yt-neuvottelujen tulosten odottaminen on työntekijöille kuormittavaa aikaa, epävarmuus irtisanomisista ahdistaa. Ihmiset ovat huolissaan oman työsuhteensa puolesta. Irtisanominen voi tuoda suuria muutoksia sekä omaan että perheen elämään. Epätietoisuus voi aiheuttaa kyttäämistä ja kilpailua työpaikoista, ja onkin erittäin tärkeää, että työnantaja vaikuttaisi ilmapiiiriin myötätuntoisella johtajuudella. Mikäli yt-neuvottelujen inhimilliset vaikutukset sivuutetaan, seurauksena työntekijöiden luottamus työnantajaan voi laskea. Tiedon saamisella ja keskustelulla voidaan vähentää epävarmuudesta johtuvaa pelkoa. (Toimi 2012, 16–23.)

Yhteistoimintalaki ei määrää, miten irtisanomiset tulisi hoitaa. Kun yt-neuvottelut on saatu päätökseen, niiden tuloksesta on ilmoitettava kohtuullisen ajan sisällä. Yhteistoimintalain osuus loppuu, kun ilmoitetaan mahdollisten irtisanottavien ja lomautettavien määrä. Hyvä lopputulos neuvotteluissa syntyy työnantajan jakamasta tiedosta, aidosta vuorovaikutuksesta ja neuvottelemalla saaduista ratkaisuista, joiden ansiosta ei tarvitse irtisanoa, irtisanoaan aiottua vähemmän tai irtisanomiset voidaan korvata lomautuksilla. Muutosturvalla yt-neuvotteluiden aikana tarkoitetaan neuvottelujen aikaisia tai niiden jälkeisiä toimia, joilla edistetään irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden uudelleen työllistymistä. Muutosturvasta on säädetty yhteistoimintalaissa, työsopimuslaissa ja työttömyysturvalaissa. (Toimi 2012, 16–23.) Työnantajien tietoisuutta yhteistoimintalain vaatimuksista sekä lain valvontaa olisi parannettava ja seuraamusjärjestelmää olisi tiukennettava. Henkilöstövähennyksiä koskevan neuvotteluelvoitteen laiminlyönnin seuraamuksena langetetut hyvitykset jäävät yleensä pieniksi. (Akavalainen 2016.)

5 Yhteistoimintalain uudistaminen

Yhteistoimintalain tehtävä on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuoro-vaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä sekä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia yrityksessä tehtäviin päätöksiin. Voimassa oleva yhteistoimintalaki mielletään kuitenkin usein irtisanomislaki, jonka mukaisia menettelytapoja sovelletaan, kun vähennetään työvoimaa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Yhteistoimintalain menettelytavat mielletään joiltain osin liian byrokraattisiksi, vaikeaselkoisiksi ja monimutkaisiksi. (Valtioneuvosto 2018.)

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa *Uusi yhteistoimintalaki yrityksissä – Uuden yhteistoimintalain vaikutusten arviointitutkimus* (2010) todetaan, että sekä työnantaja- että työntekijäpuoli tuntevat yhteistoimintalain vain tyydyttävästi tai välttävästi. Tutkimuksessa ilmeni, että työntekijäpuoli suhtautuu kriittisesti omiin mahdollisuuksiinsa vaikuttaa henkilöstön vähentämistä koskeviin ratkaisuihin. Yhteistoimintalain tulkintaongelmat koskevat lähinnä lain kirjoitustapaa ja yleistä selkeyttä. Tulkintaongelmien syynä on usein lain heikko tuntemus yrityksissä. Lain byrokraattisuus ja raskaus on koettu ongelmallisena etenkin pienissä yrityksissä. Tutkimuksessa ilmeni, että yt-neuvottelujen ajatellaan olevan työvoiman vähentämisneuvottelut. Tämä käsitys on vallalla sekä lain piirissä jo aiemmin olleissa yrityksissä että lakimuutoksen myötä lain piiriin tulleissa yrityksissä. Yt-neuvottelujen käsitteen suppea tuntemus yrityksissä kuvaa yhteistoimintalain mieltämistä edelleen irtisanomislaki. Yhteistoimintaneuvottelujen määräaikojen muutoksen tavoitteena on ollut neuvottelukäytäntöjen yksinkertaistaminen sekä joustavoittaminen. Työvoiman käytön vähentämistilanteissa työnantajapuoli on kokenut neuvotteluajan pidentämisellä olleen jokseenkin negatiivinen vaikutus yrityksen taloudelliseen tilanteeseen ja sitä kautta myös yrityksen toimintaedellytyksiin. Yhteistoimintalain soveltamisalan laajentamisen negatiivisina vaikutuksina nähdään sekä vuokratyövoiman käytön että epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen. (Eklund, Miettinen, Keinänen & Väätänen 2010, 151–157.)

Akavan Erityisalojen selvityksestä ilmeni, että taantuma on rapauttanut yt-käytäntöjä. Yhteistoimintamenettelyn kohteeksi joutuneet kertovat esimerkkejä huonosta kohtelusta työpaikoilla. Pahimmillaan työnantaja on päättänyt yt-neuvotteluiden lopputuloksen jo ennakolta. Viestinnässä voi olla usein vakavia puutteita ja huhut leviävät työyhteisössä, ja moni kokee neuvottelujen tuloksen epäoikeudenmukaisena. Yhteistoimintalain neuvotteluilmapiiriä korostavaa henki ei toteudu. Yhteistoimintalain mukainen pyrkimys yksimielisyyteen, oikea-aikaisuus ja riittävä tiedonsaanti eivät toteudu kaikilla työpaikoilla. Työsopimuslaissa ei tällä hetkellä määritellä riittävän tarkasti, mitä tuotannollisilla ja taloudellisilla irtisanomisperusteilla tarkoitetaan. Laki ei anna työntekijöille riittävää suojaa, jos henkilöstöä voidaan vähentää liian kevyin perustein. Perusteluilta olisi lainsäädännön tasolla vaadittava nykyistä enemmän tarkkuutta ja selkeyttä. (Akavalainen 2009.)

Nykyinen yt-laki lähtee siitä, että muutos on poikkeus. Uuden lain tulisi lähteä siitä, että muutos on pääsääntö ja staattinen tilanne on huolestuttava poikkeus. Uuden lain pääpaino tulisi olla myönteisen työelämäkulttuurin ja uudenlaisen yhteistyön edistämisessä. (Uusi Suomi 2016.)

Yhteistoimintalain uudelleenarvioinnin tarve katsottiin ajankohtaiseksi keväällä 2018 työ- ja elinkeinoministeriössä. Selvityshenkilöt Katarina Murto ja Rauno Vanhanen asetettiin vuoden 2018 toukokuussa ministeriön toimesta selvittämään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuutta. Murto ja Vanhanen saivat tehtäväkseen selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän ja yritystoiminnan tarpeisiin 2020-luvulla. Selvityksen tehtävänä oli arvioida myös yhteistoimintalain merkitystä työllistämisen edistämisessä. Lisäksi selvityksen piiriin kuului arvioida ja selvittää tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden toimivuutta ja suhdetta individuaaliperusteisiin irtisanomisperusteisiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 9.)

Vuoden 2018 joulukuussa asetettiin kolmikantainen työryhmä selvittämään vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän nykyisiä ja odotettavissa olevia tarpeita. Työryhmä tekee myös ehdotukset lainsäädäntömuutoksiksi, ja arvioi keinoja, joilla on mahdollista saavuttaa tavoitteet aidosta, luottamukseen perustuvasta ja työyhteisön kaikkia osapuolia hyödyttävästä yhteistoiminnasta työpaikoilla. Työryhmän tehtävänä on laatia arvio voimassa olevan lainsäädännön

tilasta sekä uuden sääntelyn tavoitteista ja tehdä ehdotus uuden yhteistoimintalain suuntaviivoista 14.6.2019 mennessä. Työryhmän on huomioitava arviossaan EU:n yhteistoimintaa koskeva sääntely sekä siihen liittyvä oikeuskäytäntö. Nykytilaa koskevassa arviossa on huomioitava myös keskeisten työehtosopimusten yhteistoimintamenettelyä koskevat määräykset. Työryhmän tulee saada työnsä valmiiksi 31.3.2020 mennessä. Työryhmä kuulee selvityksensä aikana erilaisia asiantuntijoita, muun muassa yhteistoiminta-asiamiestä sekä työnantaja- ja palkansaajaliittojen edustajia. (Valtioneuvosto 2018.)

Henkilöstövähennyksiä tehtäessä työnantajapuoli on usein tehnyt päätöksensä toimenpiteistä ennen kuin yt-neuvottelut ovat edes alkaneet (Akavalainen 2016). Yhteistoimintalakiin liittyvien kyselyiden, tutkimusten sekä kuultavien näkemysten ja lain kielteisen julkisuuskuvan perusteella voidaan todeta, että nykyinen yhteistoimintalaki ei toimi tavoitteensa mukaisesti. Yhteistoimintalain hengen mukainen aito vuorovaikutus, riittävä tiedonkulku sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet eivät nykypäivänä toteudu lain alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti. Yhteistoimintalaki koetaan erittäin vaikeaselkoisena, monimutkaisena sekä pääasiassa muutoseikkoihin ja määräaikoihin perustuvana menettelytapalakina. Yrityksien fokus yhteistoiminnassa on sanktioiden välttämässä ja virheiden etsimisessä sen sijaan, että keskityttäisiin toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 109–111.) Yhteistoimintalain muotovaatimukset tulisi määritellä niin, että pienetkin työpaikat kokevat ne selkeinä, ja lain periaatteiden soveltamisen tulisi olla niin yksinkertaista, että se onnistuisi myös pienessä startup-yrityksessä. (Ahtela 2016, 29.)

Lainsäädännöllä tulisi luoda paremmin toimivat raamit työnantajan ja henkilöstön välillä tapahtuvan vuoropuhelun ja toiminnan kehittämisen suhteen. Yhteistoimintalain uudistamisen tulisi pohjautua kokonaan erilaisille lähtökohdille kuin nykyinen laki, joka koetaan lähinnä irtisanomislakina. Yksi olennainen yhteistoimintaa koskevan sääntelyn tavoitteista on henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tiedonsaannin turvaaminen ja parantaminen sekä yritysten menestymismahdollisuuksien kehittäminen. Työntekijöiden tiedonsaantioikeuksien ja vaikutusmahdollisuuksien tulisi olla laajemmat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 104–111.)

Selvityksen mukaan taloudelliset ja tuotannolliset sekä henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet on syytä pitää erillään. Henkilöperusteiseen irtisanomiseen liittyvän työsuhteturvan tason on oltava korkeampi kuin kollektiiviperusteisen, liiketoimintapäätökseen tai organisaation taloudelliseen tilanteeseen pohjautuvan irtisanomisen. Käytännössä taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita käytetään joskus henkilöperusteiseen irtisanomiseen. Taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita tulisi täsmentää ja muutosturvaa parantaa lainsäädännöllä sellaisissa tilanteissa, joissa työvoiman vähentäminen tapahtuu tuotannollisilla tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä aiheutuvilla syillä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 105–106.)

Useissa työehtosopimuksissa on määräykset irtisanomisjärjestyksestä, mutta siitä tai irtisanottavien kriteereistä ei ole Suomessa laissa säädetty. Taloudellisten ja tuotannollisten perusteiden nojalla tapahtuva irtisanominen on Suomessa kansainvälisesti vertailtuna helppoa. Työnantajalla ei tarvitse olla taloudellisia perusteita irtisanomiseen. Perusteeksi riittää, että työ on tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työn vähentymistä kokonaan ei edellytetä. Työnantaja voi liikkeenjohtovaltansa perusteella toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä lakkauttaa jonkin toimipisteen ilman taloudellisia perusteita. Työn vähentymisen olennaisuuden ja pysyvyyden arviointi pohjautuu pitkälti oikeuskäytännön varaan. Taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden toimivuutta ja suhdetta yksilöperusteiseen irtisanomiseen on aiheellista arvioida kauttaaltaan huomioiden työsuhteturvan merkitys sekä yhteiskunnallinen arvopohja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 101–106.)

Yhteistoiminnan tavoitteiden merkittävää parantamista ei voida saada aikaan pelkästään yksittäisillä säännösmuutoksilla, vaan siihen vaaditaan yhteistoimintalain rakenteellinen ja sisällöllinen kokonaisuudistus. Työvoiman vähentämistä koskeva sääntely tulisi siirtää osaksi työ sopimuslakia pois yhteistoimintalaista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 106–108.) Henkilöstön vähentämistä koskevien normien siirtämisellä yhteistoimintalaista työ sopimuslakiin voitaisiin selkeyttää Yt-lakia. Ratkaisu olisi luonteva, koska irtisanomisten ja lomautusten perusteet sekä muut menettelytavat löytyvät työ sopimuslaista jo tällä hetkellä. (Ahtela 2016, 28.)

Jatkuvan vuoropuhelun edistämisen ja yrityksen toiminnan sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien osalta tulisi säätää kokonaan uusi laki. Uusi vuoropuheluun ja vaikutusmahdollisuuksiin keskittyvä yhteistoimintalaki tulisi muodostaa niin, että työehtosopimuksissa ja työpaikoilla voitaisiin sopia nykyistä enemmän menettelytavoista. Tämä voitaisiin saavuttaa yksinkertaistamalla ja keventämällä byrokratiaa sekä hallinnollista taakkaa aiheuttavia menettelytapasäännöksiä, jotka koskevat lain muoto- ja aikamääräyksiä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 106–110.) Paikallinen sopiminen on yksi yhteistoiminnan väline (Ahtela 2016, 30). Paikallisten neuvottelujen ja sopimisten kasvava merkitys voidaan nähdä yhtenä menestyksekkään yritystoiminnan edellytyksenä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 9). Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantioikeuksia tulisi lisätä. Menettelytapojen keventäminen ja byrokratian vähentäminen mahdollistaisi sen, että vuoropuhelua ja vaikutusmahdollisuuksia koskeva uusi laki voitaisiin ulottaa koskemaan nykyistä pienempiä yrityksiä. Työsopimuslakiin siirrettäviä työvoiman vähentämismenettelyä koskevia säännöksiä sovellettaisiin nykyistä pienempiin yrityksiin, mutta menettelysäännöksiä ei sovellettaisi tilanteessa, jossa taloudellisista ja tuotannollisista syistä arvioidut vähentämiset kohdistuisivat vain muutamiin henkilöihin. Samalla vähentämismenettelyssä henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta laajennettaisiin ja vaikutusmahdollisuuksia lisättäisiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 106–110.)

5.1 Työnantajapuolen näkemykset yhteistoimintalain uudistamisesta

Työnantajapuolella on noussut esiin se, että taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden kynnys vaikuttaa työllistämiseen voimakkaammin kuin individuaaliperusteinen irtisanomiskynnys. Mitä hankalammaksi kollektiiviperusteinen irtisanominen koetaan, sitä korkeampi on kynnys palkata uutta työvoimaa, jolloin työ teetetään mieluummin lisä-, yli- tai vuokratyönä. Rekrytoinnin näkökulmasta työnantajapuoli kokee puolen vuoden koeajan riittäväksi työntekijän sopivuuden arviointiin. Selvityksessä tuli esille, että isoissa yrityksissä kierretään individuaaliperustetta taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, jolloin hankalat työntekijät irtisanotaan kollektiiviperusteilla. Individuaaliperusteita tulisi joidenkin näkemysten mukaan alentaa ja niiden pitäisi olla kevyemmät kaikille yrityksille.

Koetaan, että taloudellista ja tuotannollista irtisanomiskynnystä pidetään liian helppona ja yksilöperusteista irtisanomista liian vaikeana. Liiketoiminnan muutoksista ja taloustilanteen vaihteluista johtuen taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ovat merkittävämpiä yrityksille. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet pystytään todentamaan, koska voitollinenkin yritys voidaan lakkauttaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 106–107.)

5.2 Palkansaajapuolen näkemykset yhteistoimintalain uudistamisesta

Palkansaajapuolella koetaan, että taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita ei ole käytännössä tarvetta perustella, jolloin irtisanomisen kynnys on erittäin matala myös kansainvälisesti vertailtuna. Taloudellisesti menestyvä yritys voi irtisanoa tuotannollisilla perusteilla ja myös toiminnan uudelleenjärjestely koetaan erittäin kevyeksi perusteeksi. Palkansaajapuolen mukaan taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita käytetään myös yksilöperusteisissa irtisanomisissa. Se millä perusteilla irtisanottavat työpaikalla valitaan, ei ole työpaikoilla avoimesti tiedossa. Yhteistoimintaprosessien menettelytapavirheet korostuvat irtisanomisperusteiden sijaan. Palkansaajapuolella koetaan, että kollektiiviperusteisissa irtisanomisissa henkilöstön edustajilla tai henkilöstöllä ei ole aitoa vaikutusmahdollisuutta. Työn vähentymistä tulisi perustella paremmin. Yrityksen kilpailutilanteen ja toimintaympäristön muutokset aiheuttavat liian helposti perusteet jatkuville tai toistuville yhteistoimintamenettelyille. Työnantajan näyttötaakan työn olennaisesta vähentymisestä tulisi palkansaajapuolen mielestä olla tiukempi. Koetaan myös, että irtisanomisjärjestyksen tulisi olla lakisääteinen. Työsuhdeturva koetaan palkansaajapuolella erittäin merkittävänä työntekijää suojaavana periaatteena ja erityisesti individuaaliperusteista irtisanomista niin merkittävänä toimenpiteenä, ettei irtisanomisperusteita tulisi heikentää. Palkansaajapuolen mukaan muutosturva tulee pohtia laajempuna kokonaisuutena osana kollektiiviperusteista irtisanomista ja kouluttamisveloitteelle nähdään merkittävä laajentamistarve. Myös työllistämissuunnitelma tulisi laatia kaikille irtisanottaville. Korvausten määrä nähdään erittäin pienenä perusteettomien irtisanomisten tilanteissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 107–108.)

6 Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset

6.1 Yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset työyhteisöön

Tekniikan akateemisten tutkimuksessa *Yhteistoiminnan henki hukassa: Kokeimuksia irtisanomisiin johtaneista yt-neuvotteluista asiantuntijaorganisaatioissa* (2014) tutkimuksen kohderyhmänä olivat asiantuntijat, erityisasiantuntijat tai keski johdossa työskentelevät ylemmät toimihenkilöt. Tutkimusta varten haastatellut henkilöt työskentelivät korkeaa koulutusta edellyttävissä tehtävissä asiantuntijaorganisaatioissa. Tutkimuksessa korostettiin sitä, että on syytä pitää mielessä asiantuntijaorganisaation luonne, kun pohditaan kyseessä olevan tutkimuksen tuloksia yhteistoimintaprosessin vaikutuksista yrityksessä tai työpaikalla. Yt-neuvotteluiden vaikutukset ovat suurella todennäköisyydellä erilaisia kuin esimerkiksi teollisessa tuotanto-organisaatioissa. Tutkimuksesta ilmeni, että moni koki henkilöstön sisäisten suhteiden kiristyneen yt-neuvotteluiden vuoksi. Noin kolmannes työnantajavastaaajista arvioi neuvottelusuhteiden kiristyneen ja henkilöstövastaaajista noin puolet. (Bairon, Hankamäki & Tapola 2014, 72.)

Tekniikan akateemisten tutkimuksen perusteella yhteistoimintaneuvottelujen vaikutukset yrityksessä tai työpaikalla voidaan jakaa lyhyt- ja pitkäkestoisiin vaikutuksiin. Yt-neuvottelujen alkaessa ilmenevä shokkivaikutus on lyhytkestoisista vaikutuksista merkittävin. Se aiheuttaa työn teon häiriintymisen yt-neuvottelujen ajaksi, keskimäärin kuudeksi viikoksi. Tutkimuksessa ilmeni, että asiantuntijatyössä vaadittava keskittymiskyky häiriintyy, kun edessä on irtisanomisen uhka. Töihin jääville yt-neuvotteluista seuraa usein muutoksia toimenkuvassa, jolloin koetaan oman työn tulevaisuuden olevan vaakalaudalla. Yt-neuvotteluiden pitkäkestoiset vaikutukset liittyvät työntekijöiden ja johdon välisen luottamuksen rapautumiseen. Pahimmassa tapauksessa työnsä säilyttävät työntekijät ajattelevat yrityksen olevan vailla luotettavaa johtoa ja sitä kautta vailla onnistumisen mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Yt-neuvotteluprosessin toteuttamistavalla on vaikutusta siihen, kuinka haitalliseksi työntekijöiden vähentäminen osoittautuu

yrittäjien jääville työntekijöille. Tutkimuksesta ilmeni, että työntekijät kokivat työilmapiiriin, motivaation, keskittymiskyvyn ja luovuuden heikenneen. Tutkimustuloksista nousi esille myös se, että työntekijät kokevat, ettei irtisanotuksi tulemiseen vaikuta se, onko hoitanut työnsä hyvin vai huonosti. Tämä on otettava vakavasti, sillä asiantuntijaorganisaation voidaan olettaa olevan toiminnallisesti erityisen herkkä tällaisille negatiivisille vaikutuksille. On mahdollista, että työnantaja voi menettää yt-prosessin aikana myös yrityksen kannalta merkityksellisiä työntekijöitä, jotka päättävät vaihtaa työnantajaa ja etsivä uuden työpaikan muualta. Edellä mainituilla ongelmilla voi olla tuottavuutta ja tehokkuutta alentavia vaikutuksia. Huonosti toteutettu yt-prosessi voi kääntyä tarkoitustaan vastaan, jolloin säästöjä ja supistuksia saavutetaan lyhyellä aikavälillä, mutta tuottavuuden ja tehokkuuden laskeminen ovat vaikutuksia, jotka näkyvät pidemmällä aikavälillä. Tutkimuksesta ilmeni, että huonosta yt-prosessista voi seurata negatiivinen kierre. (Bairon ym. 2014, 72.)

Helsingin Sanomat uutisoi, että yt-neuvotteluiden jälkihoito jää usein vajaaksi ja negatiiviset vaikutukset jatkuvat jopa useita vuosia. Asiantuntijoiden mukaan tilanne ei yleensä normalisoidu itsestään. Yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuloksena työpaikka voi säilyä, mutta työn ilo voi kadota. Irtisanominen on usein kriisitilanne, mutta myös työpaikalle jääminen voi olla raskaan neuvotteluprosessin jälkeen vaikeaa, toteavat asiantuntijat. Huomio työpaikoilla kohdistuu muualle kuin työntekijöiden hyvinvointiin ja useilla työpaikoilla yt-neuvotteluiden jälkihoito jääkin vajaaksi. Neuvotteluiden jälkihoito olisi tarpeellista, sillä yt-neuvottelut vaikuttavat organisaatiossa vielä pitkään päättymisensä jälkeen. Niillä työpaikoilla, joilla on ollut irtisanomisia, työntekijöiden sairastavuus voi olla aiempaa korkeampaa jopa useiden vuosien ajan. Mikäli kadonnut työmotivaatio ei palaa ja ajatus mahdollisesta seuraavasta yt-kierroksesta koetaan erityisen ahdistavaksi, kannattaa harkita työpaikan vaihtamista. On hyvin yleistä, että ihmiset jäävät työpaikalle, vaikka kokevat siellä olemisen hankalaksi. Usein paras ratkaisu tyytymättömyyteen on se, että uskaltaa tehdä irtioton ja katsoa, olisiko jossain muualla parempi olla. (Helsingin Sanomat 2014.) Työvoiman vähentämisen jälkeisiä työjärjestelyä suunniteltaessa työn turvallisuus ja terveys ovat olennaisia tekijöitä, jotka tulee huomioida (Lamponen 2016, 165).

Yt-prosessien ja irtisanomisten vaikutukset arvioidaan suomalaisissa yrityksissä usein reilusti alakanttiin. HRM Partners selvitti syksyllä 2014 irtisanomisiin liittyviä kokemuksia Suomessa sekä yritysten että lähteneiden työntekijöiden näkökulmasta. Leadership Finlandin teettämän tutkimuksen mukaan yrityksissä on usein liian ruusuinen kuva irtisanomisten vaikutuksista. Tutkimuksen pohjana olevat kyselyt toteutettiin sekä henkilöille, joiden työsuhde oli päättynyt, että yrityksille, joista oli vähennetty työntekijöitä vuonna 2013. Kyselyyn vastasi 175 henkilöä sekä 44 työnantajan edustajaa. Erotilanteen johtamista ei voi ulkoistaa hr-osastolle. Yrityksen johdon on osallistuttava näyttämällä esimerkkiä ja vietävä prosessia eteenpäin. Esimiehet ovat avainasemassa, eikä heitä saa jättää yksin vaativan prosessin keskelle. Tutkimuksen tuloksista ilmenee se, että valtaosa yrityksistä kokee hoitaneensa yt-prosessin hyvin tai erittäin hyvin, kun irtisanotuista näin koki ainoastaan noin viidennes. Lähteneistä työntekijöistä 16 % suosittelisi edellistä työnantajaansa. Yrityksistä noin kaksinkertainen määrä uskoi irtisanotujen suosittelleen heitä jatkossa työnantajana. Irtisanotuista 43 % kertoi yt-neuvotteluiden alkamisesta tai omasta lähdöstään sosiaalisessa mediassa, jolloin voidaan todeta, että yt-prosessilla on myös merkittävä maineriski yrityksen työnantajakuvalle. (Leadership Finland 2014.)

HRM Partnersin outplacement-palveluista vastaava johtaja Sebastian Lindqvist totesi, että viime vuodet ovat olleet taloudellisesti vaikeita aikoja yrityksille. Irtisanomisia on ollut niin paljon, että työntekijät ovat väsyneet epävarmuuteen. Yrityksissä on puolestaan havaittavissa rutinoitumista toinen toistaan seuraaviin yt-neuvotteluihin. Lindqvist toteaa, että riskinä on yt-prosesseihin turtuminen, jolloin työntekijän kunnioittaminen ja inhimillisyys voivat jäädä lähes huomiotta. Yritykset keskittyvät enemmän liiketoiminnalliseen ja juridiseen näkökulmaan, ja kokevat onnistuneensa, kun liiketoiminnallinen ja juridinen puoli on hoidettu hyvin. Työntekijä katsoo kokonaisuutta subjektiivisesti, jolloin suurin merkitys on sillä mitä yksittäiselle työntekijälle tapahtuu. Lähiesimiehellä on ratkaiseva rooli, kun tarkastellaan, millainen olo lähtevälle työntekijälle jää. Pienilläkin asioilla voi olla suuri vaikutus henkilöstön kokemukseen yt-prosessista, ja tämä yritysten tulisi huomioida puntaroidessaan yt-prosessia omasta näkökulmastaan. Lindqvistin mukaan yritysten tulisi huomioida se, kuinka esimies suoriutuu ja käyttäytyy irtisanomiskeskustelussa ja kuinka keskusteluun on valmistauduttu. Esimieheltä

vaaditaan paljon, ja yt-prosessissa ilmenee yrityksen johtamisen taso. Hyvinä aikoina johtaminen on helppoa, mutta vaikeina aikoina esimiestyön onnistuminen nähdään konkreettisesti siinä, kuinka esimies on läsnä ja kuinka hän tukee alaisiaan. (Leadership Finland 2014.)

Tutkimuksen tuloksissa näkyi myös jotain positiivista. Yrityksissä jatkavaa henkilöstöä tuetaan enemmän kuin viisi vuotta sitten. Yritykset ovat huomanneet, että yt-neuvottelut vaikuttavat aina myös yrityksessä jatkavan henkilöstön motivaatioon ja jaksamiseen. Jatkava henkilöstö koki irtisanomisista aiheutuneen työilmapiirin heikentymisen noin 67 % yrityksistä. Tutkimuksen tuloksista ilmeni myös, että jatkavaa henkilöstöä tukevaa työnantajaa suositellaan todennäköisesti paremmin työnantajana. (Leadership Finland 2014.)

Suomen Yrittäjien vuonna 2010 toteuttaman yt-lakikyselyn raportissa todettiin, että Suomen Yrittäjät vastusti yhteistoimintalain soveltamisalan laajentamista. Yhteistoimintalain kokonaisuudistus tuli voimaan 1.7.2007 ja yt-lain soveltamisala laajeni vuoden 2008 alusta lähtien koskemaan myös 20–29 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Uusi yhteistoimintalaki katsottiin tältä osin tarpeettomaksi ja sen vaikutusten ennakoitiin olevan haitallisia sekä yrityksille että niiden henkilöstölle. Raportissa selvitettiin yritysten näkemyksiä yt-lain vaikutuksista Suomen Yrittäjien jäsenyrityksille helmikuussa 2010 tehdyn kyselyn perusteella. Vastaava kysely tehtiin myös joulukuussa 2007 juuri ennen yt-lain voimaantuloa. Uudella kyselyllä haluttiin vertailla ennen yt-lain laajentumista realisoituneita ja odotettavissa olevia vaikutuksista lopulta toteutuneisiin vaikutuksiin. Raportin perustana oleva yrityskysely kohdennettiin lain vaikutusten kannalta tärkeimpiin yritysryhmiin. Näitä ovat 10–19 henkilöä työllistävät yritykset, joiden osalta haluttiin selvittää, kuinka säännökset vaikuttavat yt-lain soveltamisrajan tuntumassa. Toinen ryhmä oli yt-lain piiriin tulleet 20–29 henkilön yritykset. Vähintään 30 henkilön yrityksiltä kysyttiin vertailun vuoksi toisaalta niiden kokemuksia lain toimivuudesta ja toisaalta näkemyksiä säännösten soveltamisalan laajentamisesta. (Suomen Yrittäjät 2010.)

Suomen Yrittäjien lakikyselyn pohjalta koottu raportti osoitti, että yt-lailla oli haitallisia vaikutuksia yritysten toimintaan ja strategiaan ratkaisuihin. Kaikissa

yrittäjäryhmissä katsottiin, että yhteistoimintalaista aiheutui enemmän kustannuksia kuin hyötyä. Alle 20 henkilöä työllistävistä yrityksistä noin 40 prosenttia arvioi jättävänsä tulevaisuudessa henkilöstöä lisäämättä yt-lain vuoksi. Näistä yrityksistä yli 20 prosenttia ilmoitti jo jättäneensä palkkaamatta henkilöstöä nimenomaan yt-lain vuoksi. Yt-lain kaltaiset säädökset johtavat siihen, että yritykset eivät voi kehittää toimintaansa liiketoiminnan tarpeista lähtien. Vastauksista ilmeni, että alihankinta, epätyypilliset työsuhteet ja vuokratyövoiman käyttäminen lisääntyvät, kun yritysten kasvuedellytyksiä heikennetään. Toisaalta yt-lailla ei katsottu olevan vaikutusta ilmapiiriin ja yhteisten asioiden hoitamiseen. (Suomen Yrittäjät 2010.)

Pienissä yrityksissä työnantajan ja työntekijöiden kanssakäyminen on tiivistä ja keskinäiset suhteet hyvät. Muodollinen menettely voi jäykistää kanssakäymistä ja saattaa jopa heikentää suhteita. Asioiden hoitaminen ei parane muodollisten menettelyiden kautta, mutta byrokratia ja kustannukset kasvavat. Näin ollen hyödyt jäävät kustannuksia pienemmiksi. Kyselyssä ilmeni, että yhteistoimintalain tuomat muodollisuudet ja mahdolliset sanktiot muotovirheistä toimivat esteenä tai ainakin hidasteena yritysten kasvulle. Samalla ne lisäävät etenkin alihankinnan ja vuokratyövoiman käyttöä, joka tapahtuu organisaation kasvun ja pysyvien työsuhteiden kustannuksella. (Suomen Yrittäjät 2010.)

Yt-prosessin toimivuus kuvastaa organisaation henkilöstöpolitiikkaa, kulttuuria ja arvoja sekä henkilöstöpäälliköiden ja esimiesten ammattitaitoa (Puntari & Roos, 44). Irtisanomistilanteessa johtajalla on ristiriitainen tehtävä. Johtajan on oltava samaan aikaan kirvestä heiluttava soturi ja huolta pitävä sekä luotettava johtaja. On havaittu, että taloudellisesti tuottavin on myötätuntoinen organisaatio, jossa toteutuu myötätuntoinen johtajuus. Irtisanomiset aiheuttavat työnantajaan kohdistuvan kielteisen reaktion irtisanotuissa väistämättä. Olennaista on, kuinka johtaja osaa tiedottaa irtisanomisen perusteista ja huomioida aiheutetun menetyksen kielteiset vaikutukset sekä reaktiot ja niiden kohtaamis- ja työstämistarpeet. Mikäli menetys pystytään perustelemaan uskottavasti, ymmärrettävästi ja selkeäsanaisesti kasvotusten, on irtisanottujen selviytyminen ja iskun vastaanottaminen helpompaa. Irtisanotut kokevat henkisen epävarmuuden raskaana. Monen irtisanotun kohdalla pitkän työsuhteen yllättävä päättyminen tuntuu kohtuuttomalta ja

kohtuuttomuus koetaan epäoikeudenmukaisena ja selviytymistä estävänä tekijänä. Irtisanomiset ovat nykyisin pysyvä ilmiö ja on havaittu, että kuluttajien suhtautumisella yrityksiin on myös taloudellista merkitystä, tämän takia työnantajat pyrkivät hoitamaan organisaatiomuutoksia entistä hienovaraisemmin. Vastuun ottaminen irtisanottuja kunnioittavasta kohtelusta kuuluu vastuuntuntoiseen johtamiseen. Vakavan sairauden diagnoosin antaminen potilaalle on vaikeaa lääkärille ja irtisanominen on samalla tavalla vaikeaa johtajille ja esimiehille. Ilman pitkää ja monipuolista työuraa ja elämäkokemusta sekä erityistä henkilökohtaista koulutus- ja työnohjausprosessia monellakaan ei ole irtisanomiseen riittäviä valmiuksia. (Poijula & Ahonen 2007, 191–195.)

Työlainsäädännön lisäksi henkilöstöön liittyviä sopeuttamistoimenpiteitä tarkastellaan kahdesta muusta näkökulmasta: liiketoiminnan ja ihmisten johtamisen kautta. Vaikeasta liiketaloudellisesta tilanteesta selviäminen edellyttää vaativia-kin toimenpiteitä. Samanaikaisesti on varmistettava, että normaali liiketoiminta sujuu ja asiakkaiden palvelut eivät vaarannu edes yt-neuvotteluista tiedottaessa tai irtisanomisten toteuttamispäivänä. Lähes kaikki liiketoiminta on nykyään henkilöstöriippuvaista ja siitäkin syystä kolmas näkökulma on tärkeää huomioida jo säästötoimenpiteiden suunnitteluvaiheessa. On tärkeää huomioida, miten ihmisistä saadaan paras esiin myös haasteellisina aikoina. Lainmukaiset toimintatavat ja menettelyt sekä selkeä viestintä ja konkreettiset perustelut kaikissa tilanteissa auttavat, mutta lopulta kyse on kuitenkin ihmisten oikeudenmukaisesta kohtelusta, kunnioittamisesta ja arvostamisesta. Muutokset onnistuvat peremminkin, kun henkilöstö ei koe olevansa ainoastaan muutoksen kohteena, vaan voi myös osallistua siihen omalta osaltaan. Tuotannollisista ja taloudellisista syistä toteutettavissa yt-neuvotteluissa tapahtuu paljon tunnetasolla. Henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet vaativat organisaatioiden johdolta, henkilöstöasioiden parissa työskenteleviltä ja lähiesimiehiltä paljon erityisosaamista. (Hyppänen 2013, 13.)

Tiina Martelius-Lounialan väitöskirjassa Siinä pitää olla vähä teflonii -Tunnekokemuksia johtajana irtisanomistilanteessa (2017) tarkasteltiin taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvien yhteistoimintamenettelyjen kautta syntyneitä irtisanomistilanteita suomalaisissa yrityksissä, jotka työllistävät yli 20 työntekijää.

Yritykset ovat alkaneet nähdä myös irtisanomisten hoitamistapoihin ja käytänteisiin liittyvät taloudelliset vaikutukset ja sen, miten ne vaikuttavat muun muassa ihmisten mielikuviin yrityksistä. Martelius-Lounialan tutkimuksen tuloksien pohjalta voidaan todeta, että johtajille tulisi suunnata jatkossa enemmän koulutusta irtisanomisprosessien läpiviemiseen. Koulutuksessa tulisi kiinnittää huomiota etenkin johtajan tunnekyvykkyyksitaitoihin irtisanomistilanteessa. Irtisanomisia hoitavat johtajat tarvitsevat myös enemmän sosiaalista tukea sekä mahdollisuuksia irtisanomisten mukanaan tuoman negatiivisen henkisen kuormituksen jakamiseen. (Martelius-Louniala 2017, 165–166.) Esimiesten valmentaminen irtisanomistilanteita varten on tärkeää. Irtisanomistilanne on aina haastava sekä irtisanojalle että irtisanottavalle. (Joki 2018, 199.) Johtajan ei tarvitse olla terapeutti tai työnohjaaja, mutta johtajalta on löydyttävä taitoa ja osaamista vaikeissakin vuorovaikutustilanteissa keskusteluun. Johtajalla on myös oltava tietoa eri vaihtoehdoista, jotta hän voi tarpeen vaatiessa ohjata työntekijän eteenpäin. (Jabe 2010, 127.)

Tyytyväinen ja luottava henkilökunta on tehokkain. Jotkut yritykset käyvät Yt- neuvotteluja useasti lyhyen ajan sisällä, jotkut jopa vuosittain. Jatkuva pelko ja muutosten uhka luovat epävarmuutta ja heikentävät henkilöstön luottamusta ja luovuutta. (Toivola 2010, 182.) Irtisanomisia on tapahtunut paljon viime vuosien taloudellisesti vaikeina aikoina ja ihmiset ovat väsyneet epävarmuuteen. Yrityksissä on havaittavissa rutinoitumista jatkuviin yhteistoimintaneuvotteluihin. Yhteistoimintaprosesseihin turtuminen aiheuttaa riskin, jolloin inhimillinen puoli ja yksilön kunnioittaminen voivat jäädä liian vähälle huomiolle. Yritysten fokus on enemmän juridisessa ja liiketoiminnallisessa näkökulmassa kuin inhimillisessä näkökulmassa. Irtisanomistilanteiden ja niiden seurausten hoitamisessa vastuu on yrityksellä, yksittäisillä ihmisillä sekä yhteiskunnalla. Yritys vastaa siitä, että irtisanomistilanteet hoidetaan kohtuutonta haittaa aiheuttamatta: ihmisiä tulee kohdella ihmisinä, ei tuotantohyödykkeinä. Oikeudenmukaisen ja kunnioittavan kohtelun lisäksi yrityksen tehtävä on auttaa irtisanottavia toipumaan vastoinkäymisestä ja sijoittumaan uudelleen työelämäänsä. Näin ollen yrityksen on hoidettava irtisanomistilanteet eettisesti hyväksyttävällä tavalla. Yrityksen näkökulmasta vastuuta irtisanomistilanteesta ei tulisi pitää taakkana. Kun yritys kantaa vastuunsa se on yrityksen intressien mukaista ja hyväksi liiketoiminnalle, koska

vastuun kantaminen irtisanomistilanteessa parantaa yrityksen työnantajakuva ja mainetta sekä yrityksessä edelleen työskentelevien työntekijöiden motivaatiota ja sitä kautta työn tuottavuutta. (Kurten & Waaralinn 2015, 18, 21.)

Muutostilanteiden yhteydessä epävarmuus lisääntyy ja luottamus vähenee. Mikäli yrityksen strategiana on hyvän yrityskuvan säilyttäminen, on keskeistä se, miten ihmisiä kohdellaan irtisanomistilanteissa. Oikeudenmukaisuus korostuu vaikeina aikoina. Jos yksi organisaation arvoista on luottamus, on irtisanomistilanteessa oltava avoin ja suora. On osoitettava aitoa kiinnostusta irtisanottavaa kohtaan ja pahoiteltava tilannetta. Asioista voi ja pitää puhua suoraan ja jämäkästi, mutta on tärkeää, että irtisanottava kokee, että hänestä välitetään. Jos työntekijät kokevat irtisanomiset epäoikeudenmukaisena, se vaikuttaa yrityksen imagoon. (Jabe 2010, 126–127.)

6.2 Yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset työntekijään

Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvillä yhteistoimintaneuvotteluilla on useita sekä lyhyen aikavälin että pitkän aikavälin vaikutuksia henkilöstöön. Neuvottelut vaikuttavat yrityksen tuottavuuteen, työntekijöiden työmotivaatioon, työilmapiiriin, sairauspoissaoloihin, työhyvinvointiin, työnantajamielikuvan heikkenemiseen ja pahimmassa tapauksessa, jopa tuhoutumiseen. Lisäksi työntekijöiden luottamus ja sitoutuneisuus työnantajaa kohtaan heikkenee. Yritys voi menettää avaintyöntekijänsä, työn tuottavuus ja työteho laskee ja työn kuormittavuus voi kasvaa, koska joudutaan opettelemaan uusia työtehtäviä sekä työmenetelmiä toiminnan uudelleen organisoiminnin vuoksi. Työnantajan tuki poislähteville työntekijöille on tärkeää. Töiden etsiminen yrityksen sisältä, lähtöpaketit, uudelleensijoittumisvalmennukset sekä muuttoavustukset ovat investointeja yritykselle. Vaikka ne aiheuttavat yritykselle kuluja, on huomioitava se, että myös ahdistuneet ja pelokkaat työntekijät aiheuttavat kuluja työntantajalle. Näillä tukitoimilla pyritään luomaan positiivista työnantajamielikuvaa, ja sitä kautta luodaan töihin jäävälle henkilöstölle luottamuksen ilmapiiriä ja tuodaan esille, että työntekijöitä ei jätetä yksin ja ilman tukea vaikeassa tilanteessa. (Kauppalehti Optio 2013, 66–69.)

Tekniikan akateemisten tutkimuksessa *Yhteistoiminnan henki hukassa: Kokeuksia irtisanomisiin johtaneista yt-neuvotteluista asiantuntijaorganisaatioissa* ilmeni, että yt-neuvottelujen vaikutukset näkyvät henkilökohtaisella tasolla muun muassa osittaisena työntekijän toimintakyvyn lamaantumisenä yt-neuvottelujen ajaksi. Huoli omasta tulevaisuudesta nousee esille ja yt-neuvottelujen aikana työntekijät pohtivat usein mahdollisuuksia siirtyä toisen työnantajan palvelukseen. Omalla tehokkaalla työskentelyllä tai vastuunotolla ei koeta olevan vaikutusta työpaikan säilymiseen. Irtisanotuille yt-prosessi konkretisoituu reilun kuu- den viikon odottelun jälkeen irtisanomisen toteutumiseen. Irtisanominen koetaan usein raskaaksi, mutta irtisanomisen käsittelyn jälkeen kuitenkin osa irtisanotta- vista kokee helpotusta etenkin, jos omissa ajatuksissa on jo aiemmin pohtinut yrityksestä lähtemistä. Jotkut haastateltavat pitivät irtisanomista jopa omaa uraansa eteenpäin vievänä tekijänä: oma työ on voinut tuntua olleen vailla tule- vaisuuden näkymiä, ja tapahtunut muutos pyritään käyttämään hyödyksi omalla uralla. Henkilökohtaisen tason vaikutusten kannalta ajatellen olisi suositeltavaa, että nykyisiä yt-neuvottelukäytäntöjä kehitettäisiin henkilöstön arvioita huomioi- vaan suuntaan. (Bairon ym. 2014, 72–73.)

Yrityksiin jääneiden henkilöiden tilanne ei ole tutkimuksen perusteella yksin- omaan positiivinen. Asiantuntijoina työskentelevät kokevat yt-neuvottelujen ne- gatiiviset jatkovaikutukset. Mikäli yt-neuvottelut toistuvat pian, sillä on heikentäviä vaikutuksia siihen uskovatko työntekijät yrityksen johdon kyvykkyyteen. Yrityksiin jääneiden kohdalla työn henkilökohtainen merkityksellisyys vähenee, ja myös yri- tyksen tulevaisuudennäkymiin suhtaudutaan epäilevästi. Toistuvat yt-neuvottelut aiheuttavat muutoksia yrityksiin jääneille ja mahdollisesti siirtymisiä yksiköiden välillä tai jopa ulkoistamisia. Työpaikka voi säilyä, mutta työolot säilyvät harvoin ennallaan. Toistuvat yt-neuvottelut aiheuttavat pahimmillaan negatiivisuuden kierteen, jolloin onnekkaina voidaankin pitää niitä, jotka pääsivät irtisanomisen myötä pois. (Bairon ym. 2014, 72–73.)

Irtisanomisten kohdatessa työyhteisön muutos kohdistuu myös työpaikkansa säi- lyttäviin. Työtehtäviä jaetaan mahdollisesti uudella tavalla ja työkuorma kasvaa. Uuteen tiimiin sopeutuminen ja uudet työtavat ja toimintaprosessit vaativat so- peutumista. Työhön tulevat uudet elementit vaativat vastapainoksi rutiineja, jotka

suojaavat työntekijää muutostilanteissa. Muutosten jälkeen työvireen palautumiseksi on tärkeää, että työntekijällä on käsitys omasta perustehtävästään ja sen merkityksestä töiden sujumiselle. Epäluottamuksen ilmapiiri pääsee vallalle, mikäli työntekijät kokevat tehdyt päätökset ja työntekijöiden kohtelun epäoikeudenmukaisena. (Työ, terveys, turvallisuus 2014, 11.) YT-neuvottelut koskevat siis myös jäljelle jäänyttä henkilöstöä. Tyypillisiä tunteita ovat suru irtisanottujen työkaverien puolesta, huoli kasvavasta työmäärästä ja pelko mahdollisesta uudesta yt-kierroksesta. Tunnetaan myös huonoa omaatuntoa siitä, että oma työpaikka säilyi, vaikka yhtä päteväksi koetulle kaverille kävi huonommin. Pahimmillaan yt-neuvottelujen negatiiviset kerrannaisvaikutukset heijastuvat ihmisten työmotivaatioon, työtehoon sekä organisaatiokulttuuriin jopa useiden vuosien ajan. Irtisanomisten jälkihoito vaatii johdolta tavoiteorientoitunutta, rohkeaa sekä empaattista toimintaa. (ProMotive 2018.)

Yt-neuvotteluiden negatiiviset jälkivaikutukset tulivat esiin esimerkiksi Tekniikan akateemisten julkaisemassa tutkimuksessa, jossa käsiteltiin luottamushenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden kokemuksia yt-neuvotteluista. Vaikutukset työmotivaatioon ovat selkeät. Moni tekee enää vain välttämättömimmän työn eikä halua venyä työnantajansa hyväksi. Kun työntekijätason ammateissa yt-neuvottelut herättävät huolen ennen kaikkea toimeentulon säilymisestä asiantuntijatyötä tekevien keskuudessa yt-ilmoituksen seurauksena on usein kyynisyys, joka jatkuu, vaikka työpaikka säästyisikin. YT-neuvottelut myös korostavat johdon ja työntekijöiden välistä vastakkainasettelua työpaikoilla. Yksi tärkeimmistä tekijöistä on oleellisen tiedon välittäminen työntekijöille. Usein voidaan kokea sattumanvaraisena se, kuka irtisanotaan ja millä perusteella. Luottamus johtoon pysyy parempana, jos päätöksistä informoidaan ja ne pystytään perustelemaan. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus tilanteiden purkamiseen esimerkiksi sitä varten järjestetyissä keskustelutilaisuuksissa. Kun pettymys on saatu käsiteltyä, on mahdollista siirtyä eteenpäin. Työntekijä on itse avainasemassa eteenpäin pääsemiseksi. Jokainen kantaa vastuun siitä, siitä, että tekee asioita, jotka auttavat omaa selviytymistä ja ettei katkeroidu ja passivoidu. (Helsingin Sanomat 2014.)

Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut aiheuttavat laajan tunteiden kirjon työpaikan henkilöstössä. Työteho voi heikentyä

työkavereiden menettämisen aiheuttaman surun takia. Myös pelko oman työpaikan menettamisestä jatkossa heikentää työtehoa. Usein työpaikkansa säilyttänyt työntekijä tuntee syyllisyyttä siitä, että oma työpaikka säilyi, mutta työkaverin ei. (Työ, terveys, turvallisuus 2014, 11.) Kokemukset siitä, että irtisanominen tai lomautus on mahdollinen sekä näkemykset uuden työn löytämismahdollisuuksista, kertovat yleisestä työmarkkinatilanteesta. Työolojen kannalta epävarmuus työn jatkumisesta on psykososiaalinen stressitekijä. Vaikka oma työ säilyisikin, pitkään jatkuessa epävarmuuden kokemukset heikentävät hyvinvointia työssä ja niillä voi olla terveysvaikutuksia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Irtisanottujen lisäksi työkriisin vaikutukset kohdistuvat myös työpaikalle jäävään henkilöstöön. Tutkimusten mukaan rajut ja suuret irtisanomiset aiheuttavat terveysongelmia myös niille, jotka säilyttävät työpaikkansa. Sairauspoissaolot lisääntyvät, psyykenlääkkeiden käyttö sekä ja tuki- ja liikuntaelinsairastavuus kasvavat. Työpaikalle jäävien terveysongelmien taustalla on useita tekijöitä. Työtehtävät voivat muuttua ja työmäärä kasvaa, kun työtehtävät organisoidaan uudelleen irtisanomisten jälkeen. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön voivat vähentyä töiden uudelleen järjestelyn yhteydessä. Epävarmuus lisääntyy ja mieleen jää pelko siitä, onko itse mahdollisesti irtisanottavien joukossa seuraavalla kerralla. Työtehtävien yksipuolistuessa ja päätöksentekoon osallistumisen vähentyessä myös terveysriskit lisääntyvät. Kielteiset vaikutukset voivat näkyä organisaatiossa vielä useiden vuosien ajan henkilöstövähennysten jälkeen. (Saarelma-Thiel 2009, 45–47.)

Työpaikalle jäävän henkilöstön on vähennysten jälkeen sopeuduttava ja motivoituttava uuteen sosiaaliseen tilanteeseen. Sopeutumistarvetta voi aiheuttaa myös mahdollinen uusi johto, uudet työparit sekä työryhmät. Uudelleen ryhmäytyminen sekä tuloksellinen yhteistoiminta vaativat aikaa. Työhön jääneitä voi vaiivata syyllisyyden tunne ja työkavereiden menettäminen voi aiheuttaa surua ja heidän irtisanomisensa voidaan kokea väärytenä. Työyhteisön jäsenten keskinäinen luottamus voi kärsiä henkilöstövähennysten yhteydessä. Irtisanomisten yhteydessä työpaikalta katoaa arvokasta hiljaista tietoa ja työyhteisön ammattitaitoa. Merkittävät yhteistyö- ja asiakassuhteet voivat katketa lähtevien työntekijöiden mukana irtisanomisten yhteydessä. (Saarelma-Thiel 2009, 45–47.)

Jatkuvat organisaatiomuutokset ja epävarmuus oman työn ja työpaikan tulevaisuudesta heikentävät työntekijöiden sitoutumispohjaa. Kiire, aikapaine, yrityksen kova kilpailutilanne, sijoittajien kärsimättömyys, vähäiset resurssit sekä henkilöstöpula vaikuttavat henkilöstön työmotivaatioon. Lisäksi työmotivaatioon vaikuttavat muun muassa oikeudenmukaisuus ja toisen ihmisen kunnioittaminen. Epävarmuus organisaation tulevaisuudesta ja omasta työpaikasta heijastuu työntekijöihin ja toistuvat Yt-neuvottelukierrokset voivat aiheuttaa sen, että osa työntekijöistä harkitsee töistä lähtemistä. Kun työntekijöitä joudutaan irtisanomaan ja taloudellinen tilanne on tiukka, tulee kiinnittää erityistä huomiota jäljelle jäävän henkilöstön työhyvinvointiin. (Pyöriä 2012, 41, 45–48.)

Poislähteneiden sosiaalisen pääoman korvaaminen voi olla vaikeaa. Töistä pois lähteneen työntekijän sosiaalinen merkitys työyhteisölle voi olla suuri ja vaikutukset voivat näkyä myös henkilön liiketoiminnassa hyödynnetyissä verkostoissa. (Hyppänen 2013, 103.) Irtisanottu ei katoa jonnekin, mistä ei ole paluuta. On erittäin todennäköistä, että erilaisten verkostojen, asiakkuuksien, yhteistyöneuvottelujen strategisten liittymien ja ulkoistamisen takia voi syntyä uusia kytkentöjä entiseen työantajaan. Näin ollen hyvin tai huonosti hoidetulla irtisanomistilanteella on merkitystä. Irtisanottu voi kokea saaneensa lähtötoivotuksena joko hyvästi tai näkemiin-toivotuksen. Näkemiin menettelyyn voidaan sanoa rinnastavan hyvin suoritettun rekrytoinnin ja arvokkaasti hoidetun lähtemisen yhtä tärkeiksi, molemmissa korostuu ihmisen arvostaminen. (Kurten & Waaralinn 2015, 191–192.)

Yt-neuvottelujen alkaessa ilmenevä shokkivaikutus on lyhytkestoisista vaikutuksista merkittävin. Yt-neuvotteluiden pitkäkestoiset vaikutukset liittyvät työntekijöiden ja johdon välisen luottamuksen rapautumiseen. Huonosti toteutettu yt-prosessi voi kääntyä tarkoitustaan vastaan, jolloin säästöjä ja supistuksia saavutetaan lyhyellä aikavälillä, mutta tuottavuuden ja tehokkuuden laskeminen ovat vaikutuksia, jotka näkyvät pidemmällä aikavälillä. (Bairoh, Hankamäki & Tapola 2014, 72.) Luottamusta voidaan sanoa yhteistoiminnan kulmakiveksi. Yhteistointa on vaikeaa ilman luottamusta. Luottamuksen rakentamisessa

keskusteleminen nousee ensiarvoisen tärkeäksi tekijäksi. Luottamusta rakennetaan pitämällä kiinni sovituista asioista. (Haavasoja 2011,19.)

7 Pohdinta

Tämä opinnäytetyö koostuu kahdesta osiosta ja työn tarkoituksena oli muodostaa kattava käsitys työvoiman käytön vähentämiseen liittyvistä yhteistoimintaneuvotteluista sekä niiden vaikutuksista työntekijään. Tutkimus toteutettiin lainopillisena tutkimuksena, jossa käytettiin lisäksi oikeussosiologiaa. Oikeussosiologian avulla selvitettiin työvoiman käytön vähentämiseen liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutuksia työntekijään. Aineistona käytettiin aiheesta julkaistuja tutkimuksia, raportteja ja kirjallisuutta. Lähteitä käytettiin oikeuslähdeopin mukaisessa järjestyksessä. Teoreettisessa tietoperustassa käytettiin lakien ja lain esitöiden lisäksi lähteinä oikeuskirjallisuutta sekä oikeustapauksia. Lisäksi opinnäytetyössä käytettiin lähteenä tutkimuksia, raportteja sekä artikkeleita, joiden avulla työhön saatiin oikeussosiologinen näkökulma. Lain valmisteluaineistoja käytettiin tutkimuksessa selventämään lainkohtia ja oikeustapauksilla puolestaan tuotiin esille työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä yhteistoimintamenettelyissä ilmenneitä ongelmia.

Omassa lähipiirissäni on muutaman viime vuoden ajan keskusteltu paljon yt-neuvotteluiden herättämistä tunteista ja ajatuksista, koska yhteistoimintaneuvottelut ovat koskettaneet omaa lähipiiriäni laajasti. Lähes jokaisen työpaikalla on käyty yt-neuvotteluja, joissakin tapauksissa moneen kertaan. Joidenkin kohdalla yt-neuvottelut ovat johtaneet lomautuksiin ja osa on joutunut jopa irtisanotuksi. Lähipiirin kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esille juuri yt-neuvotteluihin liittyvä negatiivinen mielikuva; kukaan ei sanonut neuvottelujen tietävän ainakaan mitään hyvää. Epätietoisuus ja liian vähäinen tiedon saaminen nousivat myös esille: monet ovat kokeneet, että työnantaja pimittää tietoa jopa tahallaan. Yt-neuvottelut aiheuttavat stressiä, ahdistusta sekä epätietoisuutta. Moni joutuu miettimään, kuinka selviää taloudellisesti, mikäli joutuu lomautetuksi tai pahimmassa tapauksessa jopa irtisanotuksi. Työnantajalta toivotaan avoimuutta ja asioiden

sanomista suoraan. Jos perheessä toinen puolisoista on jo lomautettu tai irtisanoittu ja kyseessä on asuntovelallinen lapsiperhe, huoli toimeentulosta on luonnollisesti suuri. Moni joutuu miettimään mahdollisen irtisanomisen kohdatessa, joutuuko kenties kouluttautumaan kokonaan toiselle alalle.

Entisellä työpaikallani puhuttiin mahdollisista lomautuksista ja irtisanomisista säästötoimenpiteisiin ja työpaikalla tapahtuviin uudistuksiin liittyen. Huhujen kasvaessa luottamusmies kävi jokaisessa työpisteessä tiimipalaverin yhteydessä kertomassa sen hetkisestä tilanteesta ja rauhoitteli työntekijöitä. Luottamusmiehen vierailu rauhoitti tilannetta hieman, mutta silti osa koki, että jotain tietoa saillaan mahdollisesti edelleen. On erittäin hyvä, että lainsäädäntö määrittelee rajat yt-toiminnalle. Olisi tärkeää, että neuvottelut sujuisivat yhteisymmärryksessä ja asioista pystyttäisiin keskustelemaan. Työntekijäpuolelle tulisi antaa mahdollisuus tuoda esille omat mahdolliset ehdotuksensa lomautusten ja irtisanomisten välttämiseksi sekä minimoimiseksi. Työntekijöillä voi olla yrityksen toimintaprosessien kehittämiseen ja tehostamiseen liittyvää tietoa, jota tulisi hyödyntää työvoiman käyttöä vähennettäessä. Asioista tiedottaminen, avoin keskustelu, mahdollisten vaihtoehtojen etsiminen irtisanomisille ja työntekijöiden huomioon ottaminen prosessin kaikissa vaiheissa ovat erittäin tärkeitä asioita. Erityisesti ennakointi on tärkeä asia, johon tulisi kiinnittää enemmän huomiota työpaikoilla. Työnantajan järjestämän tuen merkitystä lomautusten ja irtisanomisten kohdatessa ei tule unohtaa.

Tutkimus herätti paljon ajatuksia ja kysymyksiä. Se sai minut pohtimaan sitä, kuinka nykypäivän nopealla tahdilla muuttuva työelämä ja yhteistoimintalaki toimivat tällä hetkellä yhteen– vai toimivatko ne? Lainsäädäntöprosessit ovat hitaita, ne vaativat valtavan määrän byrokratiaa ja eri työvaiheita. Työelämä elää jatkuvassa muutoksessa ja lain tulisi pysyä muutoksessa mukana, jotta pystyttäisiin turvaamaan työntekijöille oikeudenmukainen kohtelu ja jokaisen työntekijän oikeusturva työpaikalla toteutuisi.

Usein tuntuu, että inhimillisuus on unohdettu ja pääroolissa on kannattavuus ja tuloksen tekeminen. Esille nousee kysymys siitä, kuinka yhteistoimintalakia voitaisiin muuttaa, jotta siitä saataisiin toimivampi laki, joka palvelisi sekä työnantajia

että työntekijöitä huomioiden nykypäivän työelämän vaatimukset. Työelämä on jatkuvassa ja nopeatempoisessa muutoksessa ja tarvitaan yhä enemmän muutosjohtamista, osaamisen johtamista, prosessien kehittämistä ja tehostamista sekä työntekijöiden motivointia jatkuvien muutosten keskellä. Usein nousee esille kysymys, kuinka saadaan henkilöstö uskomaan parempaan huomiseen jatkuvien yt-neuvottelujen keskellä. Tutkimusaineistosta nousi usein esille se, että yhteistoimintaneuvottelut ovat pääsääntöisesti tiedotusmenettelyt. Tässä on varmasti vielä paljon parantamisen varaa. Tutkimusaineistona käytetyistä tutkimuksista, raporteista ja kirjallisuudesta nousi selkeästi esille se, että organisaation johdon vuorovaikutus henkilöstön kanssa, avoimuus, informaation kulku ja asioista tiedottaminen ovat avainasemassa, jotta saataisiin aikaan toimivampi yhteistoimintamenettelyprosessi.

Työvoiman käytön vähentämiseen liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset ovat suurimmaksi osaksi negatiivisia. Kuten useammassa läpikäymässäni tutkimuksessa ilmeni, nykyinen yhteistoimintalaki voi jopa estää yritysten toiminnan kasvua ja laajentumista. Yritykset kokevat nykyisen yhteistoimintalain byrokrattisena ja monimutkaisena, eivätkä sen vuoksi palkkaa lisää työntekijöitä. Jotta talouskasvua tapahtuisi, Suomi tarvitsee uusia yrittäjiä ja jo olemassa olevien yrittäjien tulisi pystyä palkkaamaan uutta työvoimaa. Perehtyessäni useisiin nykyisen yhteistoimintalain toimivuutta käsitteleviin tutkimuksiin, raportteihin ja artikkeleihin, voi mielestäni todeta, että lain uudistustyö olisi enemmän kuin tarpeellinen sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta. Mielestäni jo tästä syystä olisi lähdettävä muuttamaan yhteistoimintalakia sellaiseen suuntaan, että se vastaisi nykypäivän työelämän tarpeisiin ja olisi toimiva kehittämisen työkalu sekä pienyrittäjille että suuryritysten johdolle. Yrityksmaailmassa vallitsee tällä hetkellä jatkuvan muutoksen sekä toiminnan tehostamisen henki ja mielestäni myös yhteistoimintalain tulisi jatkossa vastata muuttuneen työelämän tarpeisiin. Yritysten toiminnan kannattavuus ja kustannustehokkuus ovat yrityksmaailmassa avainasemassa, ja se mitä viivan alle jää, tuntuu usein olevan ainoa asia, jolla on merkitystä. Olisi suotavaa, että tulevaisuudessa työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä yhteistoimintaneuvotteluissa pystyttäisiin panostamaan sekä työntekijä- että työnantajapuolen väliseen avoimeen vuoropuheluun yhteistoiminnan hengessä.

Opinnäytetyössä käytettiin luotettavia lähteitä ja lähteiden käyttö oli monipuolista. Lähteitä käytettiin oikeuslähdeopin mukaisesti ja oikeustapauksilla sekä erilaisilla raporteilla, tutkimuksilla ja kirjallisuudella täydennettiin aihealueen teoriaosaa. Näin ollen tutkimuksen validiteettia arvioidessa tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Työssä vastattiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyössä selvitettiin voimassa olevan yhteistoimintalain sisältöä työvoiman käytön vähentämisestä koskeviin yhteistoimintaneuvotteluihin liittyen sekä tuotiin esille aiheeseen liittyvää oikeuskäytäntöä. Lisäksi tutkittiin työvoiman käytön vähentämiseen liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutuksia yritykseen, työyhteisöön ja työntekijään. Työssä käsiteltiin myös yhteistoimintalain uudistustarvetta.

Opinnäytetyön tekeminen oli monivaiheinen prosessi, jonka aikana jouduin muuttamaan aikataulua ja suunnitelmiani useasti. Opinnäytetyön kirjoittaminen viivästyi, koska jäin työharjoittelupaikkaani töihin heti työharjoittelun jälkeen. Kirjoittaminen eteni hitaasti työn ohessa, mutta huomasin, että varsinaisen kirjoittamisvaiheen viivästymisestä oli hyötyä, koska minulla oli aikaa tehdä ajatus- ja suunnittelutyötä päässäni pitkin vuotta. Opinnäytetyöni tekeminen koostui neljästä eri vaiheesta: tutkimuksen suunnittelusta, tiedonhankinnasta ja aineiston läpikäyminen, hankitun tiedon prosessointi sekä kirjoittamisvaihe. Opinnäytetyöprosessi kehitti ja vahvisti monia osa-alueita, muun muassa tiedonhankintataitoja, lähdekriittisyyttä, oleellisen informaation poimimista suuresta tietomäärästä, asioiden tiivistämistä, valitun aiheen rajaamista ja rajauksen sisällä pysymistä, ajanhallintaa, prosessin suunnittelu- ja organisointikykyä sekä selkeän ja johdonmukaisen tekstikokonaisuuden tuottamista. Koen, että opinnäytetyöprosessi kehitti minua ammatillisesti. Pystyin yhdistämään opinnäytetyössäni lainopillisen tutkimuksen ja oikeussosiologian tutkimalla yhteistoimintaneuvottelujen vaikutuksia. Opinnäytetyöni aihe laittoi minut miettimään yhteistoimintalakia, yhteistoimintaa ja sen merkitystä laajasti. Tutkimuksen myötä nousi esille myös paljon yritysten liiketoimintaan, organisaatiomuutoksiin sekä yhteiskunnan ja työelämän muutoksiin liittyviä tekijöitä, ja sitä kautta opinnäytetyön aihetta tuli pohdittua yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta.

Aiheeseen liittyvään oikeuskäytäntöön perehtyessäni lainsäädännön niin sanotut epäkohdat nousivat esille. Taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita ei

ole määritelty lainsäädännössä riittävän tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Tästä aiheutuu se, että työnantaja voi käyttää kollektiiviperustetta, vaikka tilanne ei välttämättä sitä todellisuudessa vaatisi. Ilmeni, että joskus työnantaja saattaa käyttää kollektiiviperusteista irtisanomista irtisanomisen perusteena, vaikka todellisuudessa taustalla on halu päästä eroon hankalasta työntekijästä, jota ei haluta irtisanoa individuaaliperusteella. Työnantajat eivät myöskään aina noudata yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tietojenantovelvollisuuttaan tai työntekijän takaisinottovelvollisuutta ja työntarjoamisvelvollisuutta. Joissakin tapauksissa kyse voi olla aidosti tietämättömyydestä, huolimattomuudesta ja siitä, että lakia ei tunneta yrityksissä riittävästi ja se koetaan vaikeasti ymmärrettävänä. Joissakin tapauksissa yrityksessä on jo tehty päätös lomauttamisista ja irtisanomisista, ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut on edes aloitettu. Väärinymmärrysten ja väärinkäytösten välttämiseksi olisi tärkeää, että lainsäädäntö olisi mahdollisimman selkeä ja helposti työnantajan tulkittavissa. On myös oleellista, että laki määrittelee riittävän tarkat raamit yhteistoimintamenettelylle ja irtisanomisperusteille. Lain rikkomisesta aiheutuvien sanktioiden on oltava riittävän suuria ja oikeassa suhteessa rikottuun veloitteeseen, jotta ne toimivat varoittavana tekijänä ja vähentävät olemassaolollaan mahdollisia väärinkäytöksiä ja lain ja sen veloitteiden rikkomista. Lain täytyy myös antaa työntekijälle riittävä oikeusturva työvoiman käytön vähentämistilanteissa.

Mahdollinen jatkotutkimusaihe voisi olla esimerkiksi haastattelututkimus yrityksessä, jossa on yhteistoimintaneuvottelut takana. Olisi mielenkiintoista kartoittaa yhteistoimintamenettelyjen vaikutuksia työntekijöihin jossakin konkreettisessa kohdeyrityksessä ja samalla tutkia sitä, miten toimivaksi yhteistoimintalaki koetaan esimerkiksi yrityksen johdon näkökulmasta. *Tekniikan akateemisten tutkimuksessa Yhteistoiminnan henki hukassa* (2014) tuli esille, että tutkimustulokset voisivat olla hyvin erilaisia teollisessa tuotanto-organisaatiossa kuin asiantuntijaorganisaatiossa. Tästä näkökulmasta toteutettu tutkimus olisi myös mielenkiintoinen. Vertailu siitä, kuinka kahdessa erilaisessa organisaatiossa käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutukset eroavat toisistaan vai eroavatko ne ja minkälaisen tarpeen lain uudistamiselle kaksi erilaista organisaatiota nostaisivat esille.

Tutkimuksen edetessä tuli selväksi, että yhteistoimintalaki ei sellaisenaan vastaa enää nykypäivän työelämän vaatimuksiin ja tarpeisiin. Lakia ei koeta toimivaksi työkaluksi, vaan se nähdään melko monimutkaisena ja byrokraattisena. Esille nousi myös se, että yhteistoimintalaki täytyisi saada tehtyä tutummaksi yrityksille. Tutkimuksessa nousi myös esille, että monet pienet yritykset haluavat pitää henkilöstömäärän lain soveltamisrajan alapuolelle tietoisesti, jotta voivat välttää lain piiriin joutumisen. On myös tuotu esille, että kollektiiviperusteilla tapahtuvaa irtisanomista, lomauttamista ja osa-aikaistamista koskevat säännökset tulisi siirtää pois yhteistoimintalaista ja siirtää osaksi työsopimuslakia. Mielestäni on kyseenalaista, ratkaiseeko se mitään olennaisesti. Sillä tavoin saataisiin toki yhteistoimintalain maine positiivisemmaksi. Yhteistoimintalain taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvan irtisanominen määritelmää pohtiessa herää ajatus siitä, onko irtisanominen kollektiiviperusteilla tehty liian helpoksi. Voidaanko sitä käyttää väärin, ja olisiko aihetta määritelmän tarkentamiseen. Yritys voi irtisanoa, vaikka tekee hyvää tulosta.

Yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat on määritelty yhteistoimintalaissa. Työpajan toiminnan kehittäminen tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantamiseksi vuorovaikutuksen kautta on yhteistoimintaa. Työnantajalla on päätäntävalta lähes kaikissa yhteistoimintaan kuuluvissa asioissa, mutta samalla työnantajaa sitoo velvollisuus henkilöstön informointiin ja kuulemiseen. Yhteistoiminta on vastavuoroista vaikuttamista, jonka kautta saadaan aikaan kaikki osapuolet huomioivia ja kaikkia hyödyttäviä päätöksiä. Etenkin suurissa moniportaisissa organisaatioissa tulee kiinnittää huomiota siihen, että tieto, ideat ja tunnot kulkevat sekä alhaalta ylös että ylhäältä alas. (Lahdes & Ryyänen 2015, 9–10.) Tässä on tulevaisuudessa vielä paljon kehittämistä työelämässä. Uskon, että useissa organisaatioissa on varmastikin jo edetty vuorovaikutuksellisempaan suuntaan, mutta monen organisaation toiminnan kehittämisen esteenä on mitä todennäköisimmin edelleen ylhäältä alas saneleva toimintamalli. Toimivaan vuorovaikutukseen panostamalla voitaisiin vähentää yt-neuvotteluiden aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia henkilöstöön. Toimiva vuorovaikutus ja viestintä tehostaisivat myös työvoiman käytön vähentämiseen liittyvää yhteistoimintaneuvotteluprosessia. Koen, että toimiva vuorovaikutus on parhaimmillaan työnantajan ja henkilöstön välistä

tiedon ja ideoiden vaihtamista, jolla voidaan tehostaa yrityksen toimintaprosesseja ja minimoida irtisanottavien määrää.

Elämme globaalissa kvartaalitaloudessa, jossa kaikkea mitataan koko ajan. On pystyttävä parantamaan ja kehittämään toimintaa jatkuvasti, mutta työvoiman vähentäminen työpaikoilla asettaa kehitykselle omat haasteensa. Jos henkilöstö elää jatkuvassa epävarmuudessa uusien yt-neuvotteluiden pelossa, kasvaneen työmäärän alla ja uusia työtehtäviä opetellen, herää kysymys siitä, kuinka sellainen henkilöstö jaksaa kehittää, uudistua ja innovoida. Jos luovuudelle ja innovatiivisuudelle ei ole aikaa ja tilaa voi moni yritys jäädä kehityksen jalkoihin, koska ei pysty vastaamaan kiristyneeseen kilpailuun markkinoilla.

Nykyisellä sosiaalisen median aikakaudella työnantajan tulisi kiinnittää huomiota siihen, kuinka henkilöstön irtisanominen hoidetaan yhteistoimintaneuvotteluissa. Työnantajat kilpailevat työvoimasta, joten irtisanomistilanteiden huonolla hoitamisella voidaan heikentää työnantajan imagoa ja työnantajamielikuvaa. Ihmiset kertovat irtisanomisestaan sosiaalisessa mediassa ja mikäli työnantajasta annettu kuva on negatiivinen, tieto leviää nopeasti ja voi vaikuttaa kyseisen työnantajan rekrytointimahdollisuuksiin tulevaisuudessa. Ei riitä, että yhteistoimintaneuvottelut hoidetaan lakipykälien mukaan, on myös panostettava siihen, kuinka irtisanomiset hoidetaan ja kuinka lähtevää, ja millä tavalla yritykseen jäävää henkilöstöä tuetaan. On myös muistettava, että asiantuntijoiden irtisanomisen mukana voidaan menettää paljon niin sanottua hiljaista tietoa ja pitkän työkokemuksen mukana tullutta osaamista, jota on hankala korvata.

Nähtäväksi jää, millaisia muutoksia yhteistoimintalakiin tulee lähitulevaisuudessa ja millaiset lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin vaikutukset työvoiman käytön vähentämiseen liittyvillä yhteistoimintaneuvotteluilla tulee työpaikoilla tulevaisuudessa olemaan.

Lähteet

- Ahtela, J. 2016. Sitran selvityksiä 109. Diskuteerausta Impivaarassa. Selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. <https://media.sitra.fi/2017/02/23211540/Selvityksia109.pdf>. 15.5.2019.
- Akavalainen. 2016. Yhteistoimintalaki toimii tahmeasti. https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/arkisto_2016/yhteistoimintalaki_toimii_tahmeasti. 15.12.2018.
- Akavan erityisalat. 2009. Akavan Erityisalojen selvitys: Taantuma rapautti ytkäytäntöjä https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/uutiset/uutisarasto/akavan_erityisalojen_selvitys_taantuma_rapautti_yt-kaytantoja.14766.news?12081_o=850. 19.12.2018.
- Alvesalo, A. & Ervasti, K. 2006. Oikeus yhteiskunnassa -näkökulmia oikeussoologiaan. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Bairoh, S., Hankamäki, T. & Tapola, T. 2014. Yhteistoiminnan henki hukassa: Kokemuksia irtisanomisiin johtaneista yt-neuvotteluista asiantuntijaorganisaatiossa. <https://www.tek.fi/fi/cm/s/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/abfabcd-33f0-4893-a77a-2a04c02ec0fa&filename=cmisattachments/YT-Raportti.pdf>. 20.12.2018.
- Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Eklund, J., Miettinen, T., Keinänen, A. & Väättänen, U. 2010. Uusi yhteistoimintalaki yrityksissä. Uuden yhteistoimintalain vaikutusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 3/2010. Edita Publishing Oy.
- Haavasoja, T. 2011. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Hyvään yhteistoimintaan - opas henkilöstön edustajille. <https://docplayer.fi/1180151-Hyvaan-yhteistoimintaan-opas-henkiloston-edustajille-1-hyvaan-yhteistoimintaan-opas-henkiloston-edustajille.html>. 20.5.2019.
- Havula, J., Meincke, N. & Vanhala-Harmanen. 2017. Esimiehen työsuhdeopas. Helsinki: Edita.
- HE 254/2006 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Helsingin Sanomat. 2014. Yt-neuvotteluiden jälkihoito jää usein vajaaksi – negatiiviset vaikutukset jatkuvat jopa vuosia. <https://www.hs.fi/ura/art-2000002771621.html>. 15.10.2018.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2012. Yhteistoimintalaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2018. Yhteistoimintalaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.
- Hyppänen, R. 2013. Tiukka tilanne - käytännön neuvoja työvoiman sopeuttamiseen ja uudistustyöhön. Johtamisen käsikirjat. Kauppalehti.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi – opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.
- Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntija käsikirja. Vantaa: Hansaprint.

- Kauppalehti Optio. 2013. Paremmat Yt:t 8 ohjetta parempiin neuvotteluihin. 2/2016 66-69.
- KKO 1993:133.
- KKO 1995:42.
- KKO 2009:72.
- KKO 2016:15.
- KKO 2017:39.
- Kurten, S & Waaralinna, A. 2015. Kun joudut irtisanomaan. Helsinki: Talentum Pro.
- Lahdes, T. & Rynnänen, A. 2015. Yhteistoiminta ja luottamus. Tositarinoita hyvästä yhteistoiminnasta 2. Tallinna: Solar Solutions Oy.
- Laine, N. 2010. Luja luottamus Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan. Tampere: Taurus Media.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.
- Lamponen, H. 2016. Yhteistoimintalaki Kommentaari. Helsinki: Alma Talent.
- Leadership Finland. 2014. Yrityksissä liian usein ruusuinen kuva irtisanomisten vaikutuksista. <https://www.leadershipfinland.fi/artikkelit/yrityksissa+usein+liian+ruusuinen+kuva+irtisanomisten+vaikutuksista/> 15.12.2018.
- Martelius-Louniala, T. 2017. Siinä pitää kyllä olla vähä teflonii- tunnekokemuksia johtajana irtisanomistilanteessa. Jyväskylän yliopisto. Pro Gradu Kauppätieteiden tiedekunta. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54462/978-951-39-7060-4_vaitos30062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 26.5.2019.
- Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi-käsikirja. Helsinki: Edita.
- Parnila, K. 2017. Työsuhde tutuksi - Esimiehen selviytymisopas. Kauppakamari: Helsingin Kamari Oy.
- Pojjula, S. & Ahonen, A. 2007. Irtisanotut. Menetyt, muutos ja selviytyminen. Helsinki: Gummerus.
- ProMotive. 2018. Uudelleenmotivoi henkilöstö Yt-neuvottelujen jälkeen. <http://www.promotive.fi/ajankohtaista/uudelleenmotivoi-henkilosto-yt-neuvottelujen-jalkeen/>. 14.12.2018.
- Puntari, I. & Roos, S. 2007. Numeroita ja ihmisiä. Yt-neuvottelut, irtisanomiset ja työyhteisön tulevaisuus. Helsinki: Talentum.
- Pyöriä, P. (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudamus.
- Saarelma-Thiel, T. 2009. Eteenpäin kriisistä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- SAK. 2018. Irtisanomisten ja yt-neuvottelujen vertailut 2011–2018. <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/irtisanomisten-ja-yt-neuvottelujen-vertailut-2011-2018.24.5.2019>.
- SAK. 2019. Irtisanomisten määrä pysyi alkuvuonna maltillisena. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/irtisanomisten-maara-pysyi-alkuvuonna-maltillisena>. 24.5.2019.
- Suomen Yrittäjät. 2010. Yt-lakikysely 2010. Helsinki: Suomen Yrittäjät.
- TN 1455-14.
- TN 1469-17.
- Toimi. 2012. Yt-laki suojaa työntekijän oikeuksia. https://is-suu.com/toimi/docs/toimi_4_2012. 14.10.2018.
- Toivola, O. 2010. Johtamisen ilo ja tuska. Helsinki: Talentum.
- TT 2009:9.
- TT 2010:52.

TT 2015-29.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Työolobarometri syksy 2014. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75090/TEMjul_49_2015_web_18082015.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 15.11.2018.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain toimivuudesta. Työelämä 35/2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161132/TEMjul_35_2018_Selvitys_yhteistoiminnasta.pdf. 20.5.2019.

Työsopimuslaki 55/2001.

Työ, terveys, turvallisuus. 2014/3.

Työ, terveys, turvallisuus. 2015/5.

Uusi Suomi. 2016. Sitra: Yt-laki täysin uusiksi –” Tunnetaan irtisanomislakina”. <https://www.uusisuomi.fi/kotimaa/167931-sitra-yt-laki-taysin-uusiksi-tunnetaan-irtisanomislakina>. 15.11.2018.

Valtioneuvosto. 2018. Yhteistoimintalain uudistamista valmisteleva työryhmä asetettu. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/yhteistoimintalain-uudistamista-valmisteleva-tyoryhma-asetettu. 2.6.2019.

Yle. 2018. Irtisanomisen ihanuus ja kurjuus – Neljä tositarinaa potkuista ja siitä, miksi työnantaja haluaisi päästä helpommin hankalasta työntekijästä eroon. <https://yle.fi/uutiset/3-10387399>. 24.5.2019.

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. 2015. Yhteistoimintalaki. Helsinki: Alma Talent.

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