



LUT-kauppakorkeakoulu

Kauppatieteiden kandidaatintutkielma

Talousjohtaminen

**Työsopimuslain muutoksen ja työntekijän irtisanomissuojan vaikutukset mikroyrittäjän
kynnykseen työllistää**

**The effect of the change of the Finnish Employment Contracts Act and the employee's pro-
tection against dismissal on micro-entrepreneur's threshold to employ**

10.5.2020

Tekijä: Mariel Ahvenainen

Ohjaaja: Helena Sjögrén

TIIVISTELMÄ

Tekijä:	Marjel Ahvenainen
Tutkielman nimi:	Työsopimuslain muutoksen ja työntekijän irtisanomissuojan vaikutukset mikroyrittäjän kynnykseen työllistää
Akateeminen yksikkö:	LUT-kauppakorkeakoulu
Koulutusohjelma:	Kauppätiede / Talousjohtaminen
Ohjaaja:	Helena Sjögrén
Hakusanat:	työlainsäädäntö, työsopimuslaki, mikroyritys

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena on selvittää, miten työsopimuslain muutos ja työntekijän irtisanomissuoja vaikuttavat mikroyrittäjän kynnykseen työllistää. Aihetta tutkitaan mikroyritysten näkökulmasta Suomen työlainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä sekä alan kirjallisuutta hyödyntäen. Tutkielmassa käsitellään työhönottoa sekä työsuhteen päättämistilanteita ja aiheesta kerättyä tutkimusaineistoa.

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jonka tutkimusaineisto on kerätty teema-haastattelujen avulla. Tutkimuksessa sivutaan myös lainopin menetelmiä. Tutkimusta varten on haastateltua kolmea mikroyrittäjää, joilla on vuosien kokemus yrittäjyydestä.

Tutkimustulosten perusteella työntekijän irtisanomissuoja, henkilöön perustuvat päättämisperusteet, palkan sivukulut sekä työntekijän sosiaaliturva vaikuttavat työhönottoon merkittävästi, kun taas työsopimuslain muutoksen ei tässä vaiheessa nähdä siihen juuri vaikuttavan. Mikroyrityksissä korostuu yksittäisen työntekijän merkitys sen liiketoimintaan ja imagoon nähden, mikä aiheuttaa epävarmuuksia työhönottoprosessissa. Työsuhteen molempien osapuolten kokemat haasteet ja esteet työhönotossa ja työllisyyden edistämiseksi merkitsevät, että työllistämisen edistämiseksi tulee tarjota kannustavia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia.

ABSTRACT

Author: Mariel Ahvenainen
Title: The effect of the change of the Finnish Employment Contracts Act and the employee's protection against dismissal on micro-entrepreneur's threshold to employ
School: School of Business and Management
Degree programme: Business Administration / Financial Management
Supervisor: Helena Sjögrén
Keywords: labor legislation, employment contracts act, micro-enterprise

The aim of this bachelor's thesis is to examine how the change in Finnish Employment Contracts Act and the employee's protection against dismissal effect micro-entrepreneur's threshold to employ. The subject is discussed from micro-entrepreneur's point of view by using the Finnish labor legislation, legal praxis and literature based on the subject. The study focuses on employing, situations based on terminating employment and the gathered research material.

Research has been done using a qualitative research method, and the research material has been gathered with theme interviews. The research also uses juridical methods to some extent. Three experienced micro-entrepreneurs have been interviewed for the research.

Based on the results of this study the employee's protection against dismissal, termination of the employment for reasons based on the individual employee, the side costs of the wage and the employee's social security all effect micro-entrepreneur's will to employ significantly, whereas the change in Finnish Employment Contracts Act does not seem to effect it currently. In micro-enterprises the significance of one individual employee is being emphasized concerning the business and its image, which causes uncertainty in the employing process. The challenges and barriers in the employment process and working towards employment experienced by both sides of the employment relationship imply, that there should be more supportive options and possibilities concerning employment in general.

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	1
1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	2
1.2 Kirjallisuuskatsaus	3
1.3 Tutkimusmenetelmä ja -aineisto	5
1.4 Tutkimuksen rajaukset ja rakenne	5
2. Työllistäminen mikroyrityksissä	6
2.1 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	7
2.2 Työhönotto ja työllistäminen	8
2.3 Yrityskoko	11
3. Työsuhteen päättymisen	12
3.1 Irtisanomissuoja	12
3.2 Irtisanominen	13
3.3 Irtisanominen henkilöön liittyvillä perusteilla	15
3.4 Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena pitäminen	18
3.5 Työsuhteen päättymisen määräaikaisuuden vuoksi	20
3.6 Koeaikapurku.....	20
4. Tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineisto	22
4.1 Tutkimusmenetelmä	22
4.2 Tutkimusaineisto	24
5. Tutkimustulokset.....	25
5.1 Erytispiirteet mikroyrityksissä ja työhönotto	25
5.2 Yksittäisen työntekijän merkitys mikroyrityksessä	26
5.3 Työsuhteen päättäminen ja työntekijän irtisanomissuoja.....	28
5.4 Työsopimuslain muutoksen vaikutukset työhönottohalukkuuteen	29
5.5 Muut työhönottohalukkuuteen vaikuttavat tekijät	31
6. Yhteenveto ja johtopäätökset.....	32
6.1 Yhteenveto tutkimustuloksista ja tutkimuksen käytännön merkitys	32
6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusaiheet	37
Lähdeluettelo	38

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys ja keskeiset teemat	3
Kuvio 2. Työhönottoprosessi.....	9
Kuvio 3. Vastaukset ensimmäiseen alakysymykseen ja vastauksiin liittyvä kirjallisuus.	34
Kuvio 4. Vastaukset toiseen alakysymykseen ja vastauksiin liittyvä kirjallisuus.....	36

1. Johdanto

Työntekijän irtisanomissuoja ja siihen liittyvät muutokset ovat olleet esillä erityisesti työsopimuslain 1.7.2019 voimaan tulleen muutoksen vuoksi. Hallituksen esityksen Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta (HE 227/2018) tarkoituksena on vaikuttaa alentavasti pienyrityksien kynnykseen työllistää, mikä taas näin ollen vaikuttaisi myös yleiseen työllisyysasteeseen. Lainmuutos mahdollistaa aiempaa paremmin yrityksen koon ja siihen liittyvien tekijöiden huomioimisen mahdollisissa irtisanomistilanteissa (HE 227/2018). Mikroyrityksien tietoisuuden lisääminen työllistämiseen ja sen muutoksiin liittyen sekä työsuhteen kummankin osapuolten kannustavat työllistämisvaihtoehdot voidaan nähdä tärkeinä ja tarpeellisina tekijöinä työllisyyden edistämisen kannalta.

Tämän kandidaatintutkielman tarkoituksena on selvittää, miten työsopimuslain muutos, työntekijän irtisanomissuoja sekä muut tekijät vaikuttavat mikroyrityksen kynnykseen työllistää. Tutkielmassa aihetta tarkastellaan mikroyrityksen näkökulmasta. Mikroyrityksien työllistämiskynnykseen ja -halukkuuteen tulee pyrkiä vaikuttamaan positiivisesti, sillä työvoima- ja talouspoliittisesti työllistämisen merkitys on huomattava (Engblom 2014, 566). Tämä on tärkeää myös siitä syystä, että elinkeinovapautteen perustuen yrittäjä ei ole yhteiskunnallisesti vastuussa työllistamisestä (Bruun & von Koskull 2012, 88). Erilaiset työoikeudelliset veloitteet sitovat työnantajan työsuhteen päättämistä koskevissa tilanteissa, minkä vuoksi on tärkeää tarkastella sitä, millaisin perustein työsuhde on mahdollista päättää. Työsuhteen päättäminen voi työsuhteen alkamisen jälkeen olla haasteellista tai jopa mahdotonta, vaikka se olisi yritykselle tarpeellista ja perusteltua.

Lainmuutokset edellyttävät niiden vaikuttavuuden tarkastelua. Tala (2005, 143-144) toteaa, että lain tavoitteenasettelu on lain toteutumisen ja sen vaikutusten kannalta tärkeää, sillä lakien laadintaa on syytä tarkastella tavoitteellisena toimintana, jossa kullakin osapuolella on jokin tavoitteenasettelu. Tavoitteenasettelulla tarkoitetaan Talan (2005, 154) mukaan *”sitä tosiasiallista ja oikeudellista asiointilaa, jonka on määrä toteutua lakihankkeen myötä”*, ja oikeustutkimuksessa kiinnostusta on herättänyt lakien tavoitteenasettelu laintulkinnan apuna.

Lainmuutoksen toteutumisen jälkeen sen vaikuttavuutta voidaan tarkastella muun muassa tilastollisesti, ja seuranta on tavoitteenasettelun lisäksi olennainen osa lainmuutosten tarkastelua. Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, miten mikroyrittäjät kokevat työsopimuslain voimaan tulleen muutoksen vaikuttavan kynnykseensä työllistää. Tämän kautta on tarkoitus tarkastella sitä, tukevatko mikroyrittäjien kokemukset ja näkemykset tällä hetkellä lain tavoitteita tai sen odotettuja vaikutuksia.

Työllisyyden edistäminen on Suomessa ajankohtaista ja tärkeää. Suomessa suurin osa yrityksistä on pieniä, ja yksinyrittäjien määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan. Vuonna 2018 Suomessa oli yli 360 000 yritystä, joista yli 94 prosenttia oli alle 10 työntekijän yrityksiä (Tilastokeskus 2020b). Moniin Suomen kilpailijamaihin verrattuna Suomen talouden ja yritysten vahvuudet eivät ole kovin laajalla pohjalla, mikä tekee yritysten kasvun ja menestymisen edistämisestä tärkeää. (Järventaus & Kekäläinen 2018, 20-21)

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena on tutkia sitä, miten mikroyrittäjät kokevat työsopimuslain muutoksen ja työntekijän irtisanomissuojan vaikuttavan heidän kynnykseensä työllistää. Lisäksi tarkoituksena on selvittää muita työllistämiskynnykseen vaikuttavia tekijöitä. Tämän kandidaatintutkielman pääkysymys on:

”Miten työsopimuslain muutos vaikuttaa mikroyrittäjän kynnykseen työllistää?”

Pääkysymyksen lisäksi aihetta tarkastellaan alakysymysten avulla. Tämän kandidaatintutkielman alakysymykset ovat:

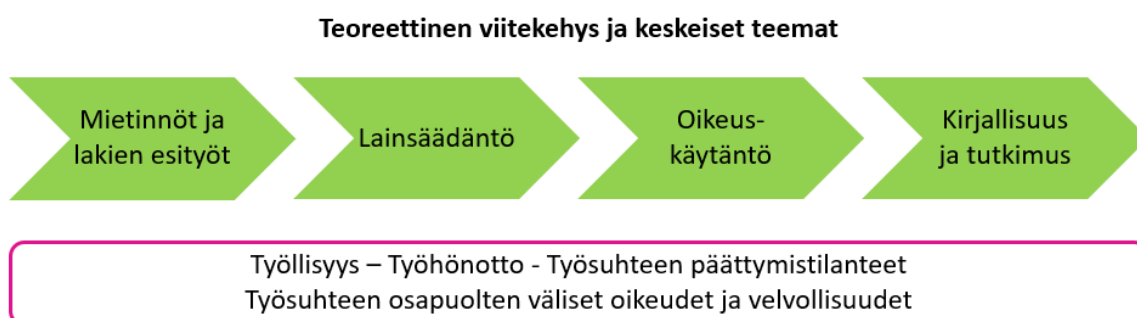
”Miten työntekijän irtisanomissuoja vaikuttaa mikroyrittäjän kynnykseen työllistää?”

”Millaiset tekijät vaikuttavat mikroyrittäjän kynnykseen työllistää?”

Työsopimuslain muutos sekä työllisyys ovat Suomessa ajankohtaisia aiheita. Keskeistä kaikissa muutoksissa on niiden vaikuttavuus ja perusta niille, joten vaikutusten toteutumista on syytä seurata tarkastelemalla laille asetettujen tavoitteiden toteutumista.

1.2 Kirjallisuuskatsaus

Suomessa työoikeuteen liittyvää kirjallisuutta on rajattu määrä, ja samat tutkijat nousevat usein esille alan tutkimuksissa ja kirjallisuudessa. Teemat ja käsitteistö jakautuvat erityisesti työsuhteen päättymistilanteisiin, työhönottoon ja työntajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Lainsäädännön tulkinnan apuna käytetään sekä oikeuskäytäntöä, kirjallisuutta että esimerkiksi lakien esitöitä soveltuvilta osin. Bruun ja von Koskull (2012), Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja ja Valkonen (2002) sekä Äimälä ja Kärkkäinen (2017) kuvaavat alan perusteoksissa työoikeutta laajasti lakia ja oikeuskäytäntöä yhdistäen. Koskinen ja Ullakonoja (2009) käsittelevät työlainsäädäntöä nimenomaan työsuhteen osapuolten välisinä oikeuksina ja velvollisuuksina. Keskeinen ja suurin osa alan kirjallisuudesta on 2000-luvun vaihteesta, mutta on huomioitava, että merkittävää osaa alan laajemmista perusteoksista päivitetään uudistettujen painosten avulla esimerkiksi lakien ja oikeuskäytännön muuttuessa ja kehittyessä. Nykyinen työsopimuslaki on tullut voimaan vuonna 2001, mistä syystä siihen perustuvat ja ajantasaisimmat teokset on julkaistu 2000-luvulla. Tutkielman teoreettinen viitekehys ja keskeiset teemat on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys ja keskeiset teemat

Työsuhteen tunnistamista sekä erilaisia työsuhteen aloittamista ja päättävistä koskevia tilanteita on käsitelty kirjallisuudessa paljon. Koskinen, Nieminen ja Valkonen (2019) tarkastelevat työsuhteen päättämistä laajasti ja Huldén (2014) irtisanomissuojan sekä oikeustoimien kautta, viitaten työntekijän oikeuksiin työsuhteessa. Koskinen ja Dahlström (2018) tarkastelevat työntekijän alisuoriutumista työsuhteen päättämisperusteena. Hietala, Hurmalainen ja Kaivanto (2019) käsittelevät työsopimuksen laadintaa erityisesti erityistilanteissa sekä sellaisissa työn tekemistä koskevissa tilanteissa, joissa kyseessä ei katsota olevan työsuhde. Moilanen (2013) taas on käsitellyt työsuhteiden solmimista sekä epätyypillisiä työsuhteita työsopimuksen muodon kannalta, ja Paanetoja (2014b) on vertaillut työsuhteen irtisanomis- ja purkamisperusteiden eroavaisuuksia ja rajoja. Parnila (2015) käsittelee työsuhteen päättämistä työnantajan näkökulmasta, kun taas Paanetoja (2014a) esittää työsuhteeseen liittyviä asioita ja työlainsäädäntöä sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta.

Yrityskokoa työoikeuden näkökulmasta on tutkittu kokonaisvaltaisesti melko vähän. Kavasto ja Mattinen (2020) ovat huomioineet yrityskoon ja työnantajan erilaiset velvoitteet eri kokoisissa yrityksissä, ja Engblom (2014) on tutkinut työnantajan aseman ja olosuhteiden merkitystä työnantajan velvollisuuksiin. Koskinen, Nieminen ja Valkonen (2008) ovat käsitelleet nimenomaisesti työhönottoa ja työsopimuksia laajemmin ja Koskinen ja Ullakonoja (2017) työkokeiluja. Bruun (2017) on tarkastellut sopimusoikeuden tulevaisuudennäkymiä sekä trendejä ja Järventaus ja Kekäläinen (2018) yrittäjyyttä. Erityisesti mikroyrityksiä koskevaa kirjallisuutta on vähäisesti, ja olemassa oleva kirjallisuus on pitkälti laskentatoimeen liittyvää.

Työsopimuslain muutoksen tultua voimaan 1.7.2019 ei lainmuutosta itsessään ole kirjallisuudessa tai oikeuskäytännössä vielä juuri käsitelty. Kavasto (2020) huomioi lainmuutoksen henkilöperusteisen irtisanomisen yhteydessä, ja tarkastelee lainmuutoksen vaikutuksia kokonaisarvioinnin kannalta. Koskinen et al. (2019) ovat käsitelleet lainmuutosta sen tavoitteiden ja vaikutusten kannalta alan perusteoksen uudessa painoksessa. Koskinen (2018) on käsitellyt työsopimuslain muutosta useaan otteeseen sekä ennen että jälkeen varsinaisen lainmuutoksen, ja tarkastelee sitä irtisanomiskynnyksen, taustalla olevien tavoitteiden sekä hallituksen esityksen kautta. Koskinen (2019) on usein esillä työoikeuden asiantuntijana, mistä syystä hän käsittelee aihetta myös käytännönläheisesti.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja -aineisto

Tutkimus on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksessa sivutaan menetelmällisesti myös lainoppia. Lainopilla tässä yhteydessä tarkoitetaan tutkimusta, jonka tarkoituksena on käsitellä lainsäädäntöä esimerkiksi taloudellisessa, yhteiskunnallisessa tai poliittisessa yhteydessä. Tässä tutkielmassa lainsäädäntöä tutkitaan erityisesti sen taloudellisten ja käytännön työelämän vaikutusten kautta. Lainoppi tutkimussuuntauksena tukee muita tutkimusmenetelmiä ja mahdollistaa eri tieteidenalojen yhdistämisen tutkimuksen sisällä. Laadullinen tutkimus taas on käsitteenä melko laaja ja menetelmänä joustava sekä käytännönläheinen, mistä syystä sen sekä lainopin menetelmien katsottiin tukevan tutkimuksen tavoitteita parhaiten. (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 23-24; Minkkinen 2017, 915-915)

Aineistonkeruumenetelmänä on käytetty haastatteluita, jotka ovat tyypiltään puolistrukturoituja eli teemahaastatteluja. Haastattelut valittiin aineistonkeruumenetelmäksi niiden käytännönläheisyyden ja valitun aiheen luonteen vuoksi. Teemahaastattelut valittiin haastattelu muodoksi, sillä ne antavat haastateltavalle enemmän vapauksia omien kokemusten esille tuomiseen, minkä lisäksi niiden avulla voidaan korostaa haastateltavien käsityksiä sekä merkityksiä valittuun teemaan liittyen. Teemahaastatteluiden avulla myös haastattelijan on mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä sekä tarpeellisilta osin ohjata haastattelua tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti. (Koskinen et al. 2005, 104-105; Tuomi & Sarajärvi 2018, 327)

Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla kolmea mikroyrittäjää. Haastatteluissa painopiste on mikroyrittäjien kokemuksissa ja näkemyksissä muun muassa työhönottoon, työsuhteen irtisanomis- tai purkamisprosessiin sekä yksittäisen työntekijän merkitykseen liittyen. Lisäksi työsopimuslain muutosta tarkastellaan haastattelujen avulla, mikroyrittäjien näkökulmasta. Jotta haastatteluissa saadaan mahdollisimman kokonaisvaltaista ja todenmukaista tietoa valitusta aiheesta, on haastattelut toteutettu luottamuksellisina.

1.4 Tutkimuksen rajaukset ja rakenne

Tutkimuksessa keskitytään työsopimuslain muutokseen ja työsuhteen päättämiseen työntekijän henkilöön perustuvilla syillä. Tutkimuksessa aihetta tarkastellaan mikroyritysten näkökulmasta. Työsopimusvaihetta ja muita työsuhteeseen liittyviä asioita sivutaan vain tarvittaessa

eivätkä ne ole keskeisessä osassa tutkimusta. Tutkimus rajoittuu nykyhetkeen, Suomen lainsäädäntöön ja lainmuutoksen jälkeiseen tilanteeseen Suomessa, joten vertailu muihin valtioihin on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen johdannossa käsitellään tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelma sekä käsiteltävät tutkimuskysymykset. Johdannossa tuodaan myös esille tutkimuksen rajaukset, minkä lisäksi sen tarkoituksena on esitellä kirjallisuuskatsaus sekä avata lyhyesti käytettyjä tutkimusmenetelmiä ja aineistoa. Tämän jälkeen tutkimuksessa käsitellään sen kannalta keskeistä aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja teoreettista viitekehystä. Kirjallisuusosiossa painotetaan työhönnottoa ja työsuhteen päättämiseen liittyviä tilanteita, sekä käsitellään näitä tutkimuskysymysten ja mikroyritysten sekä -yrittäjien näkökulmasta. Teoreettinen viitekehys muodostuu pääosin työlainsäädännöstä sekä alan kirjallisuudesta ja oikeuskäytännöstä soveltuvilta osin.

Kirjallisuusosion jälkeen tutkimuksen empiriaosiossa perustellaan käytettyjä tutkimusmenetelmiä sekä kuvaillaan tutkimusaineistoa, jota myös analysoidaan kirjallisuusosiossa käsiteltävien teemojen kautta. Tutkimuksen lopussa kootaan yhteen saadut tutkimustulokset ja tehdään tämän pohjalta yhteenveto koko tutkimuksesta. Yhteenvedossa kerrataan tutkimuksen kannalta keskeiset tulokset, joita verrataan olemassa olevaan kirjallisuuteen ja tutkimustietoon, ja tarkoituksena on vastata esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi tutkimuksen lopussa tarkastellaan tutkimuksen käytännön merkitystä sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2. Työllistäminen mikroyrityksissä

Työllisyyden edistäminen on eräs Suomen keskeisimmistä ja pitkällä aikavälillä ajankohtaisista tavoitteista. Työllisyyttä voidaan pyrkiä edistämään kannustamalla esimerkiksi mikroyrityksiä työllistämään eri keinoin, kuten lainsäädännön avulla. Valtiovarainvaliokunnan esittämän mietinnön (VaVM 28/2018 vp) koskien hallituksen esitystä eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2020 (HE 29/2019 vp) sekä hallituksen esitystä eduskunnalle HE 29/2019 vp täydentämisestä (HE 89/2019 vp) mukaan työllisyysasteen arvioidaan kasvavan 73,4 prosenttiin vuoteen 2021 mennessä, ja tavoitteena on nostaa työllisyysastetta edelleen 75 prosenttiin vuoteen 2023 mennessä. Työllistämisen edistämisen eteen on tehtävä valtiovarainvaliokunnan

mietinnön (28/2019 vp) perusteella vielä runsaasti erilaisia toimenpiteitä, joiden vaikuttavuutta tulee myös seurata. Työsopimuslain (55/2001) muutoksen kohdalla ollaan vaiheessa, jossa vaikuttavuuden seuranta on ajankohtaista, jotta tulevia työllisyyden parantamiseen tähtäviä toimenpiteitä voidaan suunnitella edelleen.

Mikroyritys on kooltaan pienyritystä pienempi. Tilastokeskuksen (2020a) määritelmän mukaan mikroyrityksellä tarkoitetaan yritystä, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 10 työntekijää, ja jonka liikevaihto on korkeintaan 2 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma enintään 2 miljoonaa euroa. Lisäksi mikroyrityksen tulee täyttää riippumattomuuden peruste, eli sen pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai enemmän ei voi olla sellaisen yrityksen tai yritysten yhteisomistuksessa, joihin ei voida soveltaa pienen yrityksen määritelmää (Tilastokeskus 2020).

Työllisyyden edistämistä tavoiteltaessa on syytä huomioida, että sillä voidaan pyrkiä vaikuttamaan yritysten halukkuuteen ja mahdollisuuksiin työllistää, mutta ei velvoittaa tähän. Työnantajan liikkeenjohto-oikeuden perusteella työnantajalla on oikeus päättää siitä, minkälaista toimintaa se harjoittaa ja missä laajuudessa. Työnantajalla on myös oikeus päättää, millaista työvoimaa se tarvitsee ja kuinka paljon. Työnantajan vapaata päätösvaltaa rajoitetaan työlainsäädännöllä, joka on säädetty työntekijän turvaksi. Tämä tekee työvoiman tarpeen kartoittamisesta ja suunnittelusta yrityksen sisällä tärkeää. (Moilanen 2013, 2)

2.1 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

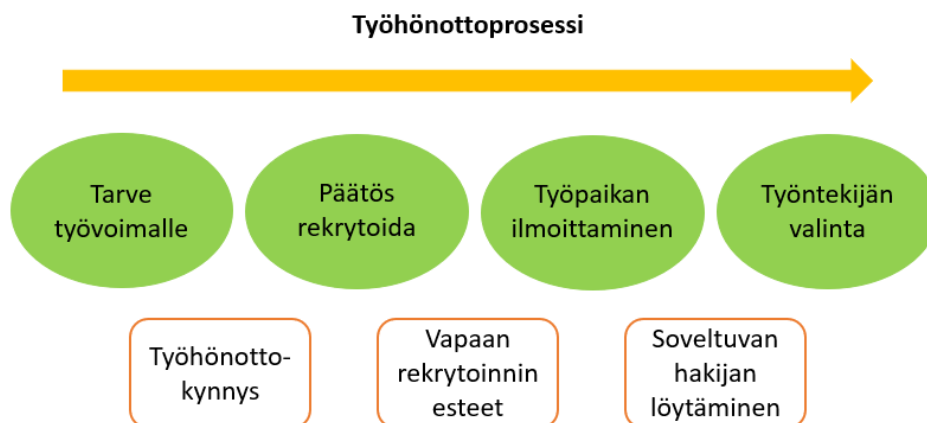
Työlainsäädännön velvoitteet koskevat kaikkia työnantajia riippumatta siitä, kuinka monta työntekijää yrityksessä on. Lojaliteettivelvoite koskee sekä työntekijää että työnantajaa ja alkaa siitä hetkestä, kun työsopimus on solmittu. Työoikeudellisten lakien noudattamisvelvollisuus sen sijaan alkaa silloin, kun yrityksen ensimmäinen työntekijä aloittaa tosiasiallisen työsopimuskäytön. Työsuhteen kummallakin osapuolella on siihen liittyviä oikeuksia sekä velvoitteita. Työnantajalla on työsopimukseen perustuva työllistämisen- sekä palkanmaksuvelvoite, kun taas työntekijällä on velvoite tehdä työtä työnantajan lukuun palkkaa vastaan. Työntekijällä on kuitenkin myös oikeus saada palkkaa tai muuta vastiketta työsopimuksen mukaista työtä tehty-

ään. Työnantajalla on oikeus määrätä työntekijän työntekovelvoitteen täyttymisestä sekä direktio-oikeus, eli oikeus johtaa ja valvoa työtä. (Kavasto & Mattinen 2020, 1; Koskinen & Ullakonoja 2009, 9)

Palkan ja sen sivukulujen maksaminen on keskeinen osa työnantajan velvollisuuksia työsuhhteessa. Palkan sivukuluilla tarkoitetaan ennakonpidätyksen lisäksi esimerkiksi työnantajan sosiaaliturvamaksua, työntekijän työeläkevakuutusta sekä työntekijän tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusta. Mikroyrityksissä palkanmaksu voi erota hieman verrattuna niitä suurempiin yrityksiin. Yritys määrittää säännöllisesti palkkaa maksavaksi työnantajaksi, mikäli se maksaa palkkaa kahdelle tai useammalle työntekijälle vakituisesti tai jos se maksaa palkkaa vähintään kuudelle työntekijälle samanaikaisesti. Säännöllisesti palkkaa maksavan yrityksen on ilmoitauduttava Verohallinnon työnantajarekisteriin. Käytännössä ero satunnaisen ja säännöllisen työnantajan välillä on, että säännöllisen työnantajan tulee ilmoittaa palkkatiedot myös kuukausilta, jolloin palkkaa ei makseta. Satunnainen työnantaja siis säästyy tältä ilmoitusvelvollisuudelta silloin, kun yrityksessä ei ole työntekijöitä, mikä itsessään voi helpottaa pienimpien mikroyritysten työmäärää. (Mattinen, Orlando & Parnila 2017, 28)

2.2 Työhönotto ja työllistäminen

Työhönottoa ei ole määritelty käsitteenä työsopimuslaissa, mutta oikeuskirjallisuuden perusteella sen voidaan määritellä tarkoittavan työntekijän palkkaamiseen johtavaa prosessia aina työpaikan ilmoittamisesta työntekijän valintaan asti. Työhönottoprosessin käynnistää työnantajan päätös rekrytoida työntekijä tai työntekijöitä tiettyyn tehtävään, mikä edellyttää yrityksessä syntyneitä tarvetta työvoimalle. Työhönottoprosessi on esitetty kuviossa 2, jossa alla näkyvät keskeiset haasteet prosessin eri vaiheiden välillä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 30; Moilanen 2013, 4-5)



Kuvio 2. Työhönottoprosessi

Ennen työhönottoprosessin aloittamista yrityksessä olisi kuitenkin syytä tarkastella sitä, millaiseen tarpeeseen ja työtehtävään työntekijää haetaan, ja kuinka valintaprosessi toteutetaan. Yrityksessä voidaan esimerkiksi harkita rekrytoinnin ulkoistamista osittain tai kokonaan, mikäli koetaan, että näin saavutetaan tarvittava asiantuntemus valintamenettelyn osalta. Yrityksessä on olennaista myös selvittää, onko työvoiman tarve väliaikainen vai pysyvä, ja onko yritys velvollinen tarjoamaan työtä ensisijaisesti jollekin henkilölle tai henkilöille, mikä estää vapaan rekrytoinnin. Työhönottoprosessiin voi ennen rekrytointipäätöstä vaikuttaa jostakin syystä johtuva kynnys työllistää, mikä voi jopa estää rekrytointipäätöksen tekemisen. Lisäksi työhönottoprosessi voi keskeytyä, ellei tehtävään löydetä soveltuvaa työntekijää. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008, 30; Moilanen 2013, 4-5)

Onnistunut rekrytointi voi auttaa yritystä sen tavoitteiden ja strategian tavoittelussa, minkä lisäksi työntekijä voi tuoda yritykselle omaa osaamistaan ja näkemyksiä enemmän, kuin mitä rekrytoinnissa osattiin hakea. Yritykselle rekrytointi on merkittävä päätös, ja onnistuakseen se vaatii aikaa, resursseja ja osaamista riittävässä määrin. Jotta rekrytointi pysyisi kannattavana, on työnantajan syytä pyrkiä rekrytoimaan sellainen henkilö, joka osoittaa potentiaalia myös tulevaisuudessa. Esimerkiksi riski alisuoriutuvan työntekijän valintaan voidaan minimoida huolellisen työhönottoprosessin avulla. Vaikka työhönottoprosessi vaatii työpanosta, suunnittelua ja aikaa, myös tarpeeton rekrytoinnin viivyttäminen voi aiheuttaa riskejä yrityksen toi-

minnalle. Kaikkea ei voida etenkaan mikroyrityksissä kuitenkaan ennakoida, mistä syystä paremmin ennakoitavien riskien minimointi ja kartoittaminen on tärkeää. (Koskinen & Dahlström 2018, 25; Vaahtio 2005, 12-13)

Työlainsäädäntö asettaa tiettyjä rajoitteita vapaalle rekrytoinnille. Erityisesti työnantajan on selvitettävä, onko yritys velvollinen tarjoamaan työtä sellaiselle henkilölle, joka joko on sillä hetkellä työsuhteessa tai joka on irtisanottu aikaisemmin kyseisestä yrityksestä. Tällaisia henkilöitä ovat esimerkiksi lomautetut ja osa-aikaiset työntekijät sekä taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotut työntekijät. Lisäksi irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille tulee pyrkiä turvaamaan työsuhteen jatkuvuus. Näin ollen työnantaja on TyösL (55/2001) 7 luvun 4 §:n 1 momentin nojalla velvollinen tarjoamaan työntekijöille näiden työsopimusten mukaista tai sitä vastaavaa työtä, tai tarvittaessa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Työnantajan on myös TyösL (55/2001) 7 luvun 4 §:n 2 momentin mukaisesti järjestettävä työntekijöille uusien tehtävien mukaista koulutusta, mikäli se on molemmille sopiaosapuolille kohtuullista ja tarkoituksenmukaista. Tämä työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus käsittää myös muut työnantajan määräysvallan alaiset yritykset ja yhteisöt. (Koskinen et al. 2008, 50-51; Moilanen 2013, 5-15)

Työnantaja ei ole yhteiskunnallisesti vastuussa työllistamisestä, sillä elinkeinovapautteen kuuluu työnantajan vapaus valita mitä yrityksessä tehdään sekä millaista työvoimaa siinä tarvitaan (Bruun & von Koskull 2012, 88). Työllistämiseen voidaan kuitenkin pyrkiä vaikuttamaan erinäisin keinoin, ja Engblomin (2014, 566) mukaan työnantajan työllistämiskynnystä tai työnantajana pysymistä ei tulisi tarpeettomasti vaikeuttaa, sillä työvoima- ja talouspoliittisesti työllistämällä on huomattava merkitys. Koskinen ja Ullakonoja (2017, 13) kuitenkin katsovat, että työllistämisen helpottaminen on haasteellista sekä poliittisesti että yhteiskunnallisesti, sillä niiden toteuttamista vaikeuttavat perustuslakiin liittyvien näkökulmien lisäksi sekä oppositio että työntekijäjärjestöjen esittämä kritiikki.

2.3 Yrityskoko

Työhönotossa ja työllistämisessä on joitakin yrityskokoon perustuvia eroja esimerkiksi työnantajan velvollisuuksiin ja työhönottoprosessiin liittyen. Työhönottoa käsitellään laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (YT-laki 334/2007), mutta kyseistä lakia sovelletaan sen 1 luvun 2 §:n mukaisesti pääsääntöisesti yrityksissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Yrityskoko henkilömäärällisesti vaikuttaa siis kyseisen lain soveltamisalaan. Yrityksissä, joissa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan TyösL (55/2001) 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä. Yhteistoimintamenettelyssä on Moilasen (2013, 1-2) mukaan käsiteltävä muun muassa työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, työntekijälle työpaikkaan sekä yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot sekä yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt esimerkiksi tiedonkeruuseen liittyen. Moilanen (2013, 1) ehdottaa, että YT-lain periaatteita olisi suositeltavaa noudattaa myös pienissä yrityksissä, vaikka se ei ole pakollista. YT-laki (334/2007) on kuitenkin melko laaja, mistä syystä mikroyrityksillä ei välttämättä ole resursseja tai motivaatiota noudattaa kaikkia siihen liittyviä säännöksiä.

Työtuomioistuimessa yrityksen kokoon vedotaan harvoin, sillä työtuomioistuimessa vastaajana olevat työnantajat ja yritykset ovat usein melko suuria, minkä vuoksi pääpaino tarkastelussa on tilanteen ja tapahtumien tarkastelussa (Engblom 2014, 574). Engblomin (2014, 579) mukaan työnantajan aseman ja olosuhteiden huomioonottaminen sekä merkitys oikeuskäytännössä on jäänyt epäselväksi, sillä erinäisten ratkaisujen perusteluissa tämä on tuotu epäselvästi tai vähäisesti esille. Koskinen et al. (2019, 89) taas näkevät, että mikro- ja pienyritysten koko vaikuttaa joissain tapauksissa tilanteen kokonaisarviointiin yrityksen edun mukaisesti. Bruun (2007, 27 & 33-34) on vuonna 2007 katsonut, että työoikeudessa ollaan kuitenkin mahdollisesti siirtymässä kohti sopimusindividualismia, joka mahdollistaisi paremmin sellaisen sopimustulkinnan, jossa sekä työnantaja että työntekijä voidaan ottaa huomioon, ja jossa tästä huolimatta työnantaja kantaisi edelleen päävastuun epäselvissä tilanteissa.

3. Työsuhteen päättymisen

Työsuhteen päättämistä koskevia tilanteita voidaan arvioida pitkälti työlainsäädännön ja olemassa olevan oikeuskäytännön kautta. Työlainsäädäntöön kuuluu useita eri lakeja, joista olennaisin työsuhteen päättämisen näkökulmasta on työsopimuslaki. Suomen perustuslain (PeL 731/1999) 2 luvun 18 §:n 2 ja 3 momenttien mukaisesti julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä eikä ketään saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. Suomen työlainsäädännössä työntekijän työsuhdeturvalle sekä työllisyyden edistämiseksi on pyritty antamaan painoarvoa ja ne voidaan nähdä keskeisinä periaatteina lainsäädännössä.

Työsuhteen ehdoista sovitaan työntekijän ja työnantajan välisesti työsopimuksella, jossa määritellään muun muassa työaika, palkka ja työtehtävät. Työsuhteessa noudatetaan työsopimuksen lisäksi lakia sekä työehtosopimuksia, joita ei tosin kaikilla aloilla ole. Lakien ja työehtosopimusten ollessa ristiriidassa työsopimuksen ehtojen kanssa syrjäytyy lähtökohtaisesti työsopimuksen ehto. Edullisemmuussäännön, lainsäädännön sekä työehtosopimusten mukaisesti työntekijää kohtaan ei voida sopia poikkeavasti työntekijälle heikompia ehtoja. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2019, luku Saatteeksi)

Työsuhteen päättäminen on syytä erottaa sen päättymisestä. Työsuhteen päättämällä tarkoitetaan joko irtisanomista tai työsopimuksen purkamista. Irtisanottaessa työsopimussuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua, kun taas purettaessa se päättyy välittömästi. Joissain tapauksissa työsuhde voi päättyä siten, että työsopimusta käsitellään purkautuneena. Työsuhde voi myös päättyä määräaikaisuuden loputtua tai koeaikapurkuna. (Koskinen et al. 2019, 2)

3.1 Irtisanomissuoja

Irtisanomissuojalla viitataan työntekijän erinäisiin oikeuksiin sekä tämän työsuhdeturvaan, joiden tarkoituksena on suojata tätä työsuhteen heikompana osapuolena. Työnantaja saa esimerkiksi irtisanoa työntekijän vain asiallisin ja painavin syin tai silloin, kun lain edellytykset irtisanomisen osalta ovat täyttyneet. Irtisanomissuojaan luetaan lisäksi kuuluvan esimerkiksi työnantajan takaisinottovelvollisuus sekä työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus. Toisaalta on

huomioitava, että työsuhde päättyy irtisanomisajan päättyessä. Vaikka irtisanomisperuste riitautettaisiin, ei työsuhdetta voida oikeudellisin keinoin palauttaa, ellei sen kumpikin osapuoli suostu tähän. Seurauksena riitautetusta irtisanomisperusteesta voi työnantaja olla velvollinen maksamaan erinäisiä korvauksia, mitkä etenkin mikroyrityksissä voidaan nähdä taloudellisesti ja toiminnan jatkamisen ennallaan kannalta haasteellisina. Korvausten tarkoituksena on kiinnittää työnantajan huomio siihen, että työsuhde päättyy asianmukaisesti ja perustellusti, ja että tämä pyrkisi turvaamaan työntekijän työsuhteen jatkuvuuden. (Bruun & von Koskull 2012, 109; Huldén 2014, 539-540)

Hallituksen esityksen eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000) mukaisesti työsopimuslain säännösten keskeinen oikeuspoliittinen periaate on koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan ollut työntekijän suojelun periaate, jonka vuoksi tärkeät säännökset on tehty pakottaviksi siten, ettei niistä voida sopia työntekijän vahingoksi. Kyse on työntekijän työsuhdeturvasta. Paanetojan (2014a, 12) mukaan työntekijän suojelun periaatteeseen kiinnitetään huomioita myös käytännön ristiriitatilanteissa, ja epäselvissä tapauksissa tulisi päätyä työntekijän edun mukaiseen ratkaisuun.

3.2 Irtisanominen

Irtisanominen on tyypillisin ja säännönmukaisin tapa päättää toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Irtisanomisella tarkoitetaan työsuhteen toisen osapuolen yksipuolista tahdonilmaisua, jolla ilmaistaan tarkoitusta lopettaa työsuhde sovitun tai säädetyin irtisanomisajan kuluksena. Irtisanomisaika alkaa irtisanomisilmoituksen toimittamisesta ja päättyy työsuhteen päättymiseen irtisanomisajan viimeisenä päivänä. Työnantaja saa TyöS (55/2001) 7 luvun 1 §:n perusteella irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain syyn ollessa asiallinen ja painava. Irtisanomisperusteet voidaan jakaa tyypillisesti kahteen ryhmään - työntekijästä johtuviin eli työntekijän henkilöön liittyviin perusteisiin sekä työnantajasta johtuviin eli taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin. (Parnila 2015, 11-12)

Työnantajan on irtisanottaessa työntekijä toimitettava työntekijälle työsopimuksen päättämislmoitus yleensä henkilökohtaisesti, eli esimerkiksi suullisesti kertomalla tai kirjeellä (Par-

nila 2015, 12). Työsopimukseen liittyvät oikeudet sekä velvollisuudet ovat voimassa myös irtisanomisaikana, eli työntekijä on velvoitettu tekemään työtä ja työnantaja maksamaan palkka. Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta pitää työntekijää työssä enää irtisanomisaikana tai sen alkaessa, eli työntekijä voidaan työnantajan toimesta vapauttaa työntekovelvoitteesta. Tämä voi olla perusteltua erityisesti, mikäli työntekijän toiminnasta on jollain tapaa haittaa tai vaikeuksia yrityksen sisällä. Huolimatta siitä, onko työntekijä työssä, on irtisanomisajan palkka maksettava työntekijälle. Mikäli työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta irtisanomisaikana esimerkiksi opintovapaan vuoksi, ei työntekijällä ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 382)

Taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista eli kollektiiviperusteista irtisanomiskynnys täyttyy TyösL (55/2001) 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan silloin, kun tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi taloudellisten, tuotannollisten tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä aiheutuvista syistä. Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan TyösL (55/2001) 7 luvun 3 §:n 1 ja 2 momentin perusteella tilanteissa, joissa työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin, kun töiden uudelleenjärjestely ei ole aiheuttanut työn tosiasiallista vähentymistä tai kun työnantaja on ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin ennen tai jälkeen irtisanomisen, vaikka toimintaedellytykset eivät ole tänä aikana muuttuneet. Mikroyrityksissä erityisesti töiden uudelleenjärjestely tai toisiin tehtäviin sijoittaminen voi olla haasteellista, ellei mahdotonta (Koskinen & Ullakonoja 2019, 89). Työ voi vähentyä kysynnän vähentyessä, jolloin syy voi olla esimerkiksi markkinatilanteessa tai työnantajan toimenpiteissä, kuten tuotannon tehostamisessa, automatisoinnissa tai tietyn tuotantolinjan loppuessa. (Bruun & von Koskull 2012, 89) Koskisen ja Dahlströmin (2018, 11) mukaan on myös mahdollista, että tuotanto muuttuu kannattamattomaksi pienissä yrityksissä työntekijän alisuoriutuessa tehtävistään. Mikroyrityksissä tilanne voi olla erikoinen, sillä irtisanomiskynnys ei tällöin välttämättä täyty työntekijän henkilöön liittyvin perustein, mutta se voi täytyä tuotannollisista ja taloudellisista syistä. On kuitenkin mahdollista, että työsopimuslain muutos vaikuttaa jatkossa tämän kaltaisiin tilanteisiin siten, ettei yrityksen tule kärsiä taloudellisesti ja tuotannollisesti työntekijän menettelyn vuoksi ensin niin ankarasti, että vasta nämä perusteet sallivat irtisanomisen.

3.3 Irtisanominen henkilöön liittyvillä perusteilla

Työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita määritellään TyösL (55/2001) 7 luvun 2 §:n 1 momentissa seuraavanlaisesti: *”Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.”* Työsopimuslain 1.7.2019 voimaan tulleella muutoksella pyrittiin vaikuttamaan nimenomaan kyseiseen TyösL (55/2001) 7 luvun 2 §:n 1 momentin kokonaisarviointiin, jonka mukaisesti arvioitaessa irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta on huomioitava työnantajan sekä työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan sekä jatkossa myös työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Irtisanomisen perusteena tulee kuitenkin yhä olla asiallinen ja painava syy, ja kielletyt irtisanomisperusteet pätevät edelleen kaikissa yrityksissä niiden koosta riippumatta (Kavasto 2020, 38). Kyse onkin enemmän siitä, missä vaiheessa irtisanomiskynnys ylittyy, kun huomioidaan vaikutukset yrityskoko nähden.

Ennen irtisanomista työnantajan on TyösL (55/2001) 7 luvun 2 §:n 3 ja 4 momentin mukaisesti varoituksella annettava työntekijälle, joka on laiminlyönyt tai rikkonut velvollisuuksiaan, mahdollisuus korjata menettelynsä, sekä kuultuaan työntekijää selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä johonkin muuhun työhön. Mikäli työntekijän laiminlyönti tai rike on niin vakava, ettei työnantajaa voida kohtuudella edellyttää jatkamaan työsuhdetta, ei edellä mainittuja momentteja 3 ja 4 tarvitse TyösL (55/2001) 7 luvun 2 §:n 5 momentin nojalla noudattaa. Varoituksen oikeuttava laiminlyönti voi mikroyrityksessä vaikuttaa työsuhteen osapuolten väliseen luottamukseen, mikä voi tehdä tilanteesta työsuhteen jatkuessa haastavan. Työsopimuslain muutoksen perusteluista ei selviä, miten tällaiseen luottamuspulaan suhtaudutaan, mutta luottamuspula itsessään irtisanomisperusteena on kyseenalainen, ellei teko alun alkaenkaan ole aiheuttanut irtisanomisperustetta.

Asiallisia ja painavia irtisanomisperusteita eivät TyösL (55/2001) 7 luvun 2 §:n 2 momentin luettelon mukaan ole ainakaan esimerkiksi työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei työntekijän työkyky ole vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti, työntekijän osallistuminen

lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen tai työntekijän turvautuminen käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Lisäksi työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai hänen osallistumisensa yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan ei TyösL (55/2001) 7 luvun 2 §:n 2 momentin mukaisesti ole asiallinen ja painava irtisanomisperuste. Asiallisen ja painavan syyn tulkinta jää pääosin oikeuskäytännön varaan. Työntekijästä johtuvat asialliset ja painavat irtisanomisperusteet voidaan kuitenkin jakaa Bruunin ja von Koskullin (2012, 74) mukaan kahteen ryhmään; työsopimuksen tai lain mukaisten, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden laiminlyöntiin tai vakavaan rikkomiseen sekä työntekijän työntekoedellytysten olennaiseen muuttumiseen siten, ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään. Mikroyrityksissä tilanne, jossa työntekijä ei selviä kaikista tehtävistään mutta selviää osasta, voi olla haasteellinen, mikäli yritykseen tämän vuoksi syntyy tarve työntekijälle, joka paikkaa näitä tehtäviä. Mikroyrityksen talous ei välttämättä tarjoa mahdollisuutta ottaa lisää työvoimaa, mutta se, miten tällainen asia käsitetään työsopimuslain muutoksen tultua voimaan, on kysymyksenä haasteellinen.

Laissa ei ole mahdollista luetella kaikkia tilanteita, jotka ylittävät irtisanomiskynnyksen, mistä syystä irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioidaan kokonaisharkinnan avulla tapauskohtaisesti. Kokonaisharkintaa tarvitaan myös arvioidessa esimerkiksi sitä, onko työnantajalla velvollisuus jatkaa työsuhdetta, mikäli työntekijän työkyky on vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Kohtuusarviointi on olennainen osa kokonaisharkintaa, ja sen avulla tulkitaan sitä, onko irtisanominen kohtuullinen seuraus työntekijän laiminlyönnistä tai rikkeestä. Kokonaisharkinta on sekä sopimusten vastaisen teon ja siihen vaikuttavien asioiden arvioimista. Kyse on arvottamisesta työntekijän suojaamisen ja työsuhdeturvan sekä työnantajan intressien kohtuullisen turvaamisen välillä. Kohtuusperiaatteen mukaisesti työsuhteen päättäminen ei saa johtaa kohtuuttomuuteen, ja tilanteessa on Koskisen et al. (2019, 90) mukaan otettava huomioon kaikki ne edut ja haitat, joita sekä työnantajalle että työntekijälle aiheutuu työsuhteen päättämisestä. Kokonaisharkintaa käytetään erityisesti avuksi tilanteissa, joissa työntekijän laiminlyönti tai rike ei sellaisenaan oikeuta päättämään työsuhdetta, vaan tilannetta on arvioitava laajemmin. Mikroyrityksissä yksittäisen työntekijän merkitys yrityksen liiketoiminnassa voi olla niin suuri, että kokonaisarviointiin täytyy turvautua enemmän kuin muun kokoisten yritysten kohdalla. (Kavasto 2020, 39-40; Koskinen et al. 2019, 67)

Työsopimuslain muutoksella pyritään vaikuttamaan kokonaisarviointiin, jossa jatkossa tilanteen tarkastelua muun muassa mikroyritysten näkökulmasta tulisi entisestään painottaa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään (TyVM 10/2018) koskien hallituksen esitystä HE 227/2018 todennut, että lainmuutoksen voidaan arvioida nimenomaan madaltavan pienyrittäjien irtisanomiskynnystä silloin, kun työntekijän menettely vaikuttaa olennaisesti työnantajaan sen ollessa kooltaan pieni yritys. Voidaan siis ajatella, että työntekijän laiminlyöntien vaikutukset ovat pienille yrityksille suhteessa merkittävämpiä verrattuna kooltaan suurempiin yrityksiin. Koskinen et al. (2019, 69) toteavat lainmuutoksen kuitenkin olevan maltillinen, mistä syystä pienyrittäjien tiedottamisessa on noudatettava erityistä vastuullisuutta sekä asianmukaisuutta koskien lainmuutosta, jotta välttyttäisiin liian kevein perustein tehdyiltä irtisanomisilta.

Työntekijän alisuoriutumisella voi olla merkittäviä vaikutuksia mikroyrityksissä. Työntekijän alisuoriutumisella tarkoitetaan joissain yhteyksissä työntekijän aikaansaamattomuutta – työntekijä ei siis välttämättä laiminlyö velvollisuuksiaan tai ohjeita millään tapaa, mutta suoriutuu työstä tehottomasti tai ei saavuta siinä riittävää tulosta. Haasteelliseksi asian työnantajan kannalta tekee se, että työnantaja on lähtökohtaisesti vastuussa tuloksen tekemisestä yrityksessä. Näin ollen työntekijän työsuhdetta ei välttämättä voida päättää, vaikka työntekijä olisi sitoutunut tuloksen tekemiseen, mutta ei saavuta tälle asetettuja tavoitteita. Työnantajan on työntekijän alisuoriutuessa pystyttävä irtisanomiskynnyksen täyttymiseksi osoittamaan, että alisuoriutumisen syynä on työntekijän syyksi luettava vika tai laiminlyönti, minkä lisäksi rikkomuksen on oltava olennainen. (Koskinen & Dahlström 2018, 14; Koskinen et al. 2019, 114-119)

Työsuhteen kokonaisarvioinnissa on pyritty ottamaan huomioon pienten yritysten erityispiirteitä myös ennen työsopimuslain muutoksen voimaantuloa. Mikroyritysten kohdalla työntekijän uudelleensijoittaminen tai töiden uudelleenjärjestely voi olla haasteellista, ellei mahdollista. Työnantajan ja työntekijän välillä oletetaan myös olevan tiiviimpi keskinäinen suhde kuin suuremmissa yrityksissä, mistä syystä esimerkiksi luottamussuhteelle annetaan enemmän painoarvoa, kun kyseessä on mikroyritys. Lisäksi työntekijän luvattomat tai sairastelusta johtuvat poissaolot voivat vaikuttaa huomattavasti mikroyritysten talouteen ja työn järjestykseen, kun taas työntekijän käyttäytymisellä voi olla vaikutuksia yrityksen maineeseen nähden.

Tämänkaltaisten syiden vuoksi irtisanomiskynnys saattaa mikro- tai pienyrityksissä täytyä helpommin kuin näitä suuremmissa yrityksissä, mutta asian todentamiseksi on tarpeen käyttää kokonaisharkintaa. (Koskinen et al. 2019, 89)

3.4 Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena pitäminen

TyösL (55/2001) 8 luvun 1 §:n 1 momentissa todetaan, että työnantaja saa purkaa työsopimuksen päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä ja riippumatta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta. Erittäin painavana syynä pidetään TyösL (55/2001) mukaan työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien ja työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä niin vakavalla tavalla, ettei työnantajaa voida kohtuudella edellyttää jatkamaan työsuhdetta edes irtisanomisajan verran. Yksityiskohtaisempia kuvauksia asiallisista ja painavista syistä ei lakiin ole kirjattu, sillä se ei olisi tarkoituksenmukaista (Paanetoja 2014b, 512). Erittäin painavan syyn edellyttäminen on Äimälän ja Kärkkäisen (2017, 383) mukaan perusteltua, sillä purkaminen on irtisanomista ankarampi toimenpide. Paanetoja (2014b, 516) toteaa kuitenkin oikeuskäytännössä jääneen epäselväksi, mitä tarkoitetaan sillä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan verran. Perusteita sille, miksi tämä on lakiin kirjattu, ei myöskään ole (Paanetoja 2014b, 516). Tämän vuoksi tarkastelun apuna on työsuhteen purkamista koskevissa tapauksissa tärkeää käyttää kokonaisharkintaa. Sitä, muuttuuko irtisanomisperuste purkamisperusteeksi helpommin mikroyrityksissä työsopimuslain muutoksen jälkeen, voidaan pitää mielenkiintoisena, sillä lähtökohtaisesti lainmuutoksen voidaan ajatella vaikuttavan lähinnä irtisanomiskynnyksen täyttymiseen.

Työsopimus voidaan purkaa huolimatta siitä, onko se toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Työnantajan on TyösL (55/2001) 8 luvun 2 §:n 1 momentin mukaisesti purettava työsopimus 14 päivän kuluessa siitä, kun on saanut tiedon purkamisperusteen täyttymisestä, tai muussa tapauksessa purkamisoikeus raukeaa. Tilanteissa, joissa työntekijä esimerkiksi mikroyrityksessä sijaistaa yrittäjää, on purkamisperusteen selville saamisen mahdollisuus todennäköisesti tilannekohtaista, mutta haastavaa. Työsopimus voidaan joissain tapauksissa purkaa

myös irtisanomisaikana, mikäli työntekijä irtisanomisaikana rikkoo velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työnantajalta voida edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisajan loppuun (Koskinen 2016, 20-21).

Purkuperusteen aiheuttava moitittava teko voi tapahtua työpaikalla, työaikana tai työajan ulkopuolella. Purkamisperuste voi täytyä esimerkiksi silloin, kun työntekijä kieltäytyy työsuhteen mukaisista töistä, kun hän ryhtyy hyvän tavan vastaiseen kilpailutekoon tai kun välinpitämättömyydellään vaarantaa työpaikan työturvallisuuden. Purkuperuste voi syntyä myös silloin, mikäli työntekijä on sopimusneuvotteluissa antanut väärää tai harhaanjohtavaa tietoa liittyen koulutukseensa, kokemukseensa tai nuhteettomuuteensa. Yleisesti ottaen purkuperusteet myös vaikuttavat työnantajan luottamukseen työntekijää kohtaan, mikä osaltaan aiheuttaa haasteita työsuhteen jatkumisen kannalta, erityisesti pienissä yrityksissä, joissa työskennellään tiiviisti yhdessä. Kynnys purkaa työsuhteen on kuitenkin korkea, ja tässä tapauksessa on katsottu, ettei purkuperusteiden tarkastelu juurikaan merkitykseltään eroa pienten ja suurten yritysten välillä. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2019, 119; Engblom 2014, 569)

Työnantaja saa käsitellä työntekijän työsuhteen purkautuneena poissaolosta lähtien, mikäli työntekijä on TyösL (55/2001) 8 luvun 3 §:n 1 momentin tarkoittamalla tavalla ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta työnantajalle sinä aikana pätevää syytä poissaololleen. Työsuhteen purkamisperusteena on tällöin Parnilan (2015, 89) mukaan työntekijän poissaolo työstä sekä ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti. Mikäli poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa hyväksyttävän esteen vuoksi, peruuntuu työsuhteen purkautuminen TyösL (55/2001) 8 luvun 3 §:n 3 momentin mukaisesti. Jotta työsuhteen purkautuneena, on poissaolon oltava luvaton, eli työntekijän on oltava poissa työstä ilman yhteisymmärrystä tai työnantajan kiellosta huolimatta (Parnila 2015, 90). Korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 1978:II:109 on viitattu runsaasti oikeuskirjallisuudessa, ja siinä todetaan, että vaikka työntekijän poissaolo oli johtunut laillisesta perusteesta, oli työnantajalla oikeus pitää työsuhteen purkautuneena, sillä esteen ilmoittamista ei ollut kohdannut pätevä este. Seitsemän kalenteripäivän poissaolo lähtökohtaisesti ja pääsääntöisesti oikeuttaa työnantajan pitämään työsuhteen purkautuneena, vaikka myöhemmin kävisikin ilmi, että poissaolon syy on

ollut hyväksyttävä – oleellista on siis se, onko ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnin taustalla hyväksyttävä este (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 386).

3.5 Työsuhteen päättyminen määräaikaisuuden vuoksi

Työsopimus on TyöS (55/2001) 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaisesti voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi. Mikäli määräaikaisuus perustuu työnantajan aloitteeseen, vaaditaan määräaikaisuudelle perusteltu syy. Mikäli perusteltu syytä ei ole, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaisuuden peruste sekä sopimuksen päättymisajankohta, joko toteutuva tai arvioitu, tulee kirjata työsuhteen tai työnantajan antamaan kirjalliseen selvitykseen työsuhteen ehdoista. (Moilanen 2013, 41)

Moilasan (2013, 42) mukaan työsuhteeseen voi olla määräaikainen vain, kun se päättyy objektiivisiin perusteisiin, eli esimerkiksi ajankohdan, tietyn tehtävän loppuunsaattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Määräaika ei siis sovellu esimerkiksi työntekijän soveltuvuuden harkintaa varten, vaan tähän tarkoitukseen työsuhteissa on mahdollisuus koeaikaan. Määräaika ei siis toisin sanoen ole keino kiertää työsuhteen päättämistä syin, jotka eivät täyttäisi irtisanomiskynnystä. Määräaikainen työsuhteeseen päättyy TyöS (55/2001) 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa, eikä se vaadi irtisanomista. Määräaikaisen työsuhteen irtisanominen on pääsääntöisesti mahdotonta, joten työsuhteen purkamisen on lähes ainoa mahdollinen keino päättää määräaikainen työsuhteeseen kesken sopimuskauden – on kuitenkin syytä huomioida, ettei työsuhteeseen voida purkaa tuotannollisin tai taloudellisin syin (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 383). Äimälä ja Kärkkäinen (2017, 383) huomauttavat, että tämän huomiointi on tärkeää erityisesti tehtäessä pitkiä määräaikaisia työsuhteita, ja mikroyrityksissä tähän tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

3.6 Koeaikapurku

Koeajalla tarkoitetaan sitä työsuhteeseen kuuluvaa aikaa, jolloin työnantaja ja työntekijä voivat purkaa työsuhteen työsuhtesuhteissa säädetyistä työsuhteen päättämisperusteista riippumatta. Työsuhteeseen ei kuitenkaan voida purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoi-

tukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Näitä edellä mainittuja perusteita määritellään Koskinen et al. (2019, 23) mukaan tarkemmin lähinnä oikeuskäytännön kautta. Työnantajaa koskee TyösL (55/2001) 1 luvun 4 §:n 3 momentin mukaisesti ilmoitusvelvollisuus, eli työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan soveltamisesta työsopimusta solmittaessa. Työnantaja ei saa purkaa työsopimusta, mikäli ilmoitusvelvollisuutta on laiminlyöty. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 97)

Työsuhde päättyy heti, mikäli työsopimus puretaan koeajalla, mutta purku voidaan ilmoittaa tapahtuvaksi myös työpäivän päättyessä. Perinteisestä työsuhdeturvasta on niin sanotusti koeajan osalta luovuttu, mutta työntekijää pyritään tästä huolimatta suojaamaan esimerkiksi ilmoitusvelvollisuuden sekä kiellettyjen päättämisperusteiden avulla. Lisäksi jo työhönottotilanteessa työnantajan on toimittava siten, ettei koeaikaehto oteta työsopimukseen syrjivillä perusteilla – sitä ei esimerkiksi voida sisällyttää ilman hyväksyttävää syytä vain joidenkin samaa työtä tekevien työntekijöiden työsopimuksiin. (Koskinen et al. 2019, 23-25)

Koeaika alkaa TyösL (55/2001) 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaisesti työnteon aloittamishetkestä, ja sen enimmäiskesto on kuusi kuukautta. Määräaikaisissa työsuhteissa TyösL (55/2001) 1 luvun 4 §:n 2 momentin mukaisesti koeajan kesto saa olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestoista, tällöinkin kuitenkin enintään kuusi kuukautta. Koeaika voidaan soveltaa sekä määräaikaisiin että toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT 1989:157 kuvannut koeajan tarkoitusta seuraavanlaaisesti: *”Koeajan tarkoituksena voidaan sanoa olevan varata työnantajalle mahdollisuus saada työntekijän työssäolon avulla selkoa siitä, pystyykö työntekijä suoriutumaan työsopimuksen edellyttämästä työstä tyydyttävällä tavalla. Koeaika antaa myös työntekijälle itselleen tilaisuuden selvittää, osoittautuvatko työ ja työskentelyolosuhteet häntä tyydyttäväksi.”* Koeaika siis antaa työnantajalle käytännönläheisesti mahdollisuuden selvittää, soveltuuko työntekijä tälle varattuun työtehtävään, ja koeaikamääräyksen käyttäminen onkin työsopimuksissa yleistä (Koskinen et al. 2019, 23). Koeaika on syytä soveltaa riippumatta siitä, uskotaanko yrityksessä työntekijän soveltuvan tehtävään vai ei, jotta työsuhteen kummallekin osapuolelle suodaan mahdollisuus tilanteen ja työn arviointiin. Työsopimuslain muutoksen tavoitteiden kannalta ei voida päätellä, että sen olisi tarkoitus vaikuttaa koeaikapurkuihin.

Koeaikapurun tarkoituksena on, että työnantaja ja työntekijä voivat arvioida työn sekä osapuolten soveltuvuutta kumpaankin suuntaan. Tämän soveltuvuusarvioinnin on oltava todellista. (Koskinen et al. 2019, 36) Koeaikapurkuun vedotessa työnantajan ei tarvitse ilmoittaa tarkempaa syytä purkamiselle. Työnantajalla on tästä huolimatta TyösL (55/2001) 9 luvun 2 §:n 1 momentin mukainen velvollisuus varata työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Koeajan ollessa kyseessä tämä tarkoittaa lähinnä sitä, että työnantajan on todettava, onko koeaika voimassa vai ei. Mikäli työntekijä osoittaa, että koeaikapurku perustuu todennäköisin syin syrjiviin tai epäasiallisiin syihin, on näyttövelvollisuus työnantajalla, jonka on perusteltava, että purkamisperuste vastaa koeajan tarkoitusta. (Moilanen 2013, 174-175)

4. Tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineisto

Tutkimuksen empiriaosiota käsitellään laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin. Aineistona tutkimuksessa käytetään haastatteluihin perustuvaa aineistoa. Tutkimusta varten on haastateltu kolmea mikroyrittäjää. Haastatteluissa on edetty tutkimuksen keskeisten teemojen mukaisesti, ja niiden tarkoituksena on pyrkiä vastaamaan tutkimuksen tavoitteisiin mahdollisimman todenmukaisesti.

Haastattelujen pysyminen luottamuksellisina koettiin tutkimuksessa tarpeellisena ja tärkeänä, minkä vuoksi tutkimuksen suunnitteluvaiheessa on käytetty apuna eettisysharkintaa. Aihe on tietyllä tapaa arka, sillä tutkimuksessa käsitellään yritysten tulevaisuuden suunnitelmia sekä haasteita muun muassa työhönottoon liittyen. Jotta haastatteluissa saataisiin mahdollisimman totuudenmukaista tietoa, toteutettiin haastattelut siten, etteivät yritykset tai yrittäjät ole tutkimuksessa tunnistettavissa. Lisäksi tämä katsottiin tarpeelliseksi, jotta haastattelut saatiin toteutettua tutkimuksen suhteellisen lyhyellä aikataululla. Tutkimuksessa keskeisistä ovat haastateltujen mikroyrittäjien kokemukset, ja katsottiin, että luottamuksellisuus voi ennestään parantaa tulosten määrää sekä laatua. (Koskinen et al. 2005, 278-279)

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on menetelmänä melko laaja-alainen, ja sen joustavuuden sekä käytännönläheisyyden katsottiin

parhaiten tukevan tutkimuksen tavoitteita. Työsopimuslain muutoksen tavoitteena on muun muassa aiemmin mainittu työllisyyden parantaminen, jonka toteutumista voidaan tilastollisin keinoin myöhemmässä vaiheessa mitata. Laadullinen tutkimus voi auttaa syventämään tietoa aiheeseen liittyen sekä selventämään asioiden taustalla olevia syitä sekä merkityksiä, mikä on tässä tutkimuksessa keskeistä. (Koskinen et al. 2005, 23-24)

Aineistonkeruumenetelmänä on käytetty haastatteluja. Tyypiltään haastattelut ovat puolistruktuoituja eli teemahaastatteluja. Teemahaastattelut valittiin haastattelumuodoksi, sillä niiden avulla haastateltavalle pystyttiin antamaan enemmän vapauksia omien kokemusten esille tuomiseen, mikä oli aiheen kannalta olennaista. Teemahaastattelujen avulla voitiin myös korostaa haastateltavien käsityksiä sekä merkityksiä valitusta teemasta ja siihen liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi teemahaastattelujen avulla haastattelijan oli mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä aiheesta sekä ohjata haastattelua sopivissa määrin. (Koskinen et al. 2005, 104-105; Tuomi & Sarajärvi 2018, 327)

Haastattelurunko, joka löytyy tutkielman lopusta liitteestä 1, suunniteltiin etukäteen ennen haastattelupyynnöiden tekemistä. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 323) esittävät, että haastattelurungon lähettämällä haastateltaville sekä haastatteluajankohdan sopimisella ennakkoon voidaan saada mahdollisimman paljon tietoa valitusta aiheesta sekä parantaa onnistumista haastatteluissa. Tästä syystä haastattelurunko lähetettiin haastateltaville nähtäväksi haastatteluajankohtaa sovittaessa. Haastattelukysymykset olivat avoimia muutamaa yrityksen taustatietoihin liittyvää suljettua, tutkimuksen rajauksen kannalta olennaista kysymystä lukuun ottamatta. Kaikissa haastatteluissa edettiin haastattelurungon mukaisessa järjestyksessä, josta poikettiin tarvittaessa tapauskohtaisesti joko kysymysten uudelleenmuotoilun tai lisäkysymysten avulla.

Haastatteluilla kerätty aineisto litteroitiin, minkä jälkeen aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi on Tuomen ja Sarajärven (2018, 208-209) mukaan tekstianalyysia, jonka tarkoituksena on etsiä erilaisia merkityksiä aineiston tekstistä. Tutkielman tavoitteiden vuoksi aineistosta poimitaan lähempään tarkasteluun sellaiset asiat, jotka parhaiten vastaavat tutkimuskysymyksiin ja liittyvät aihetta koskevaan kirjallisuuteen ja teoriaan. (Koskinen et al.

2005, 229-230; Tuomi & Sarajärvi 2018, 183-184) Haastateltavien kokemukset ja haastatteluista saatu aineisto koettiin keskeiseksi ja kiinnostavaksi tutkielman kannalta. Sisällönanalyysi valittiin aineiston analyysin menetelmäksi, sillä se tukee parhaiten tutkielman tavoitteita ja mahdollistaa käytännönläheisesti aineiston analysoinnin sekä johtopäätösten tekemisen.

4.2 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla kolmea mikroyrittäjää. Haastatteluissa painotettiin mikroyrittäjän näkökulmaa ja kokemuksia liittyen työhönottoon, työsuhteen päättämiseen ja työlainsäädäntöön. Tutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman suoraa ja realistista tietoa sekä kokemuksia valitusta aiheesta, joten haastattelujen oli tärkeää pysyä luottamuksellisina aiheen tietynlaisen arkuuden vuoksi. Tästä syystä kohdeyrityksistä tai haastatteluista henkilöistä ei puhuta niiden oikeilla nimillä. Mikroyritysten haastatellut yrittäjät esiintyvät tutkimuksessa nimillä X, Y ja Z.

Kukin haastatelluista yrittäjistä toimii yrittäjänä mikroyrityksessä. Yrittäjät X ja Y ovat toimineet yrittäjinä palvelualalla yli 20 vuotta ja yrittäjä Z sekä palvelu- että kaupan alalla lähes 10 vuotta. Jokainen yrittäjistä työskentelee yksinyrittäjänä, eikä yrityksissä ole tällä hetkellä työntekijöitä. Jokaisessa yrityksessä on kuitenkin aikaisemmin ollut työntekijä tai työntekijöitä.

Kohdeyritysten yrittäjiin otettiin yhteyttä puhelimitse ja esitettiin haastattelupyynnö. Jo haastattelupyynnön yhteydessä sovittiin haastattelupaikka ja -ajankohta jokaisen haastateltavan osalta. Haastattelupyynnön yhteydessä haastattelurunko lähetettiin sähköpostitse nähtäväksi kullekin haastateltavalle. Haastatteluista kaksi toteutettiin kohdeyritysten toimistoissa ja yksi puhelinhaastatteluna. Jokaisessa tapauksessa haastattelija joko matkusti paikan päälle tai soitti haastateltavalle ennalta sovittuna ajankohtana. Aineiston käsittelyn ja haastatteluiden luottamuksellisuudesta sekä haastateltavien ja kohdeyritysten pysymisestä anonyymeina kerrottiin sekä haastattelupyynnön että varsinaisen haastattelun yhteydessä. Lisäksi haastateltaville kerrottiin haastattelujen äänittämisestä, joka tehtiin, jotta haastattelu voitiin litteroida ja sitä voitaisiin myöhemmin analysoida. Muun muassa työsopimuslain (55/2001) muutos aiheutti keskustelua erityisesti sen käytännön vaikutuksiin liittyen, ja tarvittaessa asia selitettiin

haastattelutilanteessa siten, että siitä voitiin keskustella enemmän. Valmis tutkielma lähetettiin luotettavuuden parantamiseksi nähtäväksi ja kommentoitavaksi haastatelluille yrittäjille ennen sen julkaisua.

5. Tutkimustulokset

Tutkimustuloksia käsitellään tutkimuksessa ja haastatteluissa esille tulleiden teemojen avulla, mikroyritysten näkökulmasta. Keskeisiä teemoja olivat muun muassa työhönotto, työsuhteen päättämistilanteet ja työsopimuslain muutos. Tutkimustulokset perustuvat haastateltujen mikroyrittäjien X, Y ja Z vastauksiin.

5.1 Erityispiirteet mikroyrityksissä ja työhönotto

Tällä hetkellä yksikään yrittäjistä ei ole palkkaamassa vakituista työvoimaa yritykseensä. Yrittäjä Z tosin sanoo seuraavansa tämän hetken tilannetta ja sen kehittymistä, ja tämän perusteella harkitsee palkkaavansa kenties myöhemmin työntekijän uudelleen yritykseen. Hän toteaa, että erityisesti lomien aikana hän toivoisi työntekijää avuksi ja toiseksi silmäpariksi, mutta verkkokaupan töitä on mahdollista tehdä myös etänä. Yrittäjä X taas sanoo tarvitsevänsä työvoimaa juuri lomien ajaksi, sillä töiden tekeminen etänä on haasteellisempaa, mutta muissa tilanteissa kokee pärjäävänsä hyvin itse. Kysyttäessä työvoiman tarpeesta yleisesti tai esimerkiksi loman ajaksi yrittäjä Z kokee, että hänen kokemuksensa työntekijän ottamisesta työsuhteeseen ovat niin huonoja, että tämä vaikuttaa hänen halukkuuteensa ottaa työntekijä työsuhteeseen. Hän kokee, ettei tällä hetkellä halua työntekijää yritykseen, ellei tämä olisi työntekijänä oikeantyyppinen ja työhön soveltuva.

On mahdollista, että ensimmäisen työntekijän palkkaaminen työsuhteeseen voi vaatia suhteessa enemmän ennakkoselvityksiä kuin esimerkiksi toisen työntekijän palkkaaminen myöhemmin. Yrittäjä X muistaa, ettei yrittäjänuran alkuvaiheilla ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen ollut kovinkaan suurta kynnystä, sillä työntekijälle oli niin paljon tarvetta. Yrittäjä Z taas kuvailee työhönottokynnystä ensimmäisen työntekijän kohdalla omalta osaltaan enemmänkin henkiseksi. Yrittäjä tiesi tällöin palkkatason olevan matalampi sekä välttävänsä ulkomaisen työntekijän kohdalla esimerkiksi palkan sivukulut, mikä mahdollisti mikroyrittäjälle

palkkaamisen ylipäättään paremmin. Yrittäjän Y mukaan nykypäivänä kynnyks palkata ensimmäinen työntekijä yritykseen on yrittäjille kuitenkin melko korkea, sillä työntekijältä vaaditaan niin paljon sitoutumista ja työn hallitsemista mikroyrityksissä, ja tällaisen työntekijän löytämiseen liittyy erilaisia epävarmuuksia. Kyseisen yrittäjän mukaan moni yrittäjä pelkää tilannetta, jossa työntekijä ei soveltuisikaan yritykseen, mutta tietoa tai mahdollisuutta työsuhteen päättämisestä tai purkamisesta ei olisi. Yrityksissä saatetaan yrittäjän Y mukaan pelätä esimerkiksi sitä, että työntekijä olisikin työstä paljon poissa sairastelun tai muiden syiden vuoksi. Tällöin tilanne on usein mikroyrityksissä kuormittava.

Jokainen yrittäjistä kertoo selvittävänsä työolainsäädäntöön ja muihin työsuhteen ehtoihin liittyviä asioita mahdollisimman paljon itse, mutta perehtyvänsä niihin tarkemmin silloin, kun se on yrityksessä ajankohtaista. Yrittäjä X kertoo selvittävänsä asioita mielellään itse enemmän kuin on välttämätöntä. Kyseinen yrittäjä näkee asioiden selvittämisen ja työolainsäädäntöön tukeutumisen hyödyllisenä ja tarpeellisenä sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Yrittäjä Y sanoo selvittävänsä asioita mielellään muun muassa työehtosopimusta apuna käyttäen ja asiakkaidensa kanssa tilanteesta keskustellen. Kyseinen yrittäjä kertoo tukeutuvansa asiantuntijan apuun tilanteissa, joissa vastausta ei löydy oman selvitystyön tuloksena. Yrittäjien työolainsäädännön tuntemuksen perusteella voidaan päätellä, että muualta kuultu tieto ja käsitykset voivat vahvastikin vaikuttaa mielikuviin aiheista, joista mikroyrittäjillä ei ole omakohtaista kokemusta. Lisäksi vaikuttaa siltä, ettei ainakaan haastateltavien joukossa ole tyyppillistä turvautua asiantuntijapalveluihin, mikäli asioita on mahdollista selvittää myös itsenäisesti. Tämä voi mahdollisesti vaikuttaa myös siihen, ettei työnantajan oikeuksia työsuhteessa kaikilta osin tunneta, mikä voi heijastua myös työhönottokynnykseen.

5.2 Yksittäisen työntekijän merkitys mikroyrityksessä

Jokainen yrittäjistä kokee yksittäisen työntekijän tärkeäksi ja merkittäväksi liiketoiminnan kannalta, ja yrittäjä Y kuvaakin työntekijän luovan yrityksen imagoa omalla toiminnallaan ja käyttäytymisellään. Yrittäjät X ja Y ottivat erityisesti esille yrityksen pienen koon tässä yhteydessä, ja korostivat työntekijän olevan erityisen merkittävä liiketoiminnan kannalta pienessä yrityksessä toimittaessa. Yrittäjä X totesi tällöin olevan tärkeää, että työntekijä toimii yrityksen pe-

riaatteiden mukaisesti, ja että asiakkaiden suhteen toiminta on positiivista ja tuloksellista. Yrittäjä Z näkee yksittäisen työntekijän liiketoiminnassa tärkeänä, sillä tämä vapauttaa yrittäjältä resursseja ja aikaa sekä hoitaa päivittäistä tekemistä siten, että yrittäjän on mahdollista keskittyä muihin yrityksen tehtäviin.

Yrittäjät X ja Y näkivät yrityksen liiketoiminnan ja imagon hyvin lähellä toisiaan, ja vastasivatkin, että yksittäisen työntekijän merkitys yrityksen liiketoiminnassa on käytännössä sama asia kuin tämän merkitys yrityksen imagon kannalta, eli tärkeä. Tämä voi palveluyrityksessä johtua erityisesti siitä, että työntekijä saattaa edustaa yrittäjää ja yritystä huomattavan paljon ja olla ratkaisevassa asemassa asiakkaan ratkaisujen kannalta. Työntekijä voi myös olla ainoa yrityksen edustaja, jonka kanssa asiakas on tekemisissä. Yrittäjä Z koki, että verkkokauppatoiminnassa yksittäinen työntekijä ei niinkään vaikuta yrityksen imagoon eikä tästä ole etua imagon kannalta. Verkkokauppatoiminnassa yleisesti yksittäinen työntekijä saattaa tehdä lähinnä käytännön tehtäviä, jolloin yrittäjälle itselleen voi jäädä enemmän aikaa ja mahdollisuuksia vastata yrityksen imagosta sekä näkyvyydestä ja muista ratkaisuista. Yrityksissä onkin syytä tarkastella niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, miten yritystä edustetaan.

Työntekijän soveltuvuutta työhön voidaan puolin ja toisin arvioida koeajan avulla. Yrittäjä Y kuvailee koeajan olevan työsuhteen alussa todella hyvä asia ja hänen mielestään olennainen, ellei pakollinen osa työsuhdetta. Yrittäjä X toteaa, että työntekijän soveltuvuutta tai sitä, vastaako työ itsessään työntekijän ajatuksia, ei voi aina tietää, vaikka haastatteluvaiheessa työntekijä vaikuttaisikin hyvältä ja asialliselta. Yrittäjä Z kuvailee koeajan tärkeyttä seuraavasti:

”Joo, kyllä se on tärkeä, koska se antaa sit taas mahdollisuuden tai madaltaa ehkä sitä kynnystä palkata, ja voi antaa myös mahdollisuuden työntekijälle näyttää kyntensä, jos ei oo niin paljon kokemusta tai muuta, näyttää asenne. Ja oppimishalu ratkaisee paljon.”

Jokainen haastatelluista yrittäjistä kokee koeajan tärkeäksi asiaksi työsuhteessa. Koeajan voidaan myös todeta madaltavan työhönottokynnystä erityisesti tilanteissa, joissa halutaan arvioida työntekijän soveltuvuutta ja motivaatiota tehtävää kohtaan. Koeaika nähdään yrityksissä mahdollisuutena kummallekin osapuolelle tarkastella sitä, ovatko työ työntekijälle ja työntekijä yritykselle sitä, mitä ennalta on odotettu.

5.3 Työsuhteen päättäminen ja työntekijän irtisanomissuoja

Yrittäjä Z kertoo päättäneensä yhden työsuhteen aikaisemmin. Yrittäjä kokee työsuhteen päättämisen prosessina hyvin raskaaksi, ja uskoo sen olevan raskasta työnantajalle myös muissa tapauksissa kuin tässä kyseisessä tapauksessa. Prosessista hankalan teki työsuhteen aikakin kehittynyt ystävyys työntekijään ja tieto siitä, miten työsuhteen päättymisen vaikuttaa muun muassa työntekijän toimeentuloon. Yrittäjä X sanoo palkanneensa työntekijöitä aikaisemmin lähinnä määräaikaisiin työsuhteisiin, jolloin irtisanomista ei varsinaisesti ole tarvinnut tehdä. Kuitenkin eräs vakituiseen työsuhteeseen palkattu työntekijä pyysi itse omaa irtisanomistaan, ellei työsuhdetta muuten oltu aikeissa päättää. Kyseisellä työntekijällä oli muunlaisia työsuunnitelmia jatkon varalle, mikä itsessään helpotti prosessia eikä yrittäjä kokenut prosessia tässä tapauksessa ongelmalliseksi. Yrittäjä Y kertoo työntekijän aikaisemmin itse irtisanoutuneen työstä, sillä koki työn liian vaikeaksi itselleen. Yrittäjä koki tässä tapauksessa prosessin melko helpoksi, sillä ratkaisun teki työntekijä, mutta kertoo, että tietää yrittäjäasiakkaidensa puolesta prosessissa olevan hankaluuksia. Hankaluuksilla hän tarkoittaa esimerkiksi tilanteita, joissa työnantajan ja työntekijän välille syntyy erilaisia väärinymmärryksiä, joiden vuoksi työntekijä ottaa yhteyttä ammattiliittoon. Ammattiliitosta taas otetaan yhteyttä työnantajaan, ja väärinymmärrykset saadaan näin oikaistua erilaisten välivaiheiden kautta.

Yrittäjä X kokee, että työntekijä tulisi voida irtisanoa tai työsuhde päättää, mikäli tämä ei hallitse työtä tai tee siinä tulosta. Kyseisessä yrityksessä tuloksen tekeminen on olennainen osa työtä ja käytännössä tämän vuoksi myös käsittää työn hallitsemisen. Yrittäjä kuvailee, ettei sellainen tilanne toimi, jossa työnantaja tekisi tulosta ja työntekijälle maksettaisiin palkka, vaikka tämä ei tekisikään tulosta. Määräaikaisten työsuhteiden kannalta asiaa ei ole niinkään tarvinnut miettiä, mutta yrittäjä kertoo, ettei ole perehtynyt siihen, miten tällaisissa tilanteissa meneteltäisiin, kun kyseessä olisi vakituinen työsuhde.

Myös yrittäjä Y näkee, että työntekijä tulisi voida irtisanoa tai työsuhde päättää, ellei työntekijä sovellu kyseessä olevaan työhön. Yrittäjä kokee, että työntekijä työnantajan lisäksi yleensä huomaa sen, mikäli työntekijä ei työhön sovellu, missä tapauksessa koeajasta on apua. Tällaisissa tilanteissa hän odottaisi sekä työntekijältä että työnantajalta rehellisyyttä tilannetta kohtaan. Yrittäjä tietää, että koeajan jälkeen tällaisesta syystä irtisanominen voisi olla mahdollista,

jos työntekijä tekisi esimerkiksi jonkun olennaisen laiminlyönnin työssä. Yrittäjä jää kuitenkin pohtimaan sitä, miten asia todistettaisiin, jos työnantajan ja työntekijän välillä olisi erimielisyyttä. Yrittäjän Z mielestä irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen tulisi olla mahdollista, mikäli yrityksen taloudellisessa tilanteessa tapahtuu muutoksia ja tulot vähenevät. Tällöin hänen mukaansa olisi hyvä asia, ettei irtisanomisprosessia vaikeutettaisi liikaa, sillä tällöin erilaiset toimet ja päätökset ovat muutoinkin pakonalaisia.

Työntekijän irtisanomissuojan koettiin vaikuttavan kynnykseen tai halukkuuteen palkata työntekijä työsuhteeseen. Yrittäjä Y kokee irtisanomissuojan vaikuttavan työhönottohalukkuuteensa tai -kynnykseen erityisesti, jos se on kovin tiukka. Yrittäjät X ja Y kuvailevat seuraavalla tavalla sitä, miten työntekijän irtisanomissuoja vaikuttaa heidän työhönottohalukkuuteensa:

”Jos olisin tällä hetkellä palkkaamassa ni kyllä vaikuttais. --- No juuri sen takia, et jos se työntekijä ei nyt oookaa sellane että häntä kannattaa pitää töissä, niin onha se tärkeä sitte lainausmerkeissä päästä hänestä eroon.” (Yrittäjä X)

”Tottakai vaikuttaa. Koska suurin pelkohan näil yrittäjil on se, että ne joutuu vaikeuksiin sen työntekijän kanssa. Et ei oo semmosta, se on tietysti ihan selkeetä jos työt loppuu, ni se on sitä tuotannollista/taloudellista, et se on selvä juttu. Mut et jos työt jatkuu ja sitte on vaan jotain muita ongelmia niin sitähan ne pelkää eniten et ne ei pääse eroon.” (Yrittäjä Y)

Kukaan yrittäjistä ei koe aiheutta itselleen tällä hetkellä kovin ajankohtaiseksi, sillä yrityksissä ei ole työntekijöitä. Erityisesti yrittäjät X ja Y kertovat kuitenkin kuulleensa ja ymmärtäneensä, että irtisanomista olisi jollain tapaa pyritty helpottamaan yrittäjän näkökulmasta. Yrittäjät kuitenkin kokevat, että irtisanominen on edelleen melko vaikeaa.

5.4 Työsopimuslain muutoksen vaikutukset työhönottohalukkuuteen

Yrittäjät eivät olleet konkreettisesti kovin tietoisia työsopimuslain muutoksesta, vaikka erityisesti yrittäjät X ja Y ovat ymmärtäneet irtisanomissuojan jollain tapaa keventyneen yrittäjän näkökulmasta. Tämä voi liittyä myös aiemmin esille tulleeseen tietoon siitä, etteivät yrittäjät

perehdy lainsäädäntöön kovinkaan aktiivisesti silloin, kun työhönotto tai työsuhteeseen liittyvät asiat eivät ole yrityksessä ajankohtaisia. Yrittäjä Y sanoo, ettei ollut saanut varsinaisesta lainmuutoksesta tietoa miltään taholta, eikä usko muidenkaan itselleen tuttujen yrittäjien aiheesta juuri tietävän.

Jokainen yrittäjistä uskoo, että työsopimuslain muutos voisi jollain tapaa vaikuttaa heidän halukkuuteensa tai kynnykseen ottaa työntekijä työsuhteeseen. Yrittäjä Z sanoo, että se ehdottomasti vaikuttaisi, mikäli hänelle olisi ajankohtaista harkita työntekijän palkkaamista Suomessa. Yrittäjän Y mukaan lainmuutoksella voisi olla vaikutuksia yrittäjän halukkuuteen ottaa työntekijä työsuhteeseen, mikäli laki on tarpeeksi merkittävästi muuttunut ja lainmuutos näkyy konkreettisesti sekä käytännössä. Tosiasiassa lainmuutos on niin tuore, ettei sen vaikutuksia ole toistaiseksi juuri päästy tarkastelemaan. Tästä syystä lainmuutos ei välttämättä ainaakaan toistaiseksi vaikuta kyseisen yrittäjän työhönottokynnykseen. Yrittäjä X kuvailee työsopimuslain muutoksen vaikutusta työhönottokynnykseensä seuraavasti:

”Kyl sillä varmaa jonkunlainen merkitys on, kuitenkin sit taas jos ajattelis että minulla olis työntekijä, käytännös tehtäs kahestaan töitä, jos ei kemiakaan toimi yhtään niin se olis aika hankala tilanne jos joutuis maksaa palkkaa ja ei kuitenkaan niiku pysty yhdessä töitä tekemään. Tai nimenomaan tää on varmaan se suurin ongelma, että sit joutuis maksaa palkkaa vaik ei sitä tulosta tuliskaan.”

Yrittäjän Y mielestä lainmuutoksesta sekä sen vaikutuksista voisi viestiä yrittäjien suuntaan paremmin, jotta tietoisuus aiheesta lisääntyisi, sillä hän kokee, ettei yrittäjällä ole aikaa lähteä selvittelemään tämänlaisia laajoja kokonaisuuksia itse. Viestinnän parantaminen voisi olla keskeistä lainmuutoksen haluttujen vaikutusten aikaansaamiseksi, sillä asia ei välttämättä tule yrittäjälle eteen, ellei tämä jo ole tehnyt päätöstä rekrytoida ensin. Siihen, että yrittäjä ylipäättään alkaisi harkita työhönottoa matalammalla kynnyksellä, voitaisiinkin mahdollisesti vaikuttaa lisäämällä tietoisuutta työläinsäädännön muutoksista ja kehityssuunnista yrittäjien keskuudessa.

5.5 Muut työhönottahalukkuuteen vaikuttavat tekijät

Eniten yrittäjät kokevat, että työhönottahalukkuuteen tai -kynnykseen vaikuttaa mikroyrityksissä työntekijän kokonaiskustannus yritykselle eli palkka ja sen sivukulut. Lisäksi työntekijälle tulee olla yrityksessä lähtökohtaisesti tarvetta, ja tehtävään tulee löytää siihen soveltuva työntekijä. Työhönottahalukkuuteen vaikuttavissa tekijöissä oli kuitenkin joitain eroavaisuuksia, jotka perustuivat osin yrittäjien kokemuksiin työhönotosta aikaisemmin. Yrittäjä Y kertoo hänen työhönottahalukkuuteensa eniten vaikuttavista tekijöistä:

”No, niiku sanoinki, ni ne on just niiku sitä et ne haluu et löytyis semmone oikeenlaine ihmine, se on ehkä oikeesta ykköne. Ja sitte tulee nää palkan sivukulut. Ne on aivan liian isot ja niitä niiku kauhistellaan.”

Yrittäjä X:n mukaan eniten hänen työllistämiskynnykseensä vaikuttavat palkan sivukulut. Lisäksi yrittäjä on huomannut, että sosiaaliturva vaikuttaa työntekijän päätökseen ottaa lyhytaikaista työtä vastaan, jos työntekijä on esimerkiksi opiskelija tai työtön. Tällöin työnteko voi vaikuttaa sosiaaliturvaan siten, ettei työn vastaanottamisesta ole työntekijälle välttämättä suoraa taloudellista hyötyä. Yrittäjän mielestä sosiaaliturvan tulisi olla joustavampi, jotta työnteko olisi myös työntekijälle kannattavaa.

Myös yrittäjä Y kertoo kuulleensa, ettei työnteko ole työntekijälle kaikissa tapauksissa kannattavaa, jolloin työhönottoprosessi hankaloituu. Erityisesti yrittäjä mainitsee haasteita olevan yrityksissä, joissa on sesonkivaihteluita, ja työvoimaa tarvittaisiin kiireen ajaksi. Yrittäjä kertoo ymmärtävänsä työntekijän puolen asiassa, sillä työntekijä tietää työn olevan lyhytaikaista. Yrittäjä tietää aiheesta olleen runsaasti puhetta julkisuudessa, mutta miettii, onko työhönottoon tai työn vastaanottamiseen saatu konkreettisia muutoksia niiden helpottamiseksi.

Yrittäjän Z työhönottahalukkuuteen vaikuttavat tekijät ovat käytännönläheisiä. Toisaalta yrittäjä toteaa, ettei osaa sanoa, millä perusteella tekisi työhönottopäätöksen Suomessa, sillä hänellä ei ole Suomen lainsäädännöstä niin paljon tietoa päätöksenteon tueksi. Yrittäjän työllistämishalukkuuteen vaikuttaa tällä hetkellä eniten se, että työntekijä vapauttaa yrittäjän aikaa,

jonka tämä voi käyttää muun muassa suunnitteluun ja muihin tehtäviin yrityksessä. Ensisijaisesti yrityksellä tulee yrittäjän mukaan kuitenkin olla varoja palkata työntekijä. Mikäli yritykseen oltaisiin palkkaamassa työntekijä lähitulevaisuudessa, kertoo yrittäjä palkkaavansa ulkomailta. Syyksi yrittäjä mainitsee työntekijästä aiheutuvat kustannukset sekä hyvän englanninkielentaidon, josta on apua yrittäjän kansainvälisessä liiketoiminnassa.

6. Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia ja selvittää, miten työsopimuslain muutos, työntekijän irtisanomissuoja sekä muut tekijät vaikuttavat mikroyrittäjän työllistämiskynnykseen. Tutkimusaineistona käytettiin haastatteluita, jotka toteutettiin haastatteleamalla kolmea mikroyrittäjää, joilla on vuosien kokemus yrittäjyydestä. Tutkimuksen perusteella työhönoton ja työllistämisen edistämisen voidaan todeta olevan ajankohtaista sekä tärkeää myös pitkällä aikavälillä.

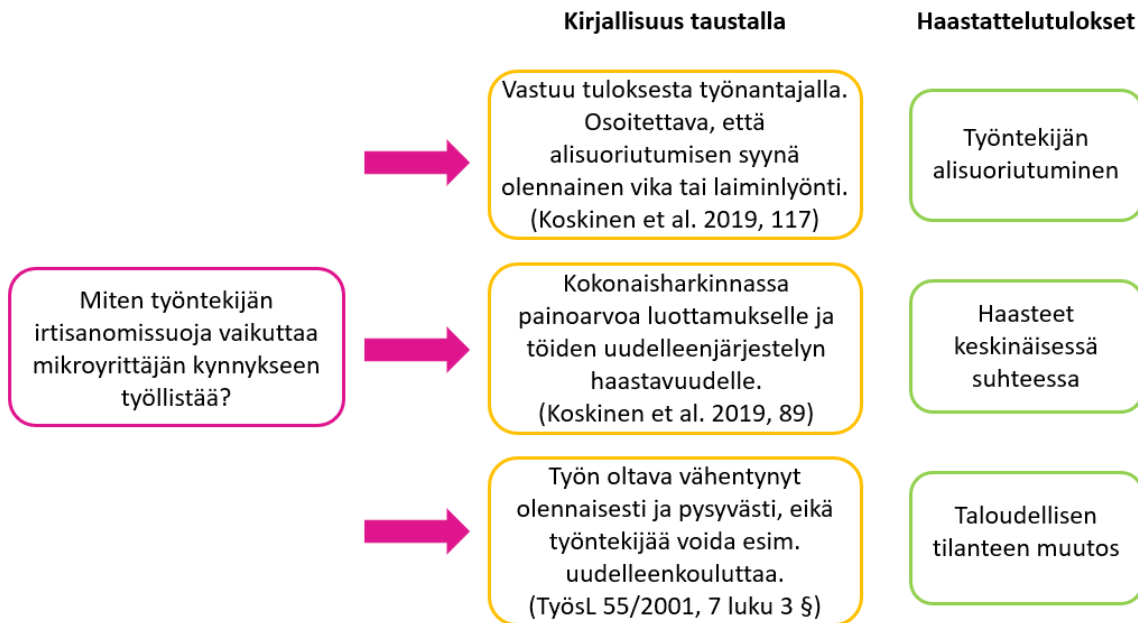
6.1 Yhteenveto tutkimustuloksista ja tutkimuksen käytännön merkitys

Tutkimuksen pääkysymys oli ”*Miten työsopimuslain muutos vaikuttaa mikroyrittäjän kynnykseen työllistää?*”. Konkreettinen tietoisuus työsopimuslain varsinaisesta muutoksesta oli mikroyrittäjien kohdalla vähäistä, sillä aihetta ei koettu yrityksissä tällä hetkellä kovin ajankohtaiseksi. Yrittäjistä kaksi mainitsi kuitenkin ymmärtäneensä, että irtisanomiskynnystä olisi jollain tapaa kevennetty lähiaikoina. Koskisen et al. (2019, 69) esittämä lainmuutoksen maltillisuus ja varovaisuus tiedottamisessa voi olla syynä siihen, että yrittäjät kokevat tiedottamisen olevan vähäistä. Toistaiseksi epäselväksi jäikin se, onko lainmuutoksen tarkoitus todellisuudessa vaikuttaa oikeuskäytännössä asian käsittelyyn mikro- ja pienyrityksen kannalta eri tavoin kuin aikaisemmin, kuten HE 227/2018 viittaa, vai onko lainmuutoksen tarkoituksena korostaa sitä, että yrityskoko on tosiasiallisesti usein aikaisemmin jo otettu kokonaisuarkinnassa huomioon, kuten Koskinen et al. (2019, 89) ovat selvittäneet.

Tulevaisuudessa yrityskokoa ei voida huomioida kokonaisarviointissa tilannekohtaisesti, vaan se kuuluu siihen pakollisena osana. Lainmuutoksen vaikutukset mikroyrittäjien työllistämiskynnykseen selviävät paremmin siinä vaiheessa, kun on nähtävissä, miten lainmuutos konk-

reettisesti vaikuttaa esimerkiksi irtisanomistilanteiden arviointiin. Ainakaan tällä hetkellä lainmuutos ei siis suoranaisesti vaikuta mikroyrittäjien työllistämiskynnykseen. Toisaalta on huomioitava, ettei lainmuutos välttämättä vaikuta työllistämiskynnykseen edes takautuvasti, elleivät yrittäjät erityisesti hae itse siihen liittyvää tietoa tai kohtaa tiedotusta lainmuutokseen liittyen.

Tutkimuksen ensimmäinen alakysymys oli ”*Miten työntekijän irtisanomissuoja vaikuttaa mikroyrittäjän kynnykseen työllistää?*”. Kirjallisuuden perusteella työntekijän irtisanomissuojaa pidetään Suomessa tärkeänä, mistä syystä irtisanomisilta vaaditaan TyösL (55/2001) mukaisesti muun muassa asiallisuutta ja painavuutta. Mikroyritysten kannalta olennaista on kokonaisuus eli se, miten tilannetta arvioidaan kokonaisuutena. Taloudellisen tilanteen muutokset työsuhteen aikana koettiin merkityksellisiksi työsuhteen jatkumisen kannalta, mutta niiden ymmärrettiin vaikuttavan työsuhteen päättämistilanteen arviointiin eri tavoin kuin henkilöön perustuvien irtisanomisperusteiden. Mikroyrittäjät kokevat, että irtisanominen tai työsuhteen purkaminen on epäselvää työntekijän henkilöön perustuvilla syillä. Tilanne, jossa työntekijä esimerkiksi alisuoriutuu tai työsuhteen osapuolten keskinäisessä suhteessa on toimimattomuutta tai vaikeuksia, saattaa vaikuttaa mikroyritykseen merkittävästi. Haasteellisenä pidetään sekä kirjallisuuden että empirian perusteella edelleen sitä, missä vaiheessa irtisanomiskynnys todella ylittyy. Haastatteluissa saadut vastaukset ensimmäiseen alakysymykseen sekä vastauksiin liittyvä kirjallisuus on esitetty alla kuviossa 3.



Kuvio 3. Vastaukset ensimmäiseen alakysymyksen ja vastauksiin liittyvä kirjallisuus.

Vaikuttaa siltä, että myös työntekijälle tilanne, jossa työ ei vastaa odotettua, voi olla haasteellinen. Työntekijä saattaa näissä tilanteissa toivoa irtisanomistaan tai irtisanoutua itse. Tästä huolimatta yrityksissä koetaan pelkoja sen suhteen, että rekrytoitaisiin työntekijä, joka esimerkiksi alisuoriutuu tai ei sovellu tehtävään, mutta ei itse näe tarvetta muutoksille työskentelyssä tai työsuhteessa. Työnantaja saattaa toisin sanoen pelätä työntekijän irtisanomissuojan olevan niin vahva, ettei työnantajalla ole mahdollisuutta tehdä tilanteelle mitään, jolloin yritys kärsii niin operatiivisesti kuin taloudellisesti.

Mikroyrittäjät kokevat koeajan tärkeäksi työsuhteessa sen kummallekin osapuolelle, ja Koskinen et al. (2019, 36) kuvaavatkin sen olevan työsuhteen osapuolille hyvä tilaisuus selvittää soveltuvuutta tehtävää ja yritystä kohtaan. Tämä näkemys tukee myös työtuomioistuimen ratkaisussaan TT 1989:157 antamaa kuvausta koeajan merkityksestä tilaisuutena, jolloin työnantaja voi selvittää käytännönläheisesti, suoriutuuko työntekijä tälle varatusta työstä tyydyttävällä tavalla. Voidaankin katsoa, että koeajasta on pääsääntöisesti hyötyä kaikille tutkimuksessa tarkemmin huomioidulle tahoille.

Tutkimuksen toinen ja viimeinen alakysymys oli *”Millaiset tekijät vaikuttavat mikroyrittäjän kynnnykseen työllistää?”*. Merkittävimpänä tekijänä mikroyrittäjät esittävät palkan sivukulut, joita pidetään mikroyrittäjän näkökulmasta liian suurina. Palkanmaksu ei sinällään eroa tavallisesta palkanmaksusta yrityksen ollessa pieni, mutta mikäli yritys on satunnainen palkanmaksaja kuten Mattinen et al. (2017, 28) esittävät, ei se ole ilmoitusvelvollinen palkanmaksun osalta niiltä kuukausilta, jolloin se ei maksa palkkaa. Mikroyrityksissä kuitenkin on olennaista tarkastella sitä, onko työvoiman tarve sellainen, että se kattaa myös palkkaamisesta aiheutuvat kulut. Jos yrityksessä ei sinällään hyödytä riittävästi työllistamisestä, ei päätöstä rekrytoida välttämättä tehdä. Sivukulujen lisäksi esille tuli myös työntekijän sosiaaliturva, joka joissain tapauksissa vähentää työntekijän työtuntimäärää ja nostaa kynnystä tehdä tai vastaanottaa työtä, erityisesti työn ollessa lyhytaikaista. Mikroyrityksissä voi esiintyä lyhytaikaista tarvetta työvoimalle esimerkiksi lomien tai sesonkivaihteluiden vuoksi, mistä syystä yrittäjät toivovat, että työn vastaanottaminen olisi tällaisissa tapauksissa myös työntekijän näkökulmasta kannattavaa.

Muina työhönottokynnnykseen vaikuttavina tekijöinä esille tulivat tarve työntekijälle, tämän tuomat mahdollisuudet yrittäjälle esimerkiksi ajankäytön näkökulmasta sekä ylipäättään sopivan työntekijän löytyminen tehtävään. Toisaalta on huomioitava, että vaikka nämä kaikki tekijät mahdollistaisivat työhönoton yrityksessä, voi rekrytointipäätös tai toivotun mukainen työpanos jäädä saavuttamatta, mikäli esimerkiksi kulut tai työntekijän mahdollisuudet ja edellytykset tehdä työtä eivät vastaa odotuksia. Haastatteluissa saadut vastaukset ensimmäiseen alakysymykseen sekä vastauksiin liittyvä kirjallisuus on esitetty alla kuviossa 4.



Kuvio 4. Vastaukset toiseen alakysymykseen ja vastauksiin liittyvä kirjallisuus.

Erityisesti mikroyritysten näkökulmasta esille nousi yksittäisen työntekijän merkitys niin yrityksen liiketoiminnassa kuin sen imagossakin. Palvelualan yrittäjät kokivat yrityksen liiketoiminnan ja imagon olevan tässä suhteessa hyvin lähellä toisiaan. Mikroyrityksissä työntekijän ja työnantajan välisen suhteen koetaan myös olevan tiivis, mistä syystä sen toimiminen on erittäin tärkeää. Työntekijän merkitys pienessä yrityksessä on huomioitu kirjallisuudessa, ja Koskisen et al. (2019, 89) esittämän mukaisesti työntekijän ja työnantajan väliselle luottamukselle ja yrityksen maineeseen liittyville tekijöille annetaan enemmän huomiota yrityksen ollessa pieni. Pienten yritysten olosuhteet huomioidaan siis tosiasiaassa käytännössä erityisesti henkilöön perustuvien päättämisperusteiden yhteydessä, mutta tämä tuodaan varsinaisessa lainsäädännössä lainmuutoksesta huolimatta vielä vähäisesti esille.

On selvää, että työllistämisen ja työhönoton edistämiseksi niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta tulee tarjota kannustavia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia. Haastatteluissa aihe koetaan ajankohtaiseksi, ja keskustelun aiheen ympärillä toivottaisiin lisääntyvän. Tutkielman perusteella voidaan todeta, että mikroyrittäjän työhönottokynnnykseen vaikuttaa vielä moni asia, joihin tulee pyrkiä vaikuttamaan, ja yhtäläisyyksiä yrittäjien näkemysten välillä löytyy paljon. Erityisesti esille tulivat työntekijän henkilöön liittyvät työsuhteen päättämisperusteet ja niiden arvioinnin haastavuus sekä pelot liittyen siihen, ettei työntekijän irtisanominen

ole mahdollista, vaikka se koettaisiin tarpeelliseksi ja perustelluksi. Työsopimuslain muutos nähtiin positiivisena kehityksenä, mutta toisaalta sen ei nähty toistaiseksi vaikuttavan alentavasti työhönottokynnykseen.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusaiheet

Laadullisten tutkimusten luotettavuutta voidaan arvioida reliabiliteetin eli havaintojen toistettavuuden sekä validiteetin eli tutkimuksen pätevyyden avulla. Havaintojen toistettavuus on olennainen osa luotettavuuden arviointia, ja tässä tutkielmassa toistettavuutta on pyritty parantamaan muun muassa haastattelurungon esittämisellä. Lisäksi tutkimuksessa on selvennetty sitä, miten haastattelut on toteutettu. Sekä tutkimuksen reliabiliteettia että validiteettia on pyritty parantamaan avoimilla haastattelukysymyksillä, jotka ylläpitävät vuorovaikutusta haastattelutilanteissa, ja jotka vastasivat parhaiten valittuun teemaan. Haastatteluaineiston koko on pieni, mikä tekee havaintojen luotettavasta yleistämisestä haasteellista. Tutkimuksen tulokset eivät välttämättä ole siis yleistettävissä siten, että ne koskisivat kaikkien mikroyrittäjien näkemyksiä käsitellyistä aiheista. Haastattelut on kuitenkin toteutettu luottamuksellisina, mikä parantaa avoimuutta ja todenmukaisuutta haastattelutilanteessa. (Koskinen et al. 2005, 258-263)

Aihetta olisi syytä tutkia lisää siinä vaiheessa, kun tilastollista ja käytännön tietoa lainmuutoksesta on enemmän saatavilla, ja tarkastella, miten työsopimuslain muutos siinä vaiheessa vaikuttaa esimerkiksi työllisyyteen tai työllistämiskynnykseen. Aiheen tutkiminen esimerkiksi isommalla otannalla ja aineistolla voisi olla myös yhteiskunnallisesti tärkeää lain vaikuttavuuden arvioinnin ja seurannan kannalta. Tämä tutkimus jättää tilaa myös lain muutosten ja niiden vaikuttavuuden tarkastelulle lähemmin. Haastatteluissa esille tullut työntekijän sosiaaliturva on myös aiheena ajankohtainen sekä molempiin työsuhteen osapuoliin vaikuttava, ja sen tutkiminen esimerkiksi työllisyyden näkökulmasta voisi olla hyvinkin mielenkiintoista.

Lähdeluettelo

Bruun, N. (2007) Sopimusoikeuden trendit – työsopimusoikeuden uusia kehityspiirteitä. In: Saarnilehto, A. (toim.) Sopimus, vastuu, velvoite: Juhlajulkaisu, Ari Saarnilehto 1947-21/11-2007.

Bruun, N. & von Koskull, A. (2012) Työoikeuden perusteet. 2. uud. painos. Helsinki, Alma Talent Oy.

Engblom, M. (2014) Työntajan aseman ja olosuhteiden vaikutus työntajan velvoitteisiin ja niiden tulkintaan. Defensor Legis 94, 4, 565-580.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta. HE 227/2018 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 157/2000 vp.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. (2019) Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 2. uud. painos. Helsinki, Alma Talent Oy.

Huldén, A. (2014) Irtisanomissuoja ja työsuhteen päättämiseen liittyvät oikeustoimet. Defensor Legis 94, 4, 535-563.

Järventaus, J. & Kekäläinen, H. (2018) Uudistuva työ ja yrittäjyys – visioista toteutukseen. Ehdotus yrittäjyyden edistämisen strategiseksi toimenpideohjelmaksi vuosille 2018-2028. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 27/2018. Helsinki, työ- ja elinkeinoministeriö.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. (2002) Työoikeus. 2. uud. painos. Helsinki, WSOYpro.

Kavasto, A. (2020) Työsuhteen päättäminen, henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämissopimukset. Helsinki, Helsingin Kamari Oy.

Kavasto, A. & Mattinen, K. (2020) Keskeiset työnantajavelvoitteet yrityskoon mukaan. Helsinki, Helsingin Kamari Oy.

Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005) Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy.

Koskinen, S. (2016) Työsopimuksen purkamisesta irtisanomisaikana. Oikeustieto, 20, 4, 20-22.

Koskinen, S. (2018) Vierashuoneessa Prof. Seppo Koskinen: Henkilökohtaisen irtisanomisperusteen uudistus – irtisanomiskynnyksen ylittymisen helpottamista vai irtisanomiskynnyksen madaltamista. Surakka, A. (toim.), Edilex.

Koskinen, S. (2019) Vierashuoneessa Seppo Koskinen: Henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden muutos voimaan 1.7.2019 - Mikä muuttuu ja mikä ei? Surakka, A. (toim.), Edilex.

Koskinen, S. & Dahlström, T. (2018) Alisuoriutuminen työssä. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. (2008) Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki, Alma Talent Oy.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. (2019) Työsuhteen päättäminen. 4. uud. painos. Helsinki, Alma Talent Oy.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. (2009) Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Uud. lisäpainos. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. (2017) Näkökohtia työkoikeilusäännöksistä – erityisesti rekrytointikoikeilusta. Edilex-sarja 12/2017. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. (2017) Palkanlaskenta käytännönläheisesti. 2. uud. painos. Helsinki, Helsingin kamari Oy.

Minkkinen, P. (2017) Oikeus- ja yhteiskuntatieteellinen tutkimus – suuntaus, tarkastelutapa, menetelmä? Lakimies 104, 7-8, 908-923.

Moilanen, J-M. (2013) Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uud. painos. Helsinki, Talentum Media Oy.

Paanetoja, J. (2014a) Työoikeus tutuksi. 3. uud. painos. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Paanetoja, J. (2014b) Työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteen rajankäyntiä. Defensor Legis 94, 4, 512-534.

Parnila, K. (2015) Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. Helsinki, Helsingin seudun kauppakamari.

Tala, J. (2005) Lakien laadinta ja vaikutukset. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Tilastokeskus (2020a) Mikroyritys. Tilastokeskuksen www-sivut. [Viitattu 16.2.2020]. Saatavilla: <<https://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html>>

Tilastokeskus (2020b) Yritykset. Tilastokeskuksen www-sivut. [Viitattu 29.4.2020]. Saatavilla: <https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1. uud. painos. Helsinki, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö n:o 10 hallituksen esityksestä työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta. TyVM 10/2018 vp - HE 227/2018 vp.

Vahtio, E-L. (2005) Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki, Edita Publishing Oy.

Valtiovarainvaliokunnan mietintö n:o 20 hallituksen esityksestä eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2020 sekä hallituksen esityksestä eduskunnalle vuoden 2020 talousarvioesityksen (HE 29/2019 vp) täydentämisestä. VaVM 20/2019 vp – HE 29/2019 vp & HE 89/2019 vp.

Äimälä, M., Nyysölä, M. & Åström, J. (2019 [versio 11.12.2019]) Työoikeus [e-kirja]. Helsinki, Talentum Media Oy.

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. (2017) Työsopimuslaki. 5. uud. painos. Helsinki, Talentum Media Oy.

Liite 1. Haastattelurunko

1. Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä?
2. Minkä kokoinen ja millä toimialalla yrityksesi on?
3. Kuinka monta työntekijää yrityksessä on tällä hetkellä?
4. Mikäli yrityksessä on/on ollut työntekijöitä, millainen kynnys oli palkata ensimmäinen työntekijä työsuhteeseen?
5. Millaiseen tarpeeseen yrityksessä tarvitaan työvoimaa?
 - Tarpeella tarkoitetaan esimerkiksi vakituista, vaihtelevaa tai osa-aikaista tarvetta työvoimalle.
6. Millainen merkitys yksittäisellä työntekijällä on yrityksen liiketoiminnassa?
7. Miten keskeinen yksittäinen työntekijä on yrityksen imagon kannalta?
8. Miten tärkeänä pidät koeaikaa?
9. Oletko yrittäjänurasi aikana irtisanonut työntekijää tai purkanut työsuhdetta?
10. Millaisena koet työntekijän työsuhteen irtisanomis-/purkamisprosessin?
11. Millaisissa tilanteissa koet irtisanomisen tai työsuhteen purkamisen tarpeelliseksi?
 - Tiedätkö, onko irtisanominen tällaisissa tapauksissa lain puitteissa mahdollista?
12. Kuinka hyvin tunnet työlainsäädäntöä? Käytätkö asiantuntijapalveluita avuksi tiedonlähteenä ja lainsäädännön tulkinnessa?
13. Miten työntekijän irtisanomissuoja vaikuttaa halukkuuteesi palkata työntekijä työsuhteeseen?
14. Millaisella tasolla työntekijän irtisanomissuoja on yrittäjän näkökulmasta?
15. Millaista tietoa olet saanut työsopimuslain muutoksesta, ja mistä olet kyseistä tietoa saanut?
16. Miten uskot työsopimuslain muutoksen vaikuttavan halukkuuteesi palkata työntekijä työsuhteeseen?
17. Millaiset tekijät yleisesti vaikuttavat halukkuuteesi palkata työntekijä työsuhteeseen?