

Tunnista vaaran merkit työpaikalla

18.10.2008 19:03 — Outi Kokko outi.kokko@sanoma.fi

Määräaikaisista ja sijaisista luopuminen sekä ylityökielto kielivät yrityksen vaikeuksista. Jollei johto kerro tilanteesta, työntekijöiden kannattaa sitä kysyä: yt-laki velvoittaa tiedottamaan.

Maailmantalouden hiipuminen näkyy yhä useammassa yrityksessä. Merkit oman työpaikan talouden takkuamisesta ovat ensin pieniä viitteitä ja säästöjä. Voi olla, että siivooja käy entistä harvemmin tai seminaareihin tai koulutukseen osallistumisia vähennetään tai konsulttien palveluita ei enää käytetä. Kallit liikelahjat saatetaan vaihtaa kyniin tai t-paitoihin ja pikkujoulut voidaan jättää pitämättä.

Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestön Akavan lakimies **Maria Löfgren** sanoo, että yrityksen ongelmiin viittaa tyypillisesti myös se, että määräaikaisia sopimuksia ei jatketa tai se, että perhevapaalle jäävien työkavereiden tilalle ei palkata sijaisia. Lisäksi ylityöt saatetaan kieltää.

- Kun yleisiä kuluja aletaan karsia, voi päätellä, että lihavat ajat ovat ohi, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön SAK:n ekonomisti **Olli Koski** sanoo.

Kysysuoraan

Jos tilanne alkaa huolestuttaa, asiasta voi kysyä suoraan sen sijaan, että supattelisi työkavereiden kanssa käytävillä.

- Jollei tietoa tule, henkilöstöllä on oikeus vaatia sitä, Akavan Löfgren sanoo.

Yt-lain uudistus kasvatti yrityksen velvollisuutta pitää työntekijänsä ajan tasalla. Löfgrenin mukaan laissa on keskeistä, että henkilöstö voi riittävän ajoissa saada tietoa yrityksen taloudesta, kehitysnäkymistä, muutoksista ja muutospaineista.

"Riittävän ajoissa" on suhteellinen käsite. Esimerkiksi finanssikriisin kärjistyminen ja sen seuraukset ovat voineet ja voivat vielä muuttaa monen yrityksen näkymiä paljon ja nopeasti.

Yhteistoimintalaki on vuoden alusta alkaen koskenut kaikkia vähintään 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Vanha versio koski yli 30 työntekijän firmoja. Voi olla, että kaikissa yrityksissä ei ole oikein sisäistetty uuden lain vaatimuksia.

Tuntosarvetojolle

Asiantuntijat pitävät järkevänä, että palkansaajat tarkkailevat tilannetta. Tieto voi lisätä tuskaa, mutta myös rauhoittaa. Finanssikriisistä huolimatta ei ole odotettavissa massatyöttömyyttä, eivätkä kaikki yritykset välttämättä joudu ongelmiin.

- Kyllä varmaan tuntosarvet kannattaa pitää esillä, jotta pystyy reagoimaan, jos siihen tulee tarvetta, Maria Löfgren sanoo.

Miten työpaikan ongelmiin voi reagoida?

- Yksi yt-lain iso idea on, että henkilöstökin voisi osallistua ratkaisun etsintään ja yhdessä työnantajan kanssa etsiä kuvioita, joiden avulla välttyttäisiin irtisanomisilta.

Älä suostumihin vain

Vaikka työpaikalla olisi hyvä talkoohenki ja halu päästä yhdessä eteenpäin, kaikkeen ei pidä suostua.

- Työehtosopimusten minimitasoista ei pidä tinkiä, SAK:n Olli Koski sanoo.

Voi olla, että työntekijöille ehdotetaan työajan pidentämistä tai palkanalennusta. Työaikalaki on melko tiukka, ja sen mukaan ylityöstä pitää maksaa korvaus. Löfgren muistuttaa, että jokaisella on oikeus kieltäytyä ylityöstä.

Käytäntö ja oikeudet ovat kuitenkin jo nyt ristiriidassa, sillä esimerkiksi useissa asiantuntijatehtävissä työn ja vapaa-ajan käsitys on hämärä ja moni uurastaa jo nyt iltaisin ilmaiseksi.

- Tällainen harmaa ylityö todennäköisesti lisääntyy, kun projektit pitää saada tehtyä, vaikka työaika ei riitä, Akavan Löfgren huomauttaa.

Palkanalennusehdotuksiin hän kehottaa suhtautumaan kielteisesti.

- Jos palkanalennus tulee esille, siihen ei missään nimessä kannata oikopäätä suostua, vaan selvittää tilanne perin pohjin.

Jotkin yritykset voivat suositella, että työntekijät jättäisivät vapaaehtoisesti työpaikkansa. Löfgrenin mielestä itse ei pidä irtisanoutua, ellei työnantaja korvaa sitä kunnolla. Jos lähtee

vapaaehtoisesti ja jää työttömäksi, saa työttömyyskorvausta vasta kolmen kuukauden karenssin jälkeen. Jos taas joutuu irtisanotuksi, työttömyyspäiväraha alkaa rullata seitsemän päivää sen jälkeen, kun on ilmoittautunut työvoimatoimistoon työttömäksi työnhakijaksi.

Niin Löfgren kuin Koskikin kehottavat keskustelemaan työsuhdemuutoksista paitsi omien luottamushenkilöiden, myös liittojen juristien ja muiden edustajien kanssa. Koski painottaa, että jos joustoihin päädytään, sekä työntekijöiden että työntekijöiden pitää sitoutua niihin ja työpaikkojen säilyminen täytyy taata.

Kannattaakovaihtaa firmaa?

Jos oman työpaikan tilanne alkaa näyttää hankalalta, voi toki vaihtaa paikkaa. Riippuu kuitenkin oman alan työllisyystilanteesta, onko se menoa ojasta allikkoon.

- Hoidin työsuhdeasioita laman aikana. Silloin yritykset, jotka rekrytoivat, joutuivat usein myöhemmin saneeraamaan, Löfgren kertoo.

Koski suosittelee varautumista myös työsuhteen päättymiseen. Hänen mukaansa olisi hyvä, että sitä varten olisi mietitty suunnitelma B. Löfgren huomauttaa, että tiukassa tilanteessa kannattaa panostaa omaan osaamiseen.

- Ne, joilla on osaamista, ovat vahvoilla muutostilanteissa. Tosin tilanteessa, jossa saneerataan ja näkymät ovat surulliset, voi olla vaikea löytää voimia itsensä kehittämiseen.

Lue huomenna, mitä kannattaa tehdä, jos pudotuspeli työpaikalla alkaa.

<http://www.digitoday.fi/tyo-ja-ura/2008/10/18/tunnista-vaaran-merkit-tyopaikalla/200827200/66>