



TEKNIIKAN
AKATEEMISTEN
LIITTO TEK

JULKAISUJA

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry
Ratavartijankatu 2, 00520 Helsinki
puh. (09) 229 121, fax (09) 2291 2911
www.tek.fi

tek-lehti@tek.fi

PÄÄTOIMITTAJA

HEIKKI KAUPPI
puh. (09) 2291 2200
heikki.kauppi@tek.fi

TOIMITUSPÄÄLLIKKÖ

ARI ÅBERG
puh. (09) 2291 2247
ari.aberg@tek.fi

TOIMITTAJAT

MARKETTA HARINEN
puh. (09) 2291 2257
marketta.harinen@tek.fi

HELENA ANDERSSON
puh. (09) 2291 2244
helena.andersson@tek.fi

TOIMITUSSIHTEERI

LEENA SCHMANDT-HOKKANEN
puh. (09) 2291 2246
leenas@tek.fi

TOIMITUKSEN SIHTEERI

MAISA NISSINEN
puh. (09) 2291 2245
maisai.nissinen@tek.fi

ILMOITUSMYynti

TEK/Ari Åberg, puh. (09) 2291 2247
ari.aberg@tek.fi

ILMOITUSRAFIKKI

TEK/Leena Schmandt-Hokkanen
puh. (09) 2291 2246
leenas@tek.fi

ILMOITUSHINNAT VUONNA 2003

1/1-s: 2.030 €/mv, 2.750 €/4-väri
1/2-s: 1.325 €/mv, 2.030 €/4-väri
1/4-s: 1.030 €/mv, 1.325 €/4-väri

ILMESTYMISAIKATAULU

7.2., 14.3., 11.4., 16.5., 13.6., 12.9.,
17.10., 14.11. ja 19.12.

Julkaisija varaa itselleen oikeuden ilmestymis-
päivien muutoksiin.

Ilmoitus- ja juttuvaraukset viisi viikkoa ennen
lehden ilmestymistä. Tarkemmat mediatiedot
löydät netistä.

Lehti ei vastaa ilmoittajalle mahdollisesti aiheutu-
vasta vahingosta, jos ilmoitusta ei tuotannollisista
tai muista syistä voida julkaista määrätyn päi-
vänä. Lehden vastuu virheellisestä ilmoituksesta
rajoittuu ilmoituksen hintaan. Reklamaatiot on
tehtävä kirjallisesti 14 päivän kuluessa ilmoi-
tuksen julkaisemisesta.

TILAUKSET

puh. (09) 2291 2245/Maisa Nissinen
maisai.nissinen@tek.fi
Vuosikerta 45 euroa (kestotilaus, koti-
maassa), irtonumeron hinta 6 euroa (+
2,5 euron postituskulut)

OSOITTEENMUUTOKSET

JÄSENET
puh. (09) 2291 2292
ympäri vuorokauden toimiva
puhelinvastaaja tai
jasenrekisteri@tek.fi.

MUUT TILAAJAT

puh. (09) 2291 2245/Maisa Nissinen
maisai.nissinen@tek.fi

PAINOPAikka:

Art-Print Oy, Helsinki
puh. (09) 7740 050
Painos: 57.000 kpl
Aikakauslehtien liiton jäsenlehti
ISSN 1459-1898

Pääkirjoitus



Heikki Kauppi

Jotakin täytyy tehdä irtisanomisinnolle

Elisan viimeiset irtisanomiset saivat palkansaajapuolen maljan valumaan yli ja yrityksen henkilöstö poistui protestiksi työpaikoiltaan lähes neljäksi vuorokauksi. Irtisanomiset herättivät oikeutettua ärtymystä tilanteessa, jossa yhtiössä oli käyty yt-neuvotteluja käytännössä koko 2000-luvun ajan ja keväällä suoritetun edellisen irtisanomiskierroksen jälkeen oli ymmärretty, että henkilöstö saisi jo hiukan hengähtää ja keskittyä töihinsä. Luottamusta tulevaisuuteen loi sekin, että yrityksen tulos oli noussut tukevasti plussalle. Yritys ilmoitti kuitenkin uudesta henkilöstön vähennyksestä, jossa enemmän kuin joka kymmenes konsernin työntekijä saisi lähteä.

Palkansaajapuolella on tässä tilanteessa kaksi selkeää vaatimusta:

– On käytävä aidot yhteistoimintaneuvottelut, joissa selvitetään yksityiskohtaisesti henkilöstövähennysten perusteet ja kartoitetaan vaihtoehdot irtisanomisille. Henkilöstö epäilee, että kaavailut irtisanomiset ovat niin suuria, että ne eivät voi olla vaikuttamatta asiakaspalvelun laatuun.

– Jos irtisanomisiin joudutaan, työnantajan on satsattava yhteiskuntavastuupakettiin, jolla helpotetaan työntekijöiden siirtymistä uusiin tehtäviin.

Yhteiskuntavastuupaketilla ymmärretään kaikkia niitä lain minimivaatimukset ylittäviä toimia, joilla irtisanova yritys voi tasoittaa lähtijän tietä uuteen työllistymiseen. Tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi yrityksen tukema koulutus, tuettu työnhakuprosessi ja työllistämishankkeiden hyödyntäminen. Toimenpiteet tietysti maksavat, mutta kokonaisuutena kuitenkin melko vähän suhteessa siihen kannattavuuden lisäykseen, jota joukkoyrityksillä tavoitellaan. Jos vain halutaan, voidaan ajatella niinkin, että osa irtisanomisilla saavutettavasta hyödystä on kanavoitava irtisanottavien eduksi – syytömiähän he ovat kohtaloonsa. Vastuulliset yritykset ovat toteuttaneet tällaisia paketteja hyvällä menestyksellä, joten mitään uusia taikatemppeja ei tarvitse keksiä. Halutaessa esimerkiksi YTN:stä saa toimivat ohjeet siitä, mitä yritys voi tehdä.

Irtisanomisia toteutettaessa yritysjohtoon tulisi pitää mielessä vanha suomalainen viisaus, joka sanoo, että niin metsä vastaa, kuin sinne huudetaan. Jos henkilöstöä pidetään juhlapuheissa yrityksen tärkeimpänä voimavarana ja käytännössä kohdellaan kuin roskaa, se ei voi olla vaikuttamatta henkilöstön motivaatioon. Jos kymmenen prosentin säästö henkilöstökustannuksissa laskee jäljelle jäävien motivaatiota, heikentää yrityksen kykyä palvella asiakkaitaan ja luo sille huonon maineen työnantajana, todellinen säästö saattaa hyvinkin mennä miinuksen puolelle.

Kokonaisuudessaan tämä, kuten moni aiempikin joukkoyrityksien irtisanominen, antaa aiheen kysyä, onko henkilöstön kannalta kohtuuttomille irtisanomisille tehtävissä lainsäädännön kautta jotakin. Lähiaikoina työnsä aloittava yhteistoimintalain uudistamista pohdittava työryhmä joutuu ottamaan kantaa tähänkin kysymykseen. Nykyinen laki kyllä antaisi kaikki mahdollisuudet toimia henkilöstön ja koko yrityksen kokonaisedun mukaisella tavalla, mutta valitettavasti mahdollisuuksia ei aina haluta käyttää hyväksi.

heikki.kauppi@tek.fi