

Liisa Häikiö, Satu Ojala & Katri Siponen

Perloksen yhteistoimintaneuvottelut yhteiskuntavastuun neuvottelukenttänä: voiko vastuuta ostaa?

Artikkelissa tarkastellaan, miten lakkautettavan tehtaan irtisanottavat työntekijät neuvottelevat työnantajansa kanssa yhteiskuntavastuun sisällöstä. Tutkimuskohteena on Perloksen Ylöjärven-tehtaan lakkauttamisen yhteydessä käydyt yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintaneuvotteluprosessissa tiivistyvät irtisanomiseen liittyvät kysymykset työntekijän asemasta ja vaikutusmahdollisuuksista omaan tilanteeseensa sekä yhteiskuntavastuun konkreettinen sisältö työntekijöiden näkökulmasta.

Yhteiskuntavastuu on ymmärrettävissä arki- ja aikalaikäsitteeksi (Moilanen & Haapanen 2006; Malmelin & Vaarla 2005). Käsitteen ajankohtaisuus on yhteydessä yhä kiihtyvään taloudelliseen globalisaatioon. Yritysten yhteiskunnallinen asema on muuttunut globalisaation myötä, mikä on puolestaan lisännyt kiinnostusta niiden toimintaa ja arvoja kohtaan. Yhteiskuntavastuukeskustelussa neuvotellaan yhteiskunnassa hyväksyttävistä arvoista ja toiminnasta sekä tavoitellaan yritysten ja yhteiskunnan välisen suhteen uudelleen määrittelyä.

Yleensä yhteiskuntavastuuta pidetään kolmen osatekijän muodostamana kokonaisuutena. Puhutaan taloudellisesta vastuusta, ympäristövastuusta ja sosiaalisesta vastuusta (esim. Rohweder 2004; Carroll 1998). Vastuun konkreettinen sisältö kuitenkin määrittyy yksittäisen yrityksen omaksumissa käytännöissä ja toimintakulttuurissa. Yhteiskuntavastuu on luonteeltaan kontekstuaalinen käsite, jolloin ”vastuu on jonkun tahon määrätynlaista vastuuta jollekin toiselle taholle jonkin asian tai sisällön suhteen” (Anttiroiko 2004, 22). Keskustelu yritysten toiminnasta

ja arvoista herää usein yksittäisistä tapauksista. Esimerkiksi Yhdysvaltoja 2000-luvun alussa ravistellut Enronin kirjanpitoskandaali johti maailmanlaajuiseen keskusteluun vastuukysymyksistä. Suomessa ovat puhuttaneet maailmanlaajuisesti toimivien, mutta edelleen suomalaisiksi miellettyjen yritysten mittavat irtisanomiset kotimaassa.

Irtisanomistilanteessa eri osapuolilla voi olla hyvin erilainen käsitys siitä, mikä on yrityksen vastuu työntekijöistä ja laajemmin yhteiskunnasta. Globaalissa pörssiyrityksessä vastakkain asetuvat tyypillisesti työntekijöiden tavoitteet työpaikkojen pysyvyydestä ja omistajien tavoitteet yrityksen taloudellisen menestyksen lisäämisestä. Työntekijöiden on vaikea ymmärtää etenkin tilanteita, joissa taloudellisesti hyvin menestyvä yritys irtisanoo heidät. Erilaisista näkökannoista huolimatta lainsäädäntö ja työmarkkinoiden kolmikantaiset sopimukset ohjaavat työnantajan ja työntekijöiden toimintamahdollisuuksia ja velvollisuuksia irtisanomistilanteessa. Keskeisenä yhteiskuntavastuun neuvotteluareenana irtisanomistilanteessa ovatkin lakiin perustuvat yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelun kohteena ovat

sosiaalisen vastuun kysymykset, mutta myös taloudellinen vastuun toteutuminen. Sosiaalinen ja taloudellinen näyttäytyvät keskenään kilpailevina ja ristiriitaisina vastuun alueina.

Tapaustutkimus Perloksen irtisanomisista

Perlos on ollut yksi uuden teknologian ja globaalien talouden menestysyrityksistä. Se aloitti toimintansa 1950-luvulla valmistamalla ruiskuvalumuotteja ja 1980-luvulla se käynnisti matkapuhelinosaavien valmistuksen. Perlos listautui Helsingin pörssiin vuonna 1999. Nykyään yritys on ”maailmanlaajuinen tuotesuunnittelu- ja valmistuskumppani telekommunikaatio- ja elektroniikkateollisuudelle”. (Perlos 2006.) Perlos ilmoittaa olevansa maailman suurin elektroniikkateollisuuden mekaniikkatuottaja ja yrityksen asiakkaina on monia globaaleja yrityksiä kuten Nokia ja SonyEricsson. Se on siten esimerkki alihankintayrityksestä, joka on onnistunut käyttämään hyväkseen globaalia kilpailua ja informaatioteknologian esiinmarssia ja joka toimii globaalien markkinalogiikan mukaisesti.

Kevästä 2005 lähtien Perlos on ollut kotimaassaan päivittäisenä uutisaiheena, eikä yleensä kovin myönteisissä merkeissä. Tuolloin yritys ilmoitti lakkauttavansa yli 700 työntekijää työllistäneen Ylöjärven-tehtaansa. Yritys perusteli lakkauttamista tuotannollisilla syillä ja kertoi, että yhteistoimintaneuvottelut tehtaalla aloitettaisiin mitä pikimmiten. Neuvottelut käytiin Ylöjärvellä touko-heinäkuussa 2005, ja ne päättyivät kaikkien tuotantopuolen työntekijöiden irtisanomiseen kesään 2006 mennessä. Ennen tehtaalla sulkeamista Ylöjärvellä käytössä olleet koneet pakattiin ja kuljetettiin yksitellen Perloksen tehtaille ympäri maailmaa. Ylöjärvelle jäi globaali tuotekehitys- ja ohjausyksikkö. Edelleen vuoden 2007 alussa yritys ilmoitti kaikkien Suomen toimintojen lakkauttamisesta saman vuoden kuluessa. Vain pääkonttorin ennakoitiin jäävän Suomeen. Nyt yritys perusteli irtisanomisia toimintojen kannattamattomuudella. Yhteistoimintaneuvottelut ovat koskeneet noin 1200 työntekijää. Työntekijämäärällä arvioituna Perlos on suurimpia irtisanomia Suomessa.

Artikkeli perustuu Perloksen Ylöjärven-tehtaalla lakkauttamista tarkastelemaan tapaustutkimukseen. Tämän artikkelin aineistona ovat neljän

Perlokselta irtisanotun työntekijän haastattelut kahtena eri ajankohtana. Haastattelut tehtiin puoli vuotta tehtaalla lakkauttamispäätöksen jälkeen marras-joulukuussa 2005, jolloin haastateltavat odottivat irtisanomistaan, sekä puolen vuotta tehtaalla sulkeamisen jälkeen, lokakuussa 2006. Kaksi haastateltavista (H1 ja H2) työskenteli Ylöjärven tehtaalla lähes koko sen toiminnan ajan vuodesta 1995. He toimivat tehtaalla myös luottamustehtävissä ja osallistuivat tämän vuoksi lakkauttamisilmoituksen jälkeisiin yhteistoimintaneuvotteluihin. Toiset kaksi olivat tehtaalla muutaman vuoden työskennelleitä kokoonpanon ja ruiskuvalun työntekijöitä (H3 ja H4). Ensimmäisissä haastatteluisa kävimme elämäkerrallisesti läpi haastateltavien työhistoriaa keskittyen erityisesti kokemuksiin tehtaalla lakkauttamisprosessista sekä tulevasta irtisanomisesta. Jälkimmäisissä haastatteluisa korostuivat kysymykset työnantajan vastuullisuudesta koko lakkauttamisprosessin ja erityisesti yhteistoimintaneuvottelujen osalta sekä myös haastateltavien henkilökohtaiset ratkaisut irtisanomisen jälkeen. Haastattelut kestivät noin tunnin hieman yli kahteen tuntiin. Ne toteutettiin haastateltavan toiveen mukaan haastateltavan kotona tai yliopiston tiloissa.

Haastattelut mahdollistavat työnantajan roolin ja vastuuseen liittyvien työntekijöiden näkemysten lähiluvun sekä erityisesti yhteistoimintaproessin erittelyn toisaalta neuvotteluihin osallistuneiden luottamushenkilöiden sekä toisaalta prosessia sivusta seuranneiden rivityöntekijöiden näkökulmasta. Analyysi on aineistolähtöistä. Aluksi aineistosta on koottu yhteen kaikki yhteistoimintaneuvotteluita käsittelevät kohdat. Nämä aineistokohdat on edelleen luokiteltu prosessin etenemisen mukaisesti. Tulkinnan lähtökohdaksi on ajatus siitä, että yhteistoimintaneuvotteluissa on kysymys sekä lainsäädännön edellyttämästä toiminnasta että yhteiskuntavastuun käytännöllisen ja kulttuurisen sisällön määrittelystä.

Aineisto ei mahdollista pitkälle meneviä yleistyksiä, koska haastateltavien joukko on pieni. Taivotteena onkin tarkastella yhteistoiminnan dynamiikkaa ja yhteiskuntavastuun tilannekohtaista rakentumista. Artikkelin tuo lisävalaistusta sekä yhteiskuntavastuuta että yhteistoimintaneuvotteluita käsitteleviin tutkimuksiin tarkastelemalla yhteiskuntavastuuta konkreettisesti neuvotte-

luprosessina ja täydentämällä laadullisesti yhteistoimintaneuvotteluja käsitteleviä tilastollisia tutkimuksia.

Yrityksen yhteiskuntavastuu: voittoa lakia noudattaen vai työntekijöiden kanssa neuvotellen?

Teollistuneessa, modernissa yhteiskunnassa yritys on nähty vastuulliseksi ensisijaisesti voiton tuottamisesta osakkeenomistajilleen. Muun muassa taloustieteilijä Milton Friedman (1982) on pitänyt sitä yrityksen ainoana vastuuna. Hänen mukaansa yrityksen on kuitenkin toimittava myös voiton tavoittelussa reilun pelin hengessä ilman petosta. Yhteiskuntavastuututkija Tuomo Takala kutsuu kapeaa, taloudelliseen vastuuseen rajoittuvaa näkemystä omistajalähtöiseksi ideologiaksi. Omistajalähtöisessä ideologiassa korostuu nimenomaan toiminnan laillisuuden merkitys. Kaikki lakien asettaman vastuun ylittävä toiminta ei ole suotavaa yrityksen näkökulmasta. (Takala 2004, 223–225; ks. myös Takala 1987.) On kuitenkin esitetty, että Friedmaninkin vaade reilun pelin sääntöjen noudattamisesta pitää sisällään ajatuksen voittojen tuottamista laajemmasta vastuusta (Carroll 1998, 2). Yritys ei voi kantaa vastuutaan tavoittelemalla voittoa keinolla millä hyvänsä, vaan sen on toimittava yhteiskunnan sääntöjen mukaisesti.

Lakien noudattaminen merkitsee yrityksen yhteiskuntavastuun ymmärtämistä suppeasti. Erilaiset yhteiskuntavastuuohjeistukset, kuten OECD:n *Toimintaohjeet monikansallisille yrityksille* tai YK:n *Global Compact* -aloite korostavat tätä lähtökohtaa. Ohjeissa painotetaan lakien noudattamista niillä alueilla, joilla yritys toimii. Globaalien yritysten kohdalla laki on siinä määrin joustava, että useassa maassa toimiva yritys voi kussakin maassa menetellä kyseisen maan lainsäädännön mukaan. Tällä tavoin yksi ja sama yritys voi noudattaa samaan aikaan erilaisia lainsäädäntöjä eri puolilla maailmaa. Yrityksellä voi esimerkiksi olla yhdessä maassa tiukemmat työntekijöiden asemaa ja oikeuksia määrittävät säädökset kuin toisessa. (Bomann-Larsen & Wiggen 2004, 6–7.) Suomessa työterveys- ja työsuojelutoiminta ovat käytännön esimerkkejä lainsäädäntöön perustuvan yhteiskuntavastuun konkreettisesta toteuttamisesta. Nämä toimintamuodot ovat vaikuttaneet samanaikaisesti

sekä työntekijöiden hyvinvoinnin kehittymiseen, työmarkkinoiden toimintaan että talouskehitykseen (Koistinen 1999, 308). Näin taloudelliset ja sosiaaliset tavoitteet yhdistyvät työterveys- ja työsuojelutoiminnassa samanaikaisesti.

Samoin yhteistoimintalakia voidaan pitää yhtenä yritysten yhteiskuntavastuun etappina. Pertti Koistisen, Ossi Salinin ja Timo Tikan (1987, 8–10) mukaan Suomeen vakiintui 1900-luvun mittaan eräänlainen hiljainen sopimus siitä, että esimerkiksi tehtaan lopettamisesta keskusteltiin yhteistyössä yritysjohton, henkilökunnan ja paikallisten viranomaisten kanssa. Hiljaisen sopimuksen asemaa pyrittiin vakiinnuttamaan vuoden 1979 lailla yhteistoiminnasta yrityksissä. Laissa korostetaan esimiesten ja alaisten välisen kanssakäymisen merkitystä. Tavoitteena on ollut erityisesti työntekijöiden aseman ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen työtä ja työpaikkaa koskevissa asioissa sekä jatkuvan kehityksen välineenä että merkittävässä muutos- kuten irtisanomistilanteissa. Laki on jonkin verran onnistunut lisäämään työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työhönsä sekä parantanut tiedotusta ja vuorovaikutusta työpaikoilla (esim. Kairinen ym. 2005). Erityisesti se on parantanut paikallisten luottamushenkilöiden asemaa ja toimintamahdollisuuksia (Koistinen 1999, 276). Luottamushenkilöillä on lain mukaan oikeus neuvotella palkkojen ja työehtojen ohella henkilöstöpolitiikasta sekä saada tietoja yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja tulevaisuuden suunnitelmista.

Yhteistoimintalakiin on tehty muutoksia useaan otteeseen, koska esimerkiksi Eurooppa-oikeuden normit ovat sitä edellyttäneet (Kairinen ym. 2005, 1–6; Bruun & von Koskull 2004, 21, 196; Koskinen 1998a, 429). Perloksen Ylöjärven tehtaan lakkauttamisen aikoihin tuli voimaan niin sanottu muutosturva (Laki 23.6.2005/458). Työministeriön (2005) lakia selostavan esitteen mukaan uudistuksen tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimatoimiston välistä yhteistyötä. Toimintamalli turvaa työntekijän asemaa irtisanomistilanteessa ja pyrkii auttamaan uudelleentyöllistymisessä. Työnantajan näkökulmasta muutosturva tuo yritykselle tehostetun neuvotteluvollisuuden silloin, kun on kyse työvoiman vähentämisestä. Työnantaja on velvollinen tiedottamaan työntekijöiden edustajaa ja työvoimaviranomaisia irtisanomis-

ten laajuudesta ja toiminnan aikataulusta ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut alkavat.

Laaja näkökulma yritysten yhteiskuntavastuuseen korostaa yritysten vastuunoton vapaaehtoisuutta. Laajan näkemyksen mukaan todellista yhteiskuntavastuuta ovat lainsäädäntöä pidemmälle menevät toimenpiteet ja yhteiskunnan hyvinvoinnin edistäminen (Uimonen 2006). Yritys on muutakin kuin pelkkä taloudellinen toimija, eli sen on huomioitava toiminnassaan eettiset näkökohdat (Takala 2004, 225–226). Voiton tavoittelu on tällöin vain yksi päätöksenteon kriteeri ja moraaliset velvoitteet ohjaavat tehtäviä ratkaisuja.

Laajaa sosiaalista vastuuta korostavan ajattelun ja omistajalähtöisen vastuun välimaastoon sijoittuu sidosryhmälähtöinen ideologia, jota Euroopan unionin näkemys muistuttaa. Yhteiskuntavastuun toteutuminen edellyttää, että yritykset ottavat vapaaehtoisesti lainsäädäntöä laajempia velvoitteita sekä tekevät reiluja ja jatkuvan vuorovaikutuksen perustalta solmituja sopimuksia sidosryhmien kanssa. Yritys on omalta osaltaan vastuussa sidosryhmien, kuten työntekijöiden, tavarantoimittajien, asiakkaiden, paikallisyhteisöjen ja alihankkijoiden edusta (Peltola 2002, 127). Samalla sidosryhmät ovat yrityksen yhteistyökumppaneita, joiden näkemyksiä ja tarpeita yritys kuuntelee (Kuvaja & Kujala 2002, 17). Yrityksen vastuu sidosryhmiä kohtaan muodostuu osapuolten välisessä vuorovaikutuksessa.

Yhteistoimintaneuvotteluprosessissa kiteytyy mielenkiintoisella tavalla yhteiskuntavastuun yhtäaikainen pakollisuus ja vapaaehtoisuus. Yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajan ja työntekijät pelkästään neuvottelemaan, ei sopimaan. Työntekijöiden ja työnantajien neuvottelusuhdetta määrittää merkittävästi työpaikan yhteistoimintakulttuuri. Usein neuvotteluissa sovitaan yhteisesti eri laeissa määrättyjen pakollisten velvoitteiden ylittämisestä. Perlokseen Ylöjärven tehtaan yhteistoimintaneuvottelujen tuloksena tehdyn sopimuksen tulos oli niin kutsuttu sosiaalipaketti, jonka keskeisin sisältö oli kolmen kuukauden eroraha kaikille irtisanotaville työntekijöille. Ero- tai irtisanomISRahat ovat ilmeisen yleisiä vastaavissa joukkoirtisanomistilanteissa.

Yhteistoimintaneuvottelut: kiistojen kenttä

Perlokseen Ylöjärven tehtaalla lakisääteiset yhteistoimintaneuvottelut kestivät kuusi viikkoa. Työnantajaa edustivat yrityksen johtajat sekä tehtaan paikallinen johto eli tehtaanjohtaja ja toiminnanjohtaja. Henkilöstön edustajina neuvotteluihin osallistuivat luottamusmiehistön jäsenet sekä lisäksi työntekijöitä sellaisista henkilöstöryhmistä, joista ei ollut riittävästi edustusta muutoin. Pääluottamusmiehen näkökulmasta neuvotteluasetelma oli viikosta toiseen muuttumaton ja kaavamainen:

HI: *Olimme porukka, yt-porukka, olimme pöydän ympärillä, (...) Ne ihmiset asettuivat paikoilleen, työnantajan edustajat olivat siellä hetkeä aikaisemmin osittain kuin me. Sitten tulimme sinne, asetuimme sinne paikoille, missä istuimme 6 viikkoa. Aina se sama paikka. Se oli automaattista. Jokainen istui siihen, sitä ei ajatellut, sitten vasta tajusi että istuimme aina samalla paikalla. Osittain se oli suunniteltua, että pääjohtaja, sitten se muu porukka. Siinä oli jotkut määritellyt, ajatellut paikat. Että siinä ne pääneuvottelijat neuvottelee keskenään ja pääjohtajat keskenään. Mutta se muu porukka, niin ne laskeutuivat siihen päivä toisensa jälkeen, kaksi kertaa viikossa, kuuden viikon ajan, 8 tuntia. (HI 2005.)*

Haastateltava kuvaa neuvottelutilanteen rutiinimuotoisena toimintana. Neuvottelijat asetuvat ikään kuin pelikentälle ennalta sovittuihin pelipaikkoihin ja aseisiin. Pelikentän rajat ja yleiset säännöt perustuvat lainsäädäntöön. Yhteistoimintalain tavoitteena on poiketa periaatteellisesta työnantajan työnjohto-oikeudesta työntekijän neuvotteluaseman hyväksi. Irtisanoessaan työntekijöitään työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain periaatteita (Koskinen 2001), vaikka Suomessa työnantaja ei kuitenkaan ole vastuussa kenenkään työllistymisestä. Työnantaja päättää yrityksen tuotannosta ja siihen tarvittavasta työvoimasta tai vastaavasti liiketoiminnan lopettamisesta ja supistamisesta (Bruun & von Koskull 2004, 25, 83; Koskinen 1998a, 296).

Vähimmäisvaatimus yrityksen yhteiskuntavastuun toteutumiseksi on työntekijöiden edustajien tapaaminen säännöllisissä neuvotteluissa tietyn ajanjakson aikana tai sopimuksen solmiminen työnantajan ja työntekijöiden välille. Työnantajan velvollisuutena on tarkastella mahdollisuuksia

lieventää irtisanomisten määrää tai ainakin parantaa työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Lainsäädäntö ei kuitenkaan velvoita työnantajaa toimimaan työntekijän hyväksi neuvottelupöydän ulkopuolella. Työntekijöiden näkökulmasta työllisyyden turvaaminen ja toimeentulon takaaminen ovat kuitenkin olennainen osa yrityksen sosiaalista vastuuta (Moilanen & Haapanen 2006, 37). Onkin todennäköistä, että pelkkä muodollinen yhteistoimintaneuvottelu ei vastaa työntekijöiden tavoitteita, vaan he pyrkivät laajentamaan työnantajan vastuuta oman työmarkkina-asemansa ja toimeentulonsa turvaamiseksi.

Neuvottelujen käynnistyessä Ylöjärvellä syntyi kiista siitä, onko yhteistoimintaneuvotteluissa kysymys muodollisesta vai aidosta neuvottelusta. Henkilöstön edustajien kuvauksen mukaan Perloksen työnantajat lähtivät prosessiin ilman, että he tunnustivat työntekijöitä neuvotteluosapuoleksi tai olisivat kunnioittaneet työntekijöiden asemaa:

H2: *Ne olisivat voineet tulla siihen yt-neuvotteluun sillain meitä vähän arvostaen (...) Olisivat voineet valmiiksi rakentaa jotakin irtisanomispakettia eikä niin että jouduimme vaatimalla vaatimaan ja riitelemään sen. Ne olisivat itsekin päässeet paljon vähemmällä jos olisivat siinä heti ymmärtäneet sen vastuunsa. Että tämä on karmea päätös tämä.* (H2 2006.)

Henkilöstön edustajat joutuivat yhteistoimintaneuvottelujen aluksi lunastamaan asemansa neuvottelukumppaneina, tahona, josta työnantaja on moraalisesti vastuussa ja jolla on vaatimuksia. Yhteistoimintaneuvotteluprosessi näyttäytyi alussa taistelun ja vastakkainasettelujen kenttänä, jolla tulos oli saavutettavissa vain vahvasti esitettyjen vaatimusten kautta. Työntekijät ilmaisivat kantansa työnantajan asenteeseen kulttuurisesti vahvalla tavalla, poistumalla neuvottelupaikalta:

H1: *Se oli heidän lähtökohtansa. Viikon palkka. Sehän meni siihen että lähdimme pihalle. (...) Sitten kun seuraavan kerran tapasimme, niin sitten ne olivat vähän saaneet rahaa lisää. Sitaateissa. Niin sitten ne vähän sitä korottivat. Ja suostuivat jollakin tavalla siihen että meilläkin on ehdot.* (H1 2006.)

Henkilöstön edustajat kokivat saavuttaneensa näin tasavertaisen neuvottelijan aseman prosessissa, ja he arvioivat myös työnantajan käsityksen omasta asemastaan muuttuneen. Martti Kairisen, Heikki Uhmavaaran ja Hanna Finnen (2005) tutkimuksen mukaan työnantajan ja henkilöstön

edustajien välille jää usein tulkintaeroja saavutetun sopimuksen tekijyydestä. Kun työnantajat pitävät neuvottelutuloksia yleensä yhteisymmärryksen tuloksena, tulkitsevat henkilöstön edustajat sopimuksen pikemminkin suostumiseksi tai myöntymiseksi työnantajan vaatimukseen. Ylöjärven tapauksessa henkilöstön edustajat toivat esiin toisenlaisen näkökulman. He tulkitsivat suuren osan yhteistoimintasopimuksen sisällöstä kovalla työllä ansaituksi:

H2: *Kävimme kaikki aina läpi jälkikäteen, että semmoista systematiikkaa me siihen haettiin. Ja kyllä me vahvoilla siellä sitten oltiinkin. (...) Oli ne vähän ihmeissään, kun ei ne oikein meille siellä mitään mahtaneet. Että mehän vaadimme esimerkiksi, kaikki pöytäkirjat käytiin tarkkaan läpi. (...) Kävimme (...) ne kohta kohdalta läpi. Ne eivät tykänneet siitä, että me aina seuraavan kokouksen aluksi edellisen päivän pöytäkirjaan, niin jokaiseen tehtiin muutoksia kun sinne oli kirjattu väärin asioita.* (H2 2006.)

Neuvotteluihin osallistuneet työntekijät arvelivat, että he saivat omalla toiminnallaan muutettua yhteistoimintaprosessin luonnetta. Prosessi sai neuvottelutilanteen piirteitä sen sijaan, että se olisi toiminut yksinomaan rituaalimaisena neuvotteluvaihtoiteen täyttämisenä. Neuvottelujen tavoitteeksi muodostui sopimuksen solmiminen työnantajan ja työntekijöiden edustajien välille, mitä voi pitää siirtymänä kohti laajemman yhteiskuntavastuun tavoittelua. Kulttuurisesti sopimuksen neuvottelemineen viittaa vapaaehtoisuuteen, vastuullisuuteen ja ennen kaikkea mahdollisuuteen toteuttaa vapaata tahtoa (ks. Sorainen 1998). Vapaan tahdon toteutuminen tekee sopimuksesta sitovan ja sopimus on oikeudellisesti ymmärrettävissä kahden tasavertaisen kumppanin tahojen yhdistymiseksi (Määttä & Kalliomaa-Puha 2006, 186). Työntekijöiden ja työnantajan välinen epätasa-arvoisuus on kuitenkin ilmeistä erilaisissa neuvotteluprosesseissa. Sopimusvapautta vähentää myös se, että lainsäädäntö rajaa sitä, mistä työ- ja työehtosopimuksissa voidaan tosiasiallisesti sopia (Bruun & von Koskull 2004, 27).

Aidosti ja oikeasti rahasta neuvotellen

Käsitykseen yrityksen yhteiskuntavastuusta liittyy voimakas oletus siitä, että yritys irtisanoo työntekijöitä vain, kun se on taloudellisesti aivan välttämätöntä (Moilanen & Haapanen 2006). Ylö-

järvellä työntekijät kokivat irtisanomisen tästä syystä epäoikeudenmukaisena menettelynä:

HI: *Se olisi asia erikseen että, jos firmalla menisi oikein huonosti ja ei olisi elämän edellytyksiä, mutta kun hitto kun ei ollut mitään. Paras tulos Suomessa 2004. (...) Se söi kaikista eniten.*

Haastattelija: *Se oli teille hyvä neuvotteluvaihtoehto.*

HI: *No sehän oli. Sillä pääsi lyömään lujaa. (HI 2006.)*

Tilanne antoi työntekijöille moraalisen selkänajan neuvotteluissa ja oikeutuksen tavoitella etuisuuksia kaikin laillisin ja kulttuurisesti hyväksytyin keinoin. Usein yhteistoiminta-asioista puhuttaessa vedotaan ”yt-lain henkeen”, joka ohjaa neuvottelemaan ”aidosti”. Hiljaisen sopimuksen olemassaolosta kielivät sekä julkinen yhteiskuntavastuukeskustelu että konkreettisesti irtisanomistilanteissa maksetut korvaukset ja työnantajien toimet työntekijöiden aseman parantamiseksi. Yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuvat tietävät, että työnantajat tavallisesti päätyvät ylittämään lakisääteiset velvoitteensa, mutta mikään ei heitä siihen pakota. Luottamushenkilöt pitivät lainsäädäntöön nojaavaa hiljaista normistoa neuvottelun ja saavutetun sopimuksen perustana:

H2: *Halusimme pitää kiinni meidän laillisista oikeuksista, että ainakin niin, jostain asiasta oikeasti neuvotellaan ja rahahan siinä sitten nousi semmoiseksi tärkeäksi asiaksi. (H2 2006.)*

Henkilöstön edustajat tulkitsivat, että heillä on mahdollisuus vaatia ja neuvotella työnantajalta etuisuuksia itselleen ylitse lainsäädännön esittämien vaatimusten. Oikeasti neuvottelemisen antaa ymmärtää, että luottamushenkilö tulkitsi asemansa kahtalaisena. Toisaalta työntekijöillä oli laillinen oikeus neuvotella irtisanomisten seurausten lieventämisestä. Luultavasti työntekijöiden edustajat myös ajattelivat, että heidän velvollisuutensa ja vastuunsa oli nimenomaan neuvotella ja tavoitella hyväksyttävissä olevaa ratkaisua. Toisaalta haastateltava toi esiin, että tämä neuvottelu ei voi kohdistua mihin vain, vaan johonkin tiettyyn asiaan. Raha on todennäköisesti helppo ja luonnollinen neuvottelukohde niin työnantajalle kuin työntekijällekin.

Valta neuvottelujen rajoittamisesta näyttäisi kuitenkin olevan pitkälti työnantajalla. Työntekijöiden edustajalle riittää, kun asiasta neuvotellaan oikeasti, ilman ennalta tiedettyä lopputulosta.

Luottamushenkilöt hyväksyivät neuvottelujen alkulähtökohdaksi sen, että tehdas suljetaan. Tästä lähtökohdasta neuvotteluissa on kysymys taloudellisen vastuun toteutumisesta ja irtisanottavien asemaa parantavista eduista.

Luottamushenkilöt kokivat onnistuneensa neuvotteluissa, sillä he kykenivät turvaamaan eri henkilöstöryhmille kohtuulliset, lainsäädännön velvoitteet ylittävät rahalliset edut. He tunsivat voineensa vaikuttaa siihen, miten työnantaja kantaa vastuunsa yllättäen irtisanotuista työntekijöistä. Tässä suhteessa he erosivat tyypillisistä irtisanomistilanteissa neuvotteluihin osallistuneista henkilöstön edustajista, sillä Kairisen ja kumppaneiden (2005, 19) kyselyn perusteella vastaavissa tilanteissa 84 prosenttia henkilöstön edustajista pitää vaikuttamismahdollisuuksiaan huonoina tai erittäin huonoina.

Haastatellut, yhteistoimintaprosessiin sitoutumattomat rivityöntekijät puolestaan eivät uskoneet luottamushenkilöiden pystyneen juurikaan vaikuttamaan lopputuloksiin:

H3: *Että Perloksella oli päätetty, että mitä maksetaan, se oli etukäteen päätetty. Ja sitten vain esitettiin, että annetaan myönnytyksiä työntekijöille. Ja että se oli vaan niitten taktiikka, että yt-neuvotteluilla ei ole minkäänlaista merkitystä. Että se on niin helppo vaan sulkea [tehdas] ja minkä sille voi sitten. Se on aivan liian helppoa Suomessa irtisanoa tavallaan. (H3 2006.)*

Neuvotteluihin osallistumaton työntekijä näkee lainsäädännön säätelevän yrityksen merkittäviä ratkaisuja irtisanomistilanteessa. Hänestä merkittävä neuvottelutulos olisi ollut tehtaan toiminnan jatkaminen. Yrityksen taloudellinen vastuu työntekijöistä ei korvaa sosiaalista vastuuta.

Tehtaanlakkauttamisen omistajälähtöisyys

Työntekijöiden näkemyksen mukaan tehtaan lakkauttamisprosessissa korostui omistajälähtöisyys. Tämä lähtökohta oli ilmeinen jo ennen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistymistä. Keskeinen ristiriita muodostui kahden sidosryhmän, työntekijöiden ja sijoittajien, erilaisista tiedonsaantitarpeista. Osakeyhtiölaissa (9. luku, 8 §) taataan ”osakkeenomistajien oikeus saada tietoja” yhtiön taloudelliseen asemaan vaikuttavista asioista, mutta yrityksen muihin mahdol-

lisiin sidosryhmiin ei tiedotuksen osalta viitata. Tiedotus on myös järjestettävä siten, että tieto esimerkiksi tehtaan lakkautuksesta on saatettava omistajien tietoon yhtäaikaaisesti ja ensimmäisenä. Tämän vuoksi työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteistoimintalain kattamiin, periaatteessa yhteistoimintamenettelyn alaan kuuluviinkin asioihin ovat heikot.

Osakeyhtiölaki on siis yhteistoimintalakia vahvempi tehdessään mahdolliseksi yhteistoimintamenettelyn ennen työntekijän asemaan merkittävästi vaikuttavia päätöksiä. Tällaisenaan tiedotuskäytännöt antavat kuvan siitä, että työnantajan tärkein sidosryhmä ovat sijoittajat eivätkä työntekijät. Lainsäädäntö vahvistaa tältä osin yhteiskuntavastuun omistajälähtöistä ideologiaa asettamalla omistajien edun työntekijöiden edun edelle. Laajasti yhteiskuntavastuuta toteuttavan yrityksen toiminnassa avoimuus ja julkisuus työntekijöiden suuntaan ovat keskeisessä asemassa (Moilanen & Haapanen 2006). Lainsäädäntö ei Ylöjärven tehtaan lakkauttamistilanteessa oikeastaan edes antanut omistajälähtöiselle menettelylle vaihtoehtoja. Laki muutosturvasta pyrki kuitenkin vahvistamaan yrityksen työntekijälähtöistä toimintaa. Omistajälähtöisen ideologian edellyttäminen on ristiriidassa niiden vaatimusten kanssa, jotka pyrkivät laajentamaan yritysten yhteiskuntavastuuta ja vapaaehtoista vastuullisuutta.

Työntekijöiden näkökulmasta tarkasteltuna Perlos nojautui yhteistoimintaneuvotteluissa myös muutoin omistajälähtöiseen yhteiskuntavastuun ideologiaan ja painotti taloudellista vastuuta sosiaalisten kysymysten kustannuksella. Yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneen työntekijöiden edustajan mielestä hänen ja tehtaanojohtajan näkemykset olivat selkeästi erilaiset:

H2: *Kyllähän se täytyy sanoa, että jos tehtaanojohtajan kanssa keskustelee, niin kyllä se [tuotanto] on hänen ensimmäinen intressinsä. Että jos minulla on ne asiat, että työntekijöille pitää järjestää ja niitä pitää ajatella. Että tulee aina vähän sitä erilaista näkemystä asioista. Mutta kyllä niistä on aina sitten keskusteltu ja se on hyvä että on keskusteltu ja hyvä luottamus säilynyt. (H2 2005.)*

Työntekijöiden edustajat kantoivat irtisanomistilanteesta vastuuta sosiaalisista kysymyksistä kuten työntekijöiden hyvinvoinnista. Työantajan edustajat sen sijaan huolehtivat taloudellisista kysymyksistä kuten tuotannon edellytyksistä

ja tuotantoprosessin katkeamattomuudesta. Työntekijän näkökulmasta tehtaanojohtaja oli sisäistänyt hyvin Friedmanin (1982) näkemyksen yrityksen vastuusta. Myös irtisanomistilanteesta johtajan ensisijainen tavoite on tuotannon ylläpitäminen ja tuottavuuden varmistaminen. Anna-Maija Lämsä (2001) on arvioinut sitä, miten yritysten johtajat käsittelevät irtisanomisia. Hänen havaintojensa perusteella johtajat käsittelevät irtisanomisia eri tavoin puhuessaan yrityksen näkökulmasta kuin puhuessaan henkilökohtaisesta näkökulmasta. Yrityksen näkökulmasta korostuvat liiketoimintaan liittyvien hyötyjen ja haittojen huomioiminen. Henkilökohtaisesta näkökulmasta enemmän painoa saavat yrityksen velvollisuudet eri sidosryhmiä kohtaan ja näiden ryhmien näkeminen arvokkaina itsessään.

Julkinen neuvottelukenttä: omistaja- ja asiantuntijälähtöisyys

Joukkoi irtisanomistilanteesta myös suuri yleisö on osallisena yhteistoimintaneuvotteluissa median välityksellä. Tiedottamistavat ja asioiden uutisointi vaikuttavat siihen, nousevatko vastuukysymykset yhteiskunnalliseen keskusteluun ja miten näitä kysymyksiä tarkastellaan (Uimonen 2006, 114). Vallitseva käsitys yrityksen toiminnasta ja sen kantamasta vastuusta muodostuu tiedotusvälineiden välityksellä. Oman näkökulmansa julki saavat määrittelevät tapahtumien yhteiskunnallisen merkityksen. Ylöjärven tehtaan lakkauttamisuutisen myötä tiedotusvälineet olivat hyvin kiinnostuneita irtisanottavan henkilöstön edustajien tuntemuksista ja mielipiteistä ja etenkin tehtaalla havaituista epäkohdista. Työntekijät osallistuivat jonkin verran irtisanomistilanteen alkaessa esimerkiksi tiedotusvälineiden haastatteluihin ja luottamushenkilöt antoivat myös itsenäisiä tilan tiedotteita. Toinen luottamushenkilöistä kertoi antaneensa hyvin suoraviivaisia lausuntoja lehdistölle, millä kuitenkin oli seurauksia:

H2: *[Yksi johtajista] vähän kävi minua nuhtelemassa, kun minä olin nähin liiton lehtiin antanut haastatteluja. Se on melkein se asia mitä niillä on minulle ollut sen jälkeen. (...)*

Haastattelija: *Aivan, ne ajattelivat, että sinä olisit johdon asialla?*

H2: *Niin, niin. Se on justiin se vaikeus siinä, että mihin sen vetää sen rajan. Olen aika vakuuttunut että ne on ottaneet minut silmäkukukseen, että minun*

oikeasti pitää miettiä mitä sanon tai kohta ne oikeasti vetävät minut johonkin kärjille. (H2 2005.)

Annettujen lausuntojen myötä yritys pyrki rajoittamaan työntekijöiden mahdollisuuksia esittää oma näkemyksensä tiedotusvälineissä. Työntekijöiden edustaja artikuloi yllä olevassa haastattelulainauksessa selkeän valtasuhteen itsensä ja työnantajansa välille. Työnantajalla oli hänen näkemyksensä mukaan oikeus rajata työntekijöiden julkisia puhemahdollisuuksia prosessin aikana ja siten sitä, mitä neuvotteluprosessista ja tehtaan lakkauttamisesta oli tiedossa julkisuudessa. Työnantajan turvautuminen työsopimuslain tarjoamaan työnjohto-oikeuteen heikensi siten yhteistoimintalain hengen ja sidosryhmälähtöisen yhteiskuntavastuuajattelun mukaista demokraattisen neuvottelun ja tasavertaisuuden tavoitetta. Yrityksellä oli oikeus määritellä, etteivät työntekijöiden kannanotot tehtaan lakkauttamiseen saaneet näkyä voimakkaasti julkisuudessa.

Samasta näkökulmasta työntekijät tulkitsivat niitä tietoja, joita yritys oli välittänyt valtakunnallisten tiedotusvälineiden käyttöön yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Tiedotusvälineet ovat luoneet irtisanomisuisesta lähtien kuvaa Perloksen irtisanottujen työntekijöiden hyvästä asemasta työmarkkinoilla heidän koulutuksensa ja työkokemuksensa ansiosta. Yritys on työntekijöiden mukaan pyrkinyt vahvistamaan tätä käsitystä omalla tiedotustavallaan:

H3: Ainakin väärin tietojen antaminen telkkariin, se on onnistunut vallan mainiosti. (...) Edellisenä päivänä kun oli nämä suuret irtisanomiset, oli televisiossa uutinen, että kuinka hyvin Perloksen väestä, jotka on irtisanottu, on työllistynyt ihmisiä. Vaikka ihan hyvin tiedettiin, että seuraavana päivänä vasta irtisanomiset astuvat voimaan. Niin sellaiset oli vähän läpinäkyviä, että periaatteessa ei ollut irtisanottu vielä ja keuhuttiin että kuinka vähän on työttömiä Perlokselta tullut. Että kaikki ovat saaneet töitä, jotka on irtisanottu tai irtisanoutunut. (H3 2006.)

Ylöjärven tehtaan haastatellut työntekijät esittivät käsityksensä, että Perlos pönkitti julkisuuskuvaansa todellisuuden kustannuksella. Heidän tuttavapiirissään vain harva oli työllistynyt ainakaan yhtä hyvin eduin varustettuihin työpaikkoihin. Samalle alalle pyrkineet olivat saaneet huomata joutuneensa työllisyyskursseille, osa-aika- tai pätkättöihin tai vuokratyöyritysten palkkalistoille. Tällaisessa tilanteessa yrityksen

yhteiskuntavastuu jää Perloksen työntekijöiden näkökulmasta toteutumatta ja yrityksen moraalinen vastuu työsuhteista vähäiseksi. Yllättävää on, että myönteisen Perlos-kuvan luomiseen osallistuivat myös etenkin Aamulehdessä julkisen puolen toimijat eli etupäässä työvoimaviranomaiset (esim. Aamulehti 16.1.2007). Instituutionaalille toimijoille, työnantajille, viranomaisille ja tutkijoille, keskittyvä tiedottamisvalta asettaa työntekijät määrittelyvallan kohteiksi. Työnantajan tavoitteena on esittää yritys mahdollisimman edullisessa valossa ja viranomaisten tehtävänä on korostaa toimintansa tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Tutkija puolestaan pääsee esittämään kantansa julkisuuteen, jos hänen tutkimustuloksensa ovat myyviä.

Tiedotusvälineiden luoman kuvan perusteella yksilöiden on mahdotonta esimerkiksi arvioida asemaansa työmarkkinoilla ja helppo tuntee syyllisyyttä, jos he eivät ole työllistyneet yhtä helposti kuin julkisuudessa konstruoidut tehtaantöntekijät. Kuitenkin laajemmasta näkökulmasta tarkasteltuna he ovat yritysten uudenlaisten toimintapolitiikan kohteita. Globaalin talouden myötä yritykset ovat yhä enenevässä määrin siirtäneet ja ulkoistaneet liiketoiminnan riskejä alihankkijoille ja puskurityövoimalle. Samalla ne ovat purkaneet kansalliseen ja paikalliseen hyvinvointiin vaikuttavia rakenteita (Julkunen 2006, 132). Muutos ei ole ollut ongelmaton yksittäisille yrityksille tai työntekijöille. Vaikka globaalit markkinat ovat luoneet nopeasti liikkuvan pääoman, useimmilla yritysten sidosryhmillä on edelleen kotimaa (Takala 2004, 214). Valtaosalle globaaleissa yrityksissä työskentelevistä työ on edelleen osa arkea ja toimeentulon hankkimista itselle ja perheelle omalla asuinpaikkakunnalla.

Taloudellisten etujen ristiriitaisuus

Yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena työntekijät allekirjoittivat sopimuksen niin sanotusta irtisanomispaketista. Sopimuksen mukaan työntekijät olivat oikeutettuja kolmen kuukauden palkkaan irtisanomisen yhteydessä. Yhteiskuntavastuu konkretisoitui yhteistoimintaneuvotteluissa siten ensisijaisesti taloudellisena kysymyksenä. Haastatellut työntekijät arvioivat Perloksen kantamaa vastuuta irtisanotuista työntekijöistä sen mukaan, miten tyytyväisiä he itse olivat saamiinsa etuisuuksiin. Eräs työntekijä kertoi, että

huomio neuvotteluissa kohdistui lähinnä omaan asemaan, ei muiden:

H4: *En tiedä olivatko ne hirveän hyvät vai huonot ehdot, ihan ok tällain tavallisen työntekijän silmin. (...)*

Haastattelija: *Tuntuko, että ne neuvottelutulokset olivat tasapuoliset kaikille?*

H4: *Itse asiassa katsoin lähinnä vaan omia asioitani. En niin hirveästi kiinnittänyt huomiota mitään niissä luki niissä muissa, meni ulos toisesta korvasta se kaikki mikä koski niitä muita. (H4 06.)*

Yhteistoimintalain lähtökohdista tarkasteltuna Perlokseen Ylöjärven tehtaan neuvotteluiden tulosta voi pitää työntekijöille myönteisenä ja rivityöntekijöiden toiveiden mukaisena. Tavoitteena oli saada irtisanomistilanteessa mahdollisimman hyvät (rahalliset) edut. Yritys ylitti lainsäädännön edellyttämän velvoitteen taloudellisten korvausten määrässä. Muutoin yritys osallistui työntekijöidensä tukemiseen ja toimintaedellytysten turvaamiseen lähinnä sallimalla muutosturvan edellyttämät työnhakupaikat työntekijöille sekä ulkopuolisten tahojen toiminnan tehdaskiinteistössä. Perloksella ulkopuolisia toimijoita oli runsaasti: työvoimaviranomaisten perustaman työhakupisteen ja -koulutuksen ohella tukeaan tarjosivat esimerkiksi keskustelutukena toimineet seurakunnan papit ja vapaaehtoistyöntekijät (Viitasalo 2006). Tämä osoittaa, kuinka massiivisissa irtisanomistilanteissa lukuisat ulkopuoliset toimijat voivat ottaa haltuunsa monet yrityksen yhteiskuntavastuun velvollisuuksiin yleensä liitettävistä toimista. Yrityksen tehtävänä on vain ulkopuolisten toiminnan salliminen tehtaan alueella.

Yhteistoimintalain tavoitteiden vastaisesti neuvottelussa saavutettu sosiaalipaketti näytti yllättäen vaikeuttavan työntekijöiden tulevaisuuden suunnittelua ja uuden työpaikan etsimistä. Erityisen hankalana työntekijät kokivat ennen irtisanomista tehtyjen haastattelujen perusteella sen, että saavutetut edut sitoivat heidät epämääräiseksi ajaksi Perlokseen:

H4: *Seuraavan työpaikan hakeminen oli hirveän vaikeata, kun työnantaja ei välttämättä viitsi odottaa just sitä aikaa. Odotatko vielä kuukauden? (H4 2005.)*

H3: *Työnantaja pystyy pitkittämään tai irtisanomaan aikaisemmin ja sitten työntekijällä ei ole mitään sanomista siihen tai menettää etunsa. (H3 2005.)*

Arja Jolkosen (1998, 222) mukaan yrityksen tarjoama tukipaketti vaikuttaa yksilöiden valintoihin ja mahdollisuuksiin irrottautua yrityksestä. Ylöjärvellä paketti sitoi työntekijät työnantajan tarpeisiin, mistä syystä eroraha muodostui monille ansaksi. Itse irtisanoutumalla työntekijät menettivät kolmen kuukauden erorahan, sillä työnantaja sai päättää, milloin yksittäiset työntekijät irtisanotaan ja tehdas lakkautetaan. Mervi Rouvisen (2003, 84, 127) tulosten perusteella irtisanottavat eivät miellä tukipakettia samalla tavalla taloudelliseksi turvaksi kuin työpaikkaa. Perlokseen tapauksessakin eroraha oli ylimääräinen tulo lähinnä helposti työllistyville, välittömästi uuteen työpaikkaan siirtyville työntekijöille. Vähiten irtisanomispaketista henkilökohtaisesti hyötyvät työttömäksi jääneet ja eniten tukea tarvitsevat. Sosiaalipaketin käytännön seuraukset yllättivät jotkut työntekijöistä:

H3: *Kun se oli ilmoitettu, että se oli 3 kk eroraha. Että sen pitää kolmeksi kuukaudeksi riittää, niin eihän sitä tajunnut, että sen pitää viisi kuukautta riittää. (H3 2006.)*

Raha lomarahoinen jaksotettiin vastaamaan normaaleja tehtaalta saatuja ansioita, eikä ennen tämän kauden päättymistä saanut ansiosidonnaista työttömyyskorvausta. Moni kokikin yllätyksenä irtisanomisrahan seuraukset. Tukipaketikaudellakaan täysipainoinen työnhaku ei ollut kovin helppoa, sillä työvoimatoimiston silmissä työnhakija oli edelleen yrityksen palkkalistoilla. Myös aiempi, suhteellisen korkea palkka heikensi joidenkin työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia tai -halukkuutta:

H4: *Laskin sen kotona, että saan tulevaisuudessa enemmän istumalla rahaa, kun sillä tavalla että olen töissä. Niin se oli heti tämmöistä, työnvälitysfirmit jäi heti pois. (...) Siinä tulee kustannuksia matkoista ja syömisistä ja muustakin. (H4 2006.)*

Jotkut haastateltavista toivat esille, että tarjolla oli lähinnä vuokra- ja osa-aikatoimia, joissa palkka olisi jäänyt heidän ansiosidonnaista työttömyyskorvaustaan alhaisemmaksi. Liisa Moilaisen ja Ari Haapasen (2006) tutkimuksen tulosten valossa työsuhdeturva ja työn pysyvä luonne ovat työntekijöille ensiarvoisia kysymyksiä yhteiskuntavastuun toteutumisen kannalta. Siirtymä vakituisesta työstä vuokratyömarkkinoille heikentää olennaisella tavalla paitsi työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla, myös yksilön yhteiskunnallista

ja taloudellista asemaa. Mahdollisesti pitkäaikais-työttömiksi jääville yhteistoimintaneuvotteluisa saavutetun etupaketin ainoa merkitys tulikin olemaan siinä, että heidän ansiosidonnainen työttömyyspäivärahakautensa pitenisi erorahan ajanjaksoa vastaavalla ajalla. Näyttäisi siltä, että yrityksen taloudellinen tuki työntekijöille voi olla jopa haitallista yksittäisille työntekijöille, jos siihen ei sisälly sosiaalisen vastuun elementtejä.

Onko raha vastuuta?

Keskustelu yhteiskuntavastuusta käydään usein ylvääseen ja julistuksenomaiseen sävyyn niin mediassa kuin yritysten raporteissa ja julkilausumisakin. Olemme tarkastelleet artikkelissa Perlokseen Ylöjärven tehtaan lakkauttamisen yhteydessä käytyä yhteistoimintaneuvotteluja. Olemme tulkinneet tämän lakisäateisen prosessin kentäksi, jolla työntekijät neuvottelevat työnantajansa kanssa yhteiskuntavastuun sisällöstä. Näin konkretisoituna yrityksen yhteiskuntavastuu on melko arkkipäiväinen kysymys leivästä ja toimeentulon turvaamisesta irtisanomistilanteessa. Työntekijän näkökulmasta yhteiskuntavastuuta ovat arkiset ja itsekkäätkin asiat, kuten neuvotteluissa saavutetut, juuri itseä hyödyttävät rahalliset etuudet.

Yhteiskunta määrittää yhteiskuntavastuun reunaehdot erilaisin laein ja asetuksin. Yhteistoimintakäytäntöjen ongelmana näyttäisi olevan irtisanomistilanteessa se, että yhteisten tavoitteiden sijaan työnantajat ja työntekijät ajavat, ymmärrettävästi, vastakkaisia pyrkimyksiä. Esimerkiksi Kairinen ja kumppanit (2005) korostavat yhteistoimintamenettelyn liittyneen liaksi vain kriisitilanteisiin, jolloin sillä ei ole ollut lain tavoittelemaa merkitystä työyhteisöjen kehittämisen välineenä. Keväällä 2007 eduskunta hyväksyi uuden lain yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Vanhan lain tulkinnanvaraisuutta on tarkoitus vähentää yksityiskohtia tarkentamalla. Tavoitteena on erityisesti lisätä työnantajan ja työntekijän välistä yhteistyötä siten, että työnantaja laatii vuosittain henkilöstö- ja koulutus-suunnitelman. Tällainen suunnitelma on aiemmin vaadittu työsopimuslaissa, mutta nyt se tulee mukaan myös yhteistoimintalakiin. Nähtäväksi jää, lisäävätkö nämä toimet yhteistyötä globaaleissa suuryrityksissä työntekijöiden näkökulmasta.

Myös muu lainsäädäntö näyttäisi tarkasteltavan tapauksen valossa heikentävän yhteistoimin-

talain tavoitteiden toteutumista ja siten vaikuttavan myös yhteiskuntavastuun toteutumiseen. Merkittävimpänä lakina on tässä mielessä osakeyhtiölainsäädäntö, joka asettaa osakkeenomistajat etusijalle tiedonsaamisessa. Myös tähän uusi yhteistoimintalaki pyrkii puuttumaan, sillä se sisältää veloitteen kertoa henkilöstöä koskevista asioista henkilöstön edustajille heti, kun yritys on päättänyt uudistuksista. Laki tuo siten myös luottamushenkilöstön salassapitovelvollisuuden piiriin. Lain tarkoituksena on ilmeisesti päästä tiedottamisesta ohi osakeyhtiölain, joka kieltää ennakkotietojen antamisen.

Lisäksi sosiaalilainsäädäntö näyttäisi olevan ristiriidassa yhteistoimintalain hengen kanssa, sillä erilaiset ja eri ehdoin sovitut etuuspaketit voivat luoda tilanteita, joissa työntekijöiden työllistymisen heikentyy. Tämä tilanne on sosiaalipoliittisten järjestelmien tyypillinen ongelma. Ne rakentuvat normaalitapausten varaan, eivätkä kykene tunnistamaan esimerkiksi ihmisiä, jotka ovat työttömiä, mutta saavat palkkaa. Tilannekohtaisten ja erilaisten sosiaalipakettien kaikkia seurauksia on mahdotonta arvioida ennalta. Rahalla ostetun vastuun vaikutukset ovat ristiriitaisia ja ainakin tässä tapauksessa niiden hyöty näyttäisi koituvan parhaassa asemassa olevien työntekijöiden hyväksi. Kannatettavalta uudistukselta tuntuukin työnantajien velvoite tehdä irtisanottavien uudelleen koulutusta sekä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma (ks. Koskinen 1998b, 82–91). Tähän saakka työsopimuslain nojalla vaadittujen henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmien sisällöt ovat voineet olla varsin yleisluontoisia (Tiitinen, Saloheimo & Bruun 1989, 132–139). Tämä voi tuoda rahallisiin etuihin keskittyviin neuvotteluihin käsiteltäväksi laajemmin työntekijöiden tulevaisuuteen vaikuttavia asioita.

Työntekijöiden näkökulmasta erilaiset suunnitelmat ovat kuitenkin todennäköisesti merkityksettömiä, jos he eivät itse ole osallisina niiden suunnittelussa. Vaikka tutkimuksen aineiston perusteella ei voi tehdä pitkälle meneviä yleistyksiä, on kuitenkin mahdollista sanoa, että Perlokseen Ylöjärven-tehtaan haastatelluista työntekijöistä neuvotteluihin osallistuneet olivat tyytyväisempiä ja sitoutuneempia saavutettuun neuvottelutulokseen ja sopimukseen kuin haastatellut rivityöntekijät. Neuvotteluprosessin aikana edustajat kävivät läpi tilannetta keskenään ja yri-

tyksen johdon kanssa, pohtivat erilaisia toiminta- vaihtoehtoja ja saivat tunteen siitä, että he voivat vaikuttaa ainakin joissakin rajoissa tilanteeseen ja työntekijöiden asemaan. Rivityöntekijät sen sijaan kokivat olevansa päätöksenteon kohteita. Irtisanomisprosessi heikensi heidän käsitystään omista toimintamahdollisuuksistaan yrityksessä, eivätkä he kokeneet olevansa vastuullisia tilanteesta tai sen seurauksista. He sitoutuivat saavutettuun sopimusratkaisuun vain, koska ajattelivat sen tuovan heille taloudellista etua. Muutosturvakaan ei aineiston perusteella näytä välttämättä turvaavan työntekijöille mahdollisuutta valmistautua työpaikan vaihtoon vielä irtisanomisuhan aikana. Muutosturvan keinot ovat yksilökoh-

taisia, työvoimatoimiston asiakkuuteen liittyviä toimenpiteitä.

Rahasta keskusteleminen on yhteistoimintaneuvotteluissa kulttuurisesti helppo ratkaisu. Yritys on valmis ostamaan moraalisen hyväksynnän joukkoyhtisäntätoimintoihin ja työntekijät kokevat saavansa korvauksen irtisanomisestaan. Onko yhteiskuntavastuu irtisanomistilanteessa siis sitä suurempaa, mitä enemmän yritys maksaa kipurahoja työntekijöilleen? Jatkossa olisi syytä tutkia globaalisti toimivien yritysten yhteiskuntavastuuta erilaisissa konkreettisissa prosesseissa. Tämä voisi selvittää sitä, millainen asema globaaleilla yrityksillä voi olla yhteiskunnan ja työntekijöiden aseman kehittämisessä.

Kirjallisuus

- AAMULEHTI 16.1.2007. Ylöjäreveltä irtisanotut työllistyneet hyvin muualle.
- ANTTIROIKO A.-V. (2004). Yhteiskuntavastuu ja sen määrittelyprosessi. Teoksessa R. Järvinen (toim.) Yhteiskuntavastuu: näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere: Tampere University Press.
- BOMANN-LARSEN L. & WIGGEN O. (2004). Addressing side effect harm in the business context: Conceptual and practical challenges. Teoksessa L. Bomann-Larsen & O. Wiggen (toim.) Responsibility in World Business: Managing Harmful Side Effects of Corporate Activity. Tokyo: United Nations University Press.
- BRUUN N. & KOSKULL A. VON (2004). Työoikeuden perusteet. Juridica 4. Helsinki: Talentum.
- CARROLL A. B. (1998). The Four Faces of Corporate Citizenship. Business & Society Review, 100, 1–7.
- FRIEDMAN M. (1982). Capitalism and freedom. Chicago: The University of Chicago Press.
- HALLITUKSEN ESITYS 254/2006 laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä.
- JOLKKONEN A. (1998). Paikan vaihto. Tutkimus irtisanomisuhan alaisten naisten työmarkkinastrategioista ja paikallisista työmarkkinoista. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 29. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- JULKUNEN R. (2006). Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Helsinki: Stakes.
- KAIRINEN M., UHMAVAARA H. & FINNE H. (2005). Yhteistoiminta yrityksissä. Yhteistoiminta erityisesti henkilöstön vähentämistilanteissa. Työpoliittinen tutkimus 287. Helsinki: työministeriö.
- KOISTINEN P. (1999). Työpolitiikka. Helsinki: WSOY.
- KOISTINEN P., SALIN O. & TIKKA T. (1987). Puh pah pelistä pois. Tutkimus tehtaasta irtisanottujen työnsaannista, ammatillisista mahdollisuuksista ja selviytymisestä. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja 82. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- KOSKINEN S. (1998A). Työsopimuksen päättäminen. Oikeuskäytäntöön perustuva tutkimus työnantajan oikeudesta irtisanoa ja purkaa työsopimus. Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunta, sarja C 25. Lyhennetty painos. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- KOSKINEN S. (1998B). Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä. Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunta, sarja C 26. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- KOSKINEN S. (2001). Uusi työsopimuslaki ja työsuhteen joustavuus. Uusi työ -projekti. <http://www.alli.fi/uusityo/tyosopimuslaki.html>, luettu 8.3.2007.
- KUJALA J. & KUVAJA S. (2002). Välittävä johtaminen: sidosryhmät eettisen liiketoiminnan kiertäjinä. Helsinki: Talentum.
- LAKI 30.3.2007/334. Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta.
- LÄMSÄ A.-M. (2001). Organizational Downsizing and the Finnish Manager from the ethical perspective. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- MALMELIN K. & VAARLA S. (2005). Yhteiskuntavastuu aikalaikäsitteenä. Tiedepolitiikka, 30, 13–24.
- MOILANEN L. & HAAPANEN A. (2006). Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Hyvät käytännöt yrityksen arjessa. Työpoliittinen tutkimus 299. Helsinki: työministeriö.
- MÄÄTTÄ, M. & KALLIOMAA-PUHA L. (1998). Sopivaksi kasvattava yhteiskunta. Teoksessa K. Rantala & P. Sulkunen (toim.) Projektityhteiskunnan kääntöpuolia. Helsinki: Gaudeamus.
- OSAKEYHTIÖLAKI 21.7.2006/624.
- PELTOLA P. (2002). Yritysten yhteiskunnallinen vastuu. Työpoliittinen aikakauskirja, 45, 126–130.
- PERLOS 2006. www.perlos.fi, luettu 10.12.2006.
- ROHWEDER L. (2004). Yritysvastuu – kestävä kehitys organisaatiotasolla. Porvoo: WSOY.
- ROUVINEN M. (2003). Elämää pankkityön jälkeen. Tapaustutkimus liiketoimintaorganisaation rakennemuutoksen seurauksena työtä vaille jäävien ihmisten sopeutumista uuteen elämäntilanteeseen. Tampere: Acta Universitatis Tampereensis 968.

- SORAINEN, O. (1998). *Sopimuksellisuudesta sosiaalioikeudessa: työnhakusuunnitelma oikeudellisena ideaalina*. Turku: Turun yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta.
- TAKALA T. (1987). *Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun käsite sekä yrityksen yhteiskunnallisen vastuun ja yritystoiminnan ideologiat vuosina 1930–1940 sekä 1972–1982*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- TAKALA T. (2004). *Yrityksen yhteiskuntavastuu globalisoituvassa maailmassa*. Teoksessa I. Kauppinen (toim.) *Moraalitalous*. Tampere: Vastapaino.
- TIITINEN K-P., SALOHEIMO J. & BRUUN N. (1989). *Yritystoiminnan muutokset ja työsuhteturva*. Helsinki: Otava.
- TYÖMINISTERIÖ 2005. *Työministeriön muutosturvaesite*. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdfffi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme7005s.pdf, luettu 19.12.2006.
- UIMONEN M-L. (2006). *Suomalaisten yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu: sidosryhmäviitekehys yritysten ja ulkoisten sidosryhmien edustajien näkemyksissä*. Helsinki: työministeriö.
- VIITASALO N. (2006). *Perloksen työntekijöille tarjottu tuki irtisanomistilanteessa*. Sosiaalipolitiikan kandidaatintutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. (Julkaisematon opinnäyte.)