

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Savonia Business

## **IRTISANOTUN MUUTOSTURVA**

Jouni Taskinen  
Tradenomin opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Oikeustradenomi

Marraskuu 2009

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU SAVONIA BUSINESS Koulutusohjelma, suuntautumisvaihtoehto (jos on) Liiketalouden koulutusohjelma, Oikeustradenomi		
Tekijä(t)		
Jouni Taskinen		
Työn nimi		
Irtisanotun muutosturva		
Työn laji	Päiväys	Sivumäärä
Opinnäytetyö	12.11.2009	41 + 6
Työn ohjaaja(t)		Toimeksiantaja
Esa Brommels ja Pentti Mäkelä		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää irtisanotun työntekijän turvaksi luodun muutosturvamallin käytännön toimivuutta irtisanotun näkökulmasta. Irtisanomistilanteiden muutosturva on ollut voimassa kesästä 2005 lähtien. Sillä parannetaan työntekijän asemaa irtisanomistilanteissa, jotka aiheutuvat taloudellisten tai tuotannollisten syiden perusteella. Toimintamallin osapuolia ovat työnantaja, työntekijä ja työvoimatoimisto.</p> <p>Tämä kvantitatiivinen tutkimus tehtiin yhteistyössä Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston kanssa ja kohderyhmä koostui Pohjois-Savon työ- ja elinkeinokeskuksen alueella muutosturvaa vuonna 2008 hakeneista henkilöistä. Tutkimus toteutettiin kesällä 2009.</p> <p>Tutkimus osoitti, että irtisanotut kokevat muutosturvan tarpeelliseksi. Vaikeassa irtisanomistilanteessa muutosturva auttaa pahimman yli. Sen avulla irtisanottu kartoittaa laajemmin tulevaisuutensa vaihtoehtoja ja saa tehostettua apua työnhakuun. Myös aktiivisuutta palkitsevat oikeudet - irtisanomisajan vapaat työnhakua varten ja korotettu ansiopäiväraha – ovat onnistuneita keinoja estämään irtisanotun syrjäytymistä työmarkkinoilta.</p> <p>Tulosten perusteella suurimmiksi haasteiksi muutosturvan toimivuudelle irtisanotun näkökulmasta muodostuvat työvoimaviranomaisen osaaminen ja resurssit sekä koulutusmahdollisuuksien kapea-alaisuus. Muutosturvan hallitseminen vaatii erityisosaamista ja siten vain koulutetut muutosturva-asiantuntijat pystyvät palvelemaan irtisanottua luotettavasti. Tällä hetkellä heitä on liian vähän. Myös tapaamisille pitäisi löytyä enemmän aikaa. Tätä resurssipulaa voitaisiin parantaa tehostamalla valtakunnallisen palvelupisteen toimintaa, jolloin aktiivinen asiakas saisi kaiken haluamansa tiedon yhdestä paikasta.</p> <p>Koulutusmahdollisuudet rajoittuvat käytännössä alemman asteen tutkinnoiksi. Muutosturvan tulisi tukea myös ylemmän tason koulutusta, sillä yhä useammalle se on ainut järkevä vaihtoehto parantaa työmarkkina-asemaansa pysyvästi.</p>		
Asiasanat		
Muutosturva, työttömyysturva, irtisanominen, työllistyminen		

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES SAVONIA BUSINESS Degree Programme, option Degree Programme in Business and Administration, Business Law		
Author(s) Jouni Taskinen		
Title of study Change Security for redundant employee		
Type of project	Date	Pages
Thesis	November 12, 2009	41 + 6
Supervisor(s) of study Esa Brommels and Pentti Mäkelä		Executive organisation
Abstract <p>The purpose of this research was to study the functionality of Change Security – a measure designed to help redundant employee – in practice from employee’s perspective. This measure has been in effect since summer 2005. It improves employee’s position in redundancy situations, which are caused by financial or productive reasons. Change Security has an influence on three stakeholders: employer, employee and employment office.</p> <p>This quantitative survey was conducted in co-operation with the Employment and Economic Development Office of Kuopio and the target group consisted of customers of the Employment and Economic Development Centre for North Savo. The survey was carried out in summer 2009.</p> <p>The results indicated that Change Security is needful for redundant employees. It helps them through the worst in difficult redundancy situation. With the help of Change Security they can plan their future options and get guidance for job searching more effectively. Also the rewarding rights for own activity – paid leave for job search and extra financial support – are effective tools against their exclusion from job markets.</p> <p>There are also needs for improvement. The redundant employees see the knowledge and resources of employment officials and the narrowness of education possibilities as the weak points of Change Security. Only an expert Change Security official can handle the cases properly and there is a lack of these experts at employment offices. More meetings with these experts for personal discussions are needed, too. This shortage could be improved by better organised Call Centre, which would help an active customer to get all information needed from one place.</p> <p>Education possibilities are limited to lower degrees. Instead, Change Security should enable to study higher degrees. For most people it is the only reasonable way to improve their own position for future job markets.</p>		
Keywords change security, unemployment security, redundancy, employment		
Note		

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	MUUTOSTURVA.....	7
2.1	Irtisanotun työntekijän muutosturva .....	8
2.1.1.	Muutosturvan edellytykset ja syntyminen.....	9
2.1.2.	Oikeudet ja velvollisuudet.....	9
2.2.	Muutosturva työnantajalle.....	11
2.3.	Muutosturva työvoimaviranomaiselle .....	12
3	TYÖTTÖMYYSTURVA.....	13
3.1.	Työttömyysturvajärjestelmä.....	13
3.2	Työttömyysturvan saamisen edellytykset .....	14
3.3	Työttömyysturvan etuudet.....	15
3.3.1	Palkansaajan ansiopäiväraha .....	16
3.3.2	Peruspäiväraha .....	16
3.3.3	Työmarkkinatuki.....	17
3.3.4	Työttömän koulutusajan tuki.....	17
3.3.5	Työttömyyseläke.....	18
3.4	Muutosturvan vaikutus .....	18
4	KYSELY .....	19
4.1	Tapaus Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistot .....	19
4.2	Kyselyn teemat.....	19
4.3	Vastaajien taustatiedot.....	20
4.3	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti .....	24
5	TULOKSET .....	25
5.1	Oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen .....	26
5.2	Työllistymisohjelma ja työllistymisohjelmallisä .....	28
5.3	Eri tahojen toiminta .....	31
5.3.1	Työnantaja .....	31
5.3.2	Työvoimaviranomainen.....	32
5.3.3	Oma osallistuminen .....	33
5.4	Tiedonsaanti .....	34
6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	35
6.1	Muutosturvan tarpeellisuus .....	35
6.2	Eri tahojen yhteistyö .....	36
6.3	Muutosturvan eri vaiheiden toteutuminen.....	36
6.4	Kehitystarpeita .....	37

LÄHTEET .....	40
LIITE 1 Kyselylomake .....	42

## JOHDANTO

Työmarkkinat ovat jatkuvassa murroksessa. Maailmanlaajuinen kilpailu on luonut epävarmuutta; on hyväksyttävä se tosiasia, että elinikäisiä työpaikkoja on enää vähän. Työttömyysuhka on siten todellisuutta yhä useammalle suomalaiselle työntekijälle.

Äkillisillä, varsinkin isoilla työmuutostilanteilla on suuria vaikutuksia ihmisille ja kokonaisille paikkakunnille. Irtisanomistilanteiden hallintaa varten otettiin Suomessa käyttöön vuonna 2005 muutosturvan toimintamalli. Muutosturva pyrkii rakentamaan sillan työstä uuteen työhön silloin, kun ihminen menettää työpaikkansa.

Muutosturvassa pyritään työnantajan, työntekijöiden ja julkisen työvoimapalvelun yhteistyöllä työttömiksi jäävien mahdollisimman nopeaan työllistymiseen. Muutosturvan tarkoitus on parantaa ennen kaikkea työntekijän asemaa irtisanomistilanteessa. Irtisanottu työntekijä on usein alkuvaiheessa kykenemätön toimimaan tehokkaasti oman asemansa parantamiseksi, joten muutosturvan avulla pyritään yhteistyössä ehkäisemään irtisanotun passivoituminen ja siten välttämään mahdollinen työttömyyden pitkittyminen.

Tämän opinnäytetyön tavoite on tutkia muutosturvamallin käytännön toimivuutta irtisanotun työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää, ovatko ne suunnitellut toimenpiteet, joilla irtisanotun asemaa pyritään parantamaan, toteutuneet käytännössä. Tutkimus on tehty yhteistyössä Kuopion seudun työ- ja elinkeinotoimiston kanssa, jonka tietokannasta kyselyn kohderyhmä hankittiin.

Opinnäytetyön alussa perehdytään muutosturvan ja suomalaisen työttömyysturvan sisältöön. Tämän osuuden jälkeen selvitetään kyselyn taustatekijät ja analysoidaan saadut tulokset. Työn päättää pohdinta ja kehitystarpeitten esittäminen.

Tässä tutkimuksessa on käytetty 31.5.2009 voimassa ollutta lainsäädäntöä.

## 2 MUUTOSTURVA

Muutosturva on irtisanottujen työntekijöiden uudehko työllistymisohjelma, jolla pyritään nopeuttamaan ja helpottamaan irtisanottujen pääsyä takaisin työhön sekä tehostamaan eri osapuolten välistä vuorovaikutusta hankalassa irtisanomistilanteessa. Se on aktiivisuuteen ja yhteistyöhön kannustava ohjelma, jossa määritellään toimenpiteitä niin irtisanotulle, työnantajalle kuin työvoimaviranomaisellekin.

Muutosturvan syntyminen perustui työmarkkinakeskusjärjestöjen joulukuussa 2004 keskenään sopimaan tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun, jonka yhtenä tavoitteena oli vahvistaa työntekijän irtisanomissuojaa. Tuolle ajalle oli tyypillistä yllättävät joukkoirtisanomiset, joille ei löytynyt hyväksyttäviä syitä. Irtisanotun asemaa vahvistettiin luomalla muutosturvaan oikeuksia vain irtisanotulle, velvollisuuksia muutosturva asetti kaikille osapuolille. Muutosturva tuli pysyväisesti voimaan heinäkuussa 2005 pohjanaan hallituksen esitys Eduskunnalle työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi. (HE 48/2005.)

Euroopassa ei ole käytössä täsmälleen samanlaista toimintamallia. Suomalainen muutosturva pohjautuu Euroopan Unionin työllisyys- ja sosiaaliturvapolitiikassa keskeiseen asemaan nousseeseen joustoturvaan (englanniksi *flexicurity*), jossa työ ja sosiaaliturva pyritään yhdistämään. Joustoturva on muutosturvaa laajempi asia.

Käytännössä muutosturvan tuleminen voimaan kesällä 2005 tarkoitti kuuden lain muuttamista (ks. taulukko1). Muutosturvasta päätettiin säätää työehtosopimusten sijasta lailla, koska työehtosopimustenmääräykset olisivat jättäneet toimintamallin ulkopuolelle osan työnantajista ja työntekijöistä. Lisäksi työttömyysturvasta, joka on perustuslaissa säädetty perusoikeus, ja siihen liittyvästä julkisesta työvoimapalvelusta on perustuslain mukaan aina säädettävä lailla. (Lehikoinen 2007, 10; PL731/1999.)

Muutosturvan piiriin kuuluvien määrä on kasvanut vuosittain. Ensimmäisen vuoden aikana (2005) muutosturvaan hakeutui reilut 5 000 henkilöä ja vuonna 2008 jo lähes 21 000. Talouden taantuma lisää lukumäärää entisestään kuluvana vuonna (2009); ensimmäisen neljän kuukauden aikana määrä kipusi 14 700:aan. Vuonna 2006 valtio

käytti muutosturvan toimintamallin toteuttamiseen 25 miljoonaa euroa. (Pohjanpalo 2008.)

Taulukko 1. *Muutosturvaan liittyvät lait.*

§ Työsopimuslaki (55/2001)
§ Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
§ Laki julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002)
§ Työttömyysturvalaki (1290/2002)
§ Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta (460/2005)
§ Laki sairausvakuutuslain 11 luvun 6 §:n muuttamisesta (461/2005)

## 2.1 Irtisanotun työntekijän muutosturva

Muutosturvalla pyritään uudelleentyöllistämään irtisanottu mahdollisimman nopeasti. Hallituksen esityksessä (48/2005, 14) korostetaan kohteena olevan erityisesti pitkään työelämässä olleita, ilman omaa syytä irtisanotut. Tavoitteena on motivoida ja sitouttaa irtisanottu aktiiviseen työnhakuun sekä tarvittaessa lisäkoulutuksen hankkimiseen. Tärkeää on estää irtisanotun passivoituminen ja siten ehkäistä mahdollinen pitkäaikainen työttömyys ja siitä seuraava työmarkkinoilta syrjäytyminen

Syrjäytyminen työmarkkinoilta ei ole ainoastaan kouluttamattomien ja ammattitaidottomien ongelma; pitkittynyt työttömyys voi syrjäyttää myös pitkän työhistorian omaavan ja ammattitaitoisen työntekijän. Muutosturvan toimintamalli onkin uusi keino puuttua työttömyyteen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (HE 48/2005, 4.)



### 2.1.1. Muutosturvan edellytykset ja syntyminen

Muutosturvan etujen piiriin tulevat lakisääteisesti kaikki ne, jotka on irtisanottu tuotannollisten ja taloudellisten syiden vuoksi ja joilla on työhistoriaa vähintään kolme vuotta yhden tai useamman työnantajan palveluksessa. Myös työntekijällä, joka on ollut saman työnantajan palveluksessa määräaikaisessa työsuhteessa vähintään kolme vuotta tai erillisissä määräaikaisissa työsuhteissa viimeisen 42 kuukauden aikana vähintään 36 kuukautta, on oikeus muutosturvaan. (Lehikoinen 2007, 13; L1295/2002.)

Muutosturvaa ei myönnetä henkilölle, jonka irtisanominen on tapahtunut henkilöstä johtuvasta syystä tai työsuhde on päätynyt muusta syystä (Romo & Siitonen 2007, 19).

Muutosturvan syntyminen edellyttää irtisanotun omaa tahtoa ja aktiivisuutta. Saadakseen muutosturvan oikeudet hänen on ilmoitettava työvoimatoimistoon mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä. Muutosturva on irtisanotulle vapaaehtoinen: jos henkilö ei halua käyttää hyväkseen muutosturvan suomia mahdollisuuksia nopeaan ja tehokkaaseen työllistymiseen, ei tällä ole vaikutusta hänen oikeuteensa saada työttömyysturvaa tavanomaisin ehdoin. (Romo & Siitonen 2007, 55.)

### 2.1.2. Oikeudet ja velvollisuudet

Sitouttaakseen irtisanotun muutosturva luo irtisanotulle enemmän oikeuksia kuin velvollisuuksia (ks. taulukko 2). Sitoutuminen pyritään luomaan mahdollisimman pian, joten kannustavat oikeudet sijoittuvat heti muutosturvan alkuun.

Irtisanotun oikeudet ovat palkallinen työllistymisvapaa irtisanomisaikana, työllistymisohjelma, työllistymisohjelmallisä ja muuttoavustus.

Työllistymisvapaa tarkoittaa oikeutta käyttää osa irtisanomisajastaan uuden työpaikan etsimiseen tai työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin osallistumiseen. Työnantaja on

velvollinen maksamaan vapaan ajalta täyden palkan. Vapaan pituus (5-20 päivää) riippuu työntekijän irtisanomisajan pituudesta. Työnantajalle ei kuitenkaan saa koitua kohtuutonta haittaa työntekijän työllistymisvapaan käytöstä, joten työntekijän tulee ilmoittaa työllistymisvapaan käytöstä sekä sen perusteista työnantajalle etukäteen (L55/2001). Työllistämisvapaa ei koske lomautettuja tai määräaikaista työsuhteita, koska heidän työsuhteensa päättyvät ilman irtisanomisaikaa. (Romo & Siitonen 2007, 10; Lehikoinen 2007, 22.)

Työllistymisohjelma on yksilöllinen työnhakusuunnitelma. Sen laativat yhdessä irtisanottu ja työvoimatoimisto. Työnhakusuunnitelma sisältää selvityksen irtisanotun edellytyksistä ja tavoitteista työmarkkinoilla sekä suunnitelman muista ammatillisia valmiuksia kehittävästä toimenpiteistä. Irtisanotun kannalta työnhakusuunnitelma takaa nopean ja yksilöllisen palvelun, sillä työvoimatoimiston puolelta asiaa hoitaa erityinen muutosturvaohjaaja. (MOL 2009, 2-4.)

Työllistymisohjelmallisä puolestaan on korotettua työttömyysetuutta. Työttömyyskassa maksaa lisän niille jäsenilleen, joille työvoimatoimisto on laatinut työllistymisohjelman ja muut lisän saamisen ehdot täyttyvät. Lisä on määräaikainen, sitä maksetaan enintään 185 päivältä. (TYJ 2009, 11.)

Muuttoavustus koostuu oikeudesta matka- ja muuttokorvaukseen. Sillä korvataan irtisanomisen johdosta uuden työpaikan toiselta paikkakunnalta hankkivan henkilön kuluja enintään 700 euroa. Avustusta voivat hakea työllistymisohjelman tehneet irtisanotut. (MOL 2009, 5; Lehikoinen 2007, 33.)

Muuttoavustus ei ole houkuttanut muuttamaan kotiseudulta muualle työn perässä: vuonna 2008 muuttoavustukseen turvautui noin prosentti muutosturvan piirissä olleista. (Seretin 2009.)

Velvollisuuksia muutosturvassa ei irtisanotulle käytännössä juuri ole. Irtisanottu sitoutuu noudattamaan työllistymisohjelmaansa. Lisäksi hänen tulee hakea aktiivisesti työtä ja vastaanottaa tarjottua työtä ja koulutusta. (MOL 2009, 3.)

Taulukko 2. Muutosturvan oikeudet ja velvollisuudet.

**TYÖNHAKIJAN OIKEUDET OVAT**

- + palkallinen työllistymisvapaa irtisanomisaikana
- + työllistymisohjelma
- + työllistymisohjelmalisä
- + muuttoavustus

**TYÖNHAKIJAN VELVOLLISUUDET OVAT**

- ± hakea aktiivisesti työtä
- ± vastaanottaa tarjottua työtä ja koulutusta
- ± velvollisuus noudattaa työllistymisohjelmaa
- ± pyytää työllistymisohjelmaa mahdollisimman nopeasti, pääsääntöisesti viimeistään 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä

## 2.2. Muutosturva työnantajalle

Muutosturva ohjaa eri tavoin eri työnantajia; osa yrityksistä kuuluu yhteistoimintalain soveltamisalaan, valtio- ja kuntatyönantajan osalta velvoitteista on sovittu työ- ja virkaehtosopimuksissa. Asialliselta sisällöltään säännökset muutosturvasta eri työnantajien kohdalla ovat kuitenkin hyvin samansisältöisiä. (ks. Äimälä ym. 2007, 186; Romo & Siitonen 2007, 63; MOL 2009, 4.)

Muutosturvaa koskevilla säännöksillä lisättiin työnantajan tiedotusvelvollisuutta henkilöstölle, tehostettiin yhteistoimintaneuvotteluja ja vahvistettiin työnantajan, henkilöstön ja työvoimatoimiston yhteistyötä (Äimälä ym. 2007, 185).

Työnantajalla on velvollisuus kertoa työntekijälle tämän oikeudesta muutosturvaan kuuluvasta työllistymisohjelmasta ja -lisästä, kun irtisanominen tapahtuu taloudellisten ja tuotannollisten syiden vuoksi. Lisäksi työnantajan on yhdessä henkilöstön kanssa sovittava siitä, miten työnantaja jo irtisanomisaikana tukee työntekijöiden uudelleen työllistymistä. (Amkil ym. 2007, 17; Romo & Siitonen 2007, 10, 21.)

Työnantajan pitää ilmoittaa muutosturvan piiriin kuuluvien työntekijöiden irtisanomisesta tai määräaikaisen työsuhteen päättymisestä viipymättä työvoimatoimistolle. Työntekijän suostumuksella työnantaja antaa

työvoimatoimistolle työntekijän koulutusta, työtehtäviä ja työkokemusta koskevat tiedot. Näin irtisanotun henkilön työllistymistä tukevien toimenpiteiden suunnittelu ja työllistymisohjelman tekeminen nopeutuvat. Työvoimatoimisto avustaa työnantajaa toimintasuunnitelman laatimisessa. (Romo & Siitonen 2007, 10.)

### 2.3. Muutosturva työvoimaviranomaiselle

Muutosturva velvoittaa työvoimatoimiston kartoittamaan yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa muutosturvan mukaiset palvelut ja varaamaan riittävät resurssit niiden toteuttamiseksi, tiedottamaan tarjolla olevista palveluista sekä laatimaan työnhakijaksi rekisteröityville työllistymisohjelma ja pyrkiä tarjoamaan siinä sovitut palvelut ja toimenpiteet viivytyksettä. (Lehikoinen 2007, 29; Äimälä ym. 2007, 187-188.)

Työvoimatoimisto toteuttaa muutosturvaa. Kun työnantaja on tiedottanut työvoimatoimistolle yhteistoimintaneuvottelujen käynnistymisestä, työvoimatoimisto ottaa viipymättä yhteyttä työnantajaan. Työvoimatoimisto laatii yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa toimintasuunnitelman ja sopii palvelujen tarjoamisesta ja niiden järjestelyistä. (MOL 2009, 4.)

Työvoimatoimistot tiedottavat työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista sekä neuvovat ja auttavat työnantajia ja työntekijöitä sen toteuttamisessa. Suurimmissa työvoimatoimistoissa on lisäksi nimitetty asiantuntijat, jotka vastaavat muutosturvan palveluista erityisesti suurten irtisanomistilanteiden yhteydessä (Amkil ym. 2007, 90-91; MOL 2009, 4).

Työvoimatoimistot tarjoavat muutosturvatilanteissa erityisesti työnhakupalveluita, työnvälitystä, työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta, työkokeilua ja muita ammatillisia valmiuksia kehittäviä palveluita. Näistä palveluista sovitaan jokaiselle henkilökohtaisesti tehtävässä työllistymisohjelmassa. Vuonna 2008 muutosturvakoulutusta järjestettiin 5 300 henkilölle eli neljännekselle muutosturvan piiriin kuuluneelle. (Romo & Siitonen 2007, 79; Seretin 2009.)

### 3 TYÖTTÖMYYSTURVA

Muutosturva on osa isompaa työvoimapolitiittista kokonaisuutta, työttömyysturvaa. Työttömyysturvalla tarkoitetaan työttömän toimeentuloturva, jonka tarkoitus on turvata työttömän taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä. Suomen perustuslaki takaa lailla jokaiselle oikeuden turvaan työttömyyden varalta (PL731/1999). Työttömyysturva säänteleä vuonna 2002 voimaan tullut Työttömyysturvalaki (L1290/2002.)

Työttömyysturvan ansiosta työttömällä työnhakijalla on paremmat taloudelliset resurssit tehokkaan työn etsinnän takaamiseksi, mikä mahdollistaa lyhyemmät työttömyysjaksot. Toisaalta työttömyysturva voi myös estää siirtymistä työttömyydestä työllisyyteen; näin tapahtuu etenkin siinä tapauksessa, kun työtön kokee toimeentulonsa työttömyysturvassa riittäväksi.

Työttömyysturva vaikuttaa muihinkin kuin työttömiin, sillä lähes kaikki ihmiset osallistuvat sen rahoitukseen: veroilla, työnantajien ja palkansaajien pakollisilla maksuilla ja vapaaehtoisilla työttömyyskassojen jäsenmaksuilla.

#### 3.1. Työttömyysturvajärjestelmä

Työttömyysturva koostuu erilaisista taloudellisista tukitoimista (ks. taulukko 3) sekä julkisen työvoimapolitiittin toimenpiteistä. Työttömyysturva on hallinnollisena järjestelmänä monimutkainen ja sen myöntämiseen ja maksamiseen osallistuvat useat eri tahot. Oma roolinsa etuusjärjestelmässä on työvoimatoimistolla, työttömyyskassoilla ja Kansaneläkelaitoksella. (Romo & Siitonen 2007, 29.)

Työttömyysturvajärjestelmällä pyritään takaamaan riittävä toimeentulo, kannustamaan uudelleen työllistymistä ja pitämään turvan ylläpidosta aiheutuvat kustannukset kohtuullisina (Valtioneuvosto 2004, 249). Suomalaisen työttömyysturvajärjestelmän keskeisiä piirteitä ovat eri tukimuodot, niiden maksimikesto ja saamisen ehdot (Virjo ym. 2006, 21.)

Taulukko 3. Työttömyysturvan tukimuodot

<p style="text-align: center;">TYÖTTÖMYYSTURVA</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ansiopäiväraha</li><li>• peruspäiväraha</li><li>• työmarkkinatuki</li><li>• koulutusajan tuki</li><li>• työttömyyseläke</li></ul>
--

### 3.2 Työttömyysturvan saamisen edellytykset

Työttömyysturvan piiriin kuuluvat Suomessa vakinaisesti asuvat henkilöt. Oikeus työttömyysetuuteen alkaa aikaisintaan silloin, kun henkilö täyttää 17 vuotta. Työttömyysetuus myönnetään enintään sen kalenterikuukauden loppuun, jona työnhakija täyttää 65 vuotta. (Niemelä ym. 2006, 28.)

Työttömyysetuuden saamiseksi hakijan tulee täyttää kaikki säädetyt etuuden myöntämisen edellytykset. Valtaosa edellytyksiä koskevista säännöksistä on luonteeltaan joustavia normeja, minkä vuoksi ne jättävät lain soveltajalle laajalti tapauskohtaista harkintavaltaa. Tästä johtuen Aarnio ym. (2003, 62) korostavat, että säännösten lopullinen sisältö onkin muotoutunut pitkälti valitusasteiden vakiintuneen ratkaisukäytännön kautta.

Edellytysten tutkiminen ja ratkaiseminen on kaksivaiheinen: työvoimaviranomainen tutkii ensin hakijan työvoimapoliittisen kelpoisuuden, jonka jälkeen etuuden lopullinen maksaja (Kansaneläkelaitos ja työttömyyskassa) selvittää sosiaalipoliittisten edellytysten täyttymisen.

Työvoimapoliittisten edellytysten tarkoituksena on kannustaa ja ohjata henkilöitä itse toimimaan niin, että heidän mahdollisuutensa päästä työmarkkinoille ja pysyä työmarkkinoilla olisivat mahdollisimman hyvät. Lähtökohtana on olla toissijainen toimeentulon lähde suhteessa tarjolla olevaan työhön tai koulutukseen. Siksi

työttömyysturvaa maksetaan ilman rajoituksia vain niille, jotka ovat olleet työelämässä, mutta joutuneet omaa syyttään työttömäksi, sekä niille, jotka osoittavat aktiivisuutta saada uutta työtä. Tämän vuoksi henkilön itsensä aiheuttama työttömyys tai sen pitkittäminen on sanktioitu eli hän saattaa menettää oikeutensa työttömyysturvaan toistaiseksi, esimerkiksi 3 kuukaudeksi, jos on itse irtisanoutunut työstä. (Aarnio ym. 2003, 61; Romo & Siitonen 2007, 31.)

Työvoimapoliittisia edellytyksiä etuuden saamiseksi on useita, mikä tekee järjestelmästä vaikeaselkoisen. Ehdottomia edellytyksiä ovat työnhakijaksi rekisteröityminen ja työnhaun voimassaolo. Muita etuuden saamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi opiskelu, yrittäjäyys, työmarkkinoiden käytettävissä olo ja työstä kieltäytyminen.

Työttömyysetuuden myöntämisen ja maksamisen muita kuin työvoimapoliittisia edellytyksiä kutsutaan etuuden saamisen sosiaalipoliittisiksi edellytyksiksi. Oikeuden työttömyysetuuteen voi estää tiettyjen sosiaalietuuksien saaminen, työnantajan maksamat työ- tai virkasuhteisiin perustuvat erät sekä työkyvyttömyys. (Aarnio ym. 2003, 164.)

### 3.3 Työttömyysturvan etuudet

Työttömyysturvalain mukaan työttömän työnhakijan työttömyyden aikainen perustoimeentulo turvataan työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella. Kaikki tukimuodot ovat veronalaista tuloa.

Työttömyyspäivärahaa voidaan myöntää työnhakijoille, jotka ovat olleet vakiintuneesti työmarkkinoilla ja joiden toimeentulo on perustunut palkkatyöhön, yritystoimintaan taikka siihen rinnastettavaan omaan työhön. Työttömyyspäiväraha maksetaan työttömyyskassassa vakuutetuille vakuutusehdon täyttäneille henkilöille ansiopäivärahana ja muille peruspäivärahana.

Työnhakijoille, jotka eivät ole olleet pitkään työmarkkinoilla taikka ovat saaneet työttömyyspäivärahaa enimmäismäärän, maksetaan työmarkkinatukea.

Työttömän omaehtoisen opiskelun ajalta työmarkkinatuki ja työttömyyspäiväraha maksetaan koulutuspäivärahana. (Aarnio ym. 2003, 8.)

Vuonna 2008 ansiopäivärahaa sai 81 000 työnhakijaa eli 42 % kaikista työttömyysturvan saajista. Peruspäivärahan saajia oli 17 000 henkilöä (8 %) ja työmarkkinatukea sai 97 000 henkilöä (50 %). Valtiolle työttömyysturva aiheutti kuluja 2,3 miljardia euroa vuonna 2007. (Pohjanpalo 2008.)

Suomen ansiosidonnainen työttömyysturva on keskimäärin 810 euroa kuukaudessa (vuonna 2008), kun vastaava summa on Ruotsissa 1 050 euroa ja Tanskassa 1 160 euroa (Pohjanpalo 2008).

### 3.3.1 Palkansaajan ansiopäiväraha

Palkansaajan ansiopäiväraha on työttömyyskassojen myöntämä ja maksama työttömyyttä edeltävien ansiotulojen määrään suhteutettu etuus, johon on oikeus palkansaajan kassan jäsenellä. Jäsenyys on vapaaehtoisuuteen perustuvaa ja siinä palkansaaja maksaa tietyn suuruista vakuutta kassalle työttömyyden varalta. Ansiopäivärahan tarkoitus on tasoittaa yksilön saamaa tulovirtaa yli työttömyysjakson.

Ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahan suuruudesta perusosasta ja ansio-osasta. Maksettavan ansiopäivärahan suuruus on riippuvainen henkilön työttömyyttä edeltäneiden ansiotulojen suuruudesta. Ansiopäivärahaa maksetaan viideltä päivältä viikossa ja enintään 500 päivältä. (Aarnio ym. 2003, 33.)

### 3.3.2 Peruspäiväraha

Peruspäiväraha on Kansaneläkelaitoksen myöntämä ja maksama työttömyysetu, jota maksetaan työttömyyskassaan kuulumattomalle, työssäoloehdon täyttävälle työttömälle työnhakijalle.

Peruspäivärahan suuruus on kiinteä, eikä henkilön aiemmilla tuloilla ole vaikutusta sen määrään (25,63 € 31.5.2009). Etuutta voidaan korottaa lapsikorotuksella,



vastaavasti tietyt sosiaalietuudet ja työttömyysaikaiset tulot vaikuttavat etuuden suuruuteen vähentävästi.

Peruspäivärahaa maksetaan viideltä päivältä viikossa ja enintään yhteensä 500 päivältä, minkä jälkeen henkilön on päivärahaa saadakseen täytettävä uudelleen työssäoloehto. (Aarnio ym. 2003, 34.)

### 3.3.3 Työmarkkinatuki

Työmarkkinatukeen on muiden edellytysten toteutuessa oikeus henkilöllä, joka ei täytä työssäoloehtoita tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päätynyt 500 päivän enimmäismaksuajan täyttymisen vuoksi. Työmarkkinatuki toimii pääasiassa köyhyyden estämiseksi osana muuta sosiaaliturvaa. (Romo & Siitonen 2007, 36.)

Työmarkkinatuen maksua ei ole ajallisesti rajoitettu. Täysi tuki on samansuuruinen kuin peruspäiväraha, ja siihen liittyy myös lapsikorotus. Toisin kuin peruspäiväraha työmarkkinatuki on tarveharkintainen; sitä pienentävät tiettyjä sosiaalietuuksia lukuun ottamatta kaikki omat ja puolison tulot. (Niemelä ym. 2006, 29.)

### 3.3.4 Työttömän koulutusajan tuki

Työttömälle, joka hakeutuu omaehtoiseen, ammatillisia valmiuksia edistävään koulutukseen, voidaan maksaa koulutuksen ajalta toimeentulon turvaamiseksi koulutuspäivärahaa. Koulutuspäivärahana maksetaan sitä työttömyysetuutta, jota henkilölle maksettaisiin hänen työttömänä ollessaan. (Romo & Siitonen 2007, 36.)

Mikäli työtön osallistuu koulutukseen työvoimapolitiittisen toimenpiteen seurauksena, etuus maksetaan koulutustukena. Koulutustukea voidaan maksaa tietyin rajoituksin koko koulutusajalta, yli työttömyyspäivärahan 500 päivän enimmäismaksuajan. (Aarnio ym. 2003, 297-298.)

### 3.3.5 Työttömyyseläke

Työttömyysturvajärjestelmää täydentää työttömyyseläke. Sen tarkoituksena on turvata toimeentulo niille ikääntyville työntekijöille, jotka ovat jääneet pitkäaikaisesti työttömiksi eivätkä enää voi sijoittua työmarkkinoille. Työttömyyseläkettä maksetaan vanhuuseläkeikään saakka. (Aarnio ym. 2003, 263.)

Työttömyyseläkkeen saa työtön työnhakija, joka on täyttänyt 60 vuotta ja saanut työttömyyspäivärahaa sen enimmäisajan eli 500 päivää. Lisäksi edellytetään, että henkilö on viimeksi kuluneiden 15 vuoden aikana työskennellyt vähintään viiden vuoden ajan. (Työeläkelaitos 2009.)

### 3.4 Muutosturvan vaikutus

Muutosturvan toimintamallilla pyritään lisäämään työttömyysturvain mukaisen ansio- ja peruspäiväraahajärjestelmän kannustavuutta ja vastikkeellisuutta, koska aiemmin voimassa olleen työttömyysturvajärjestelmän ei katsottu erityisemmin tukevan tai edistävän nopeaa työllistymistä tai hakeutumista työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin. Korotetun etuuden turvin henkilöllä on aiempaa paremmat taloudelliset mahdollisuudet keskittyä tehokkaaseen työnhakuun.

Tavoitteen toteuttamiseksi työnhakijalle, joka ilmoittaa halunsa muutosturvaan ja sen toteuttamiseen, maksetaan toimenpiteiden ja omatoimisen työnhaun ajalta määräjän korotettua etuutta, työllistymisohjelmallisää. Sitä voidaan maksaa työttömyyspäivärahan saajalle, sen sijaan työmarkkinatukea tai koulutuspäivärahaa ei koroteta työllistymisohjelmallisällä. (Romo & Siitonen 2007, 54.)

## 4 KYSELY

### 4.1 Tapaus Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistot

Kyselyn kohderyhmä on Pohjois-Savon työ- ja elinkeinokeskuksen asiointialueelta. Käytännössä tämä tarkoittaa seuraavia alueella toimivia työ- ja elinkeinotoimistoja (entinen työvoimatoimisto): Kuopion, Iisalmen, Varkauden ja Siilinjärven työ- ja elinkeinotoimisto.

Kyselyä varten on Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimiston toimesta tehty poiminta työhallinnon rekisteristä 1.6.2009. Tutkimusluvan mukaisesti tietoja ei ole luovutettu ulkopuolisille, ainoastaan Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston käyttöön.

Poimintakriteerit olivat seuraavat:

- Pohjois-Savon työ- ja elinkeinokeskuksen alaisten toimistojen asiakkaat
- työllistymisohjelma tehty
- työllistymisohjelman laatimisajankohta 1.1.–31.12.2008

Poimintakriteereillä löytyi 652 henkilöä, joista 341 miestä ja 311 naista. Tästä poiminnosta otettiin satunnaisotantana 150 henkilöä, jotka muodostavat tämän tutkimuksen kohderyhmän.

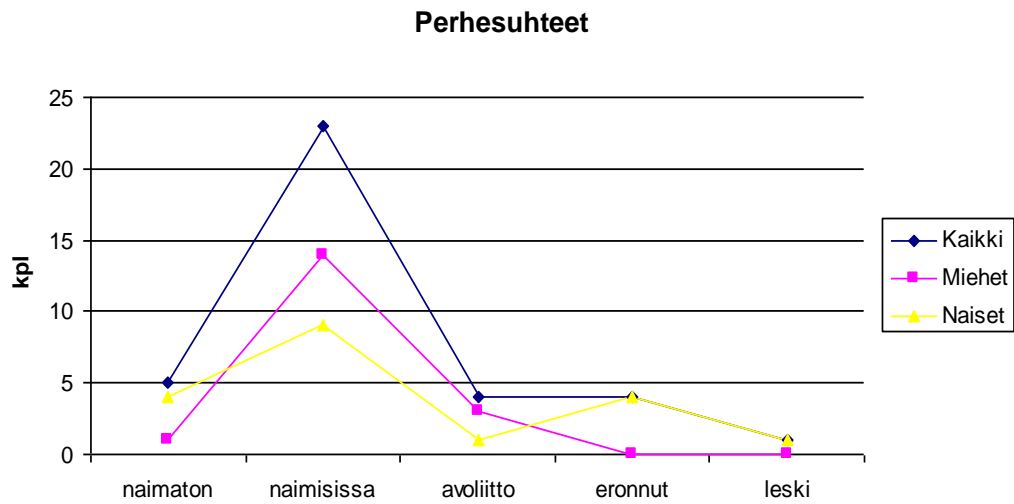
Kysely toteutettiin postikyselynä kesäkuussa 2009. Vastausten keruu tapahtui vain yhdessä erässä. Kyselyyn vastasi 31.7.2009 mennessä 37 henkilöä vastausprosentin ollessa 24,7 %.

### 4.2 Kyselyn teemat

Kyselyn teemat muodostuvat muutosturvan toimintamallin sisällöstä irtisanotun kannalta: irtisanomisajan palkallinen vapaa työllistymistä edistäviä toimenpiteitä varten, työllistymisohjelman teko, työllistymisohjelmallisä, työnantajan laajennettu ilmoitus- ja neuvotteluelvöllisuus sekä työvoimaviranomaisen tehostetut palvelut. Lisäksi tutkitaan eri tahojen osallisuutta muutosturvaprosessissa.

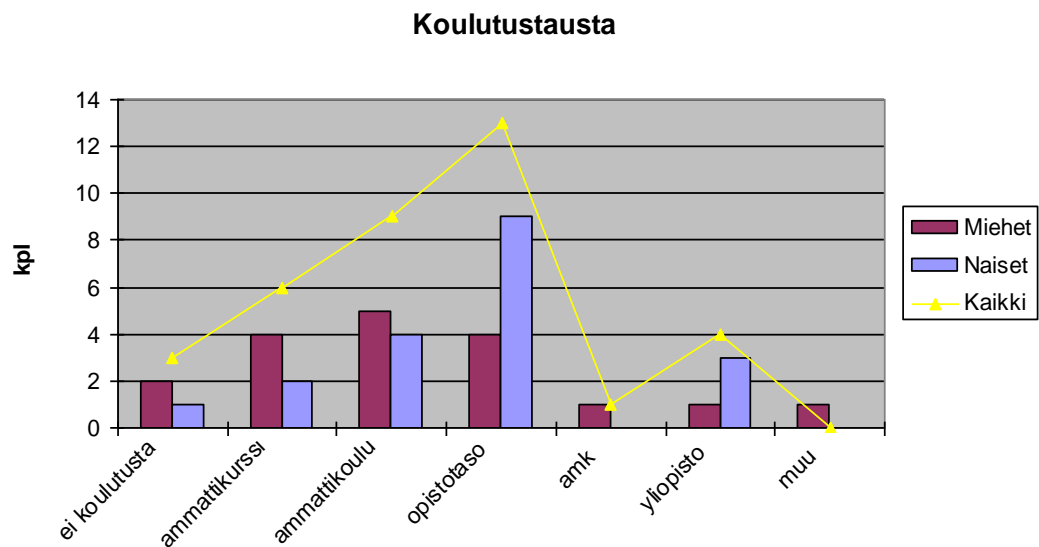
### 4.3 Vastaajien taustatiedot

Vastanneiden (n=37) sukupuolijakauma oli hyvin tasainen: 19 naista ja 18 miestä. Myös perhesuhteiltaan sukupuolet jakaantuivat samansuuntaisesti (kuvio 1).



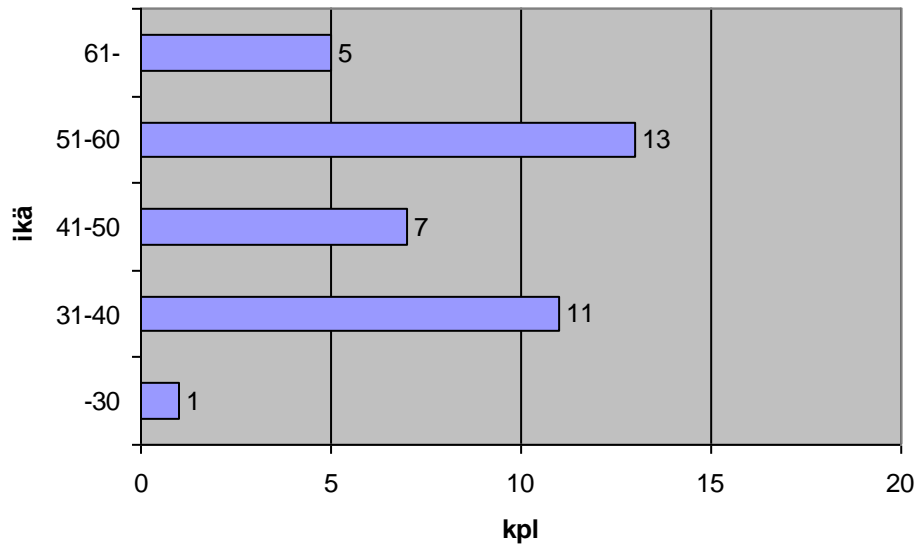
Kuvio 1. Vastaajien perhesuhteet.

Vastaajien koulutustaustasta nähdään naisten korkeampi koulutustaso (kuvio 2). Vastaus ”muu” on miespuolinen ylioppilas.



Kuvio 2. Vastaajien koulutustausta.

Vastaajien ikärakenne puolestaan painottui yläpäähän, sillä reilu kaksi kolmasosaa oli yli 40-vuotiaita (kuvio 3).



Kuvio 3. Vastaajien ikärakenne ikäryhmittäin (n=37).

Vastaajien ikärakenne kuvaa hyvin sitä, miten viime aikojen irtisanomiset ovat kohdistuneet erityisesti vanhempaan työväkeen. Tätä vahvistaa myös vastaajien työhistoria; keskimääräinen työsuhteen kesto työnantajan palveluksessa oli 7 vuotta (taulukko 4).

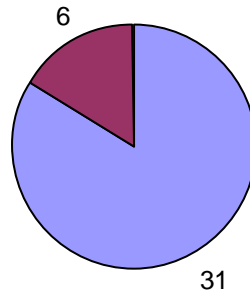
Taulukko 4. Vastaajien työsuhteen keston keskiluvut.

Keskiluvut	Vuotta
Keskiarvo	13
Maksimi	36
Minimi	1
Mediaani	7

Kuviossa 4 kuvataan vastaajien työsuhteen laatua: suurimmalla osalla vastaajista oli toistaiseksi voimassa oleva (=vakituinen) työsuhde.

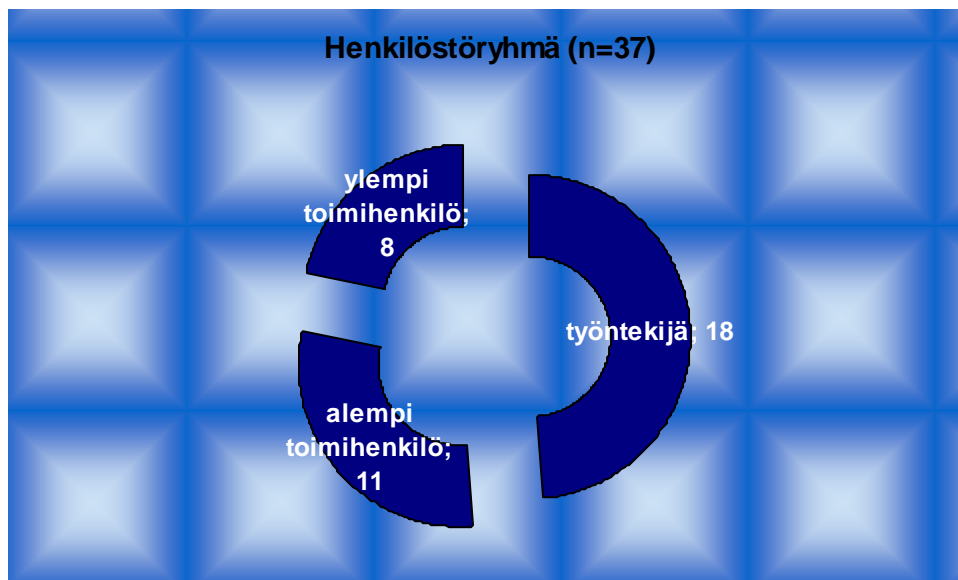
### Työsuhde (n=37)

■ vakituinen ■ määräaikainen



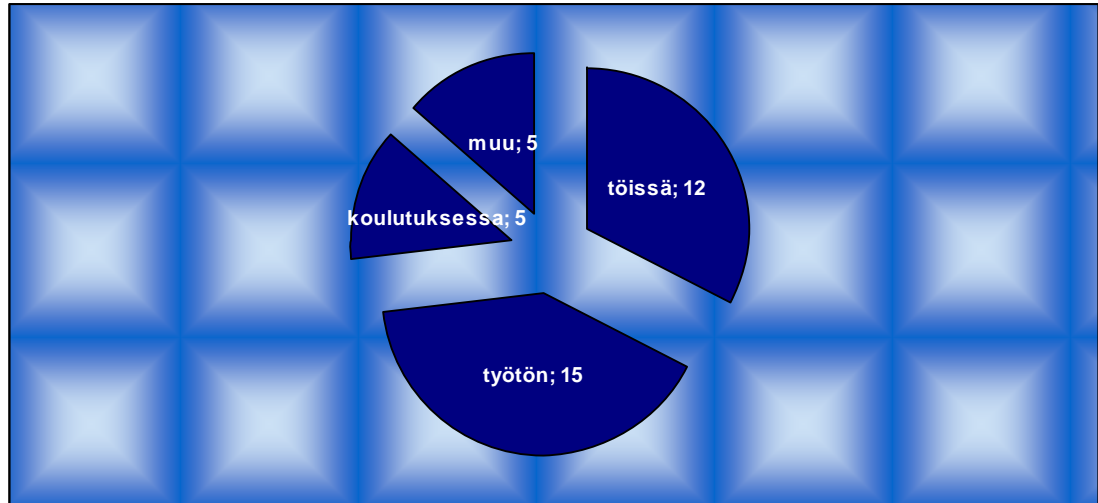
Kuvio 4. Vastaajien työsuhteen laatu (kpl).

Työntekijän asema ei ollut estänyt irtisanomista - työsuhde oli loppunut niin johtajalta kuin duunariltakin. Vaikka irtisanomiset painottuivat alempaan henkilöstöryhmään, niin yllättävän moni ylempi toimihenkilökin oli menettänyt työnsä (kuvio 5).



Kuvio 5. Vastaajien asema työpaikalla (kpl).

Vastanneista vain noin kolmasosa oli kyselyn osallistumishetkellä työllistynyt uudelleen. Vastausvaihtoehto ”muu” sisältää yrittäjäksi ryhtyneen, työttömyyseläkkeellä olevan, lomautetun sekä kaksi osa-aikaista työntekijää (kuvio 6).



Kuvio 6. Vastaajien asema työmarkkinoilla (kpl, n=37).

Tarkemmin tarkasteltuna ikä vaikutti markkinatilanteeseen selvästi, sillä yli 60-vuotiaat eivät olleet työllistyneet lainkaan. Parhaiten asiat olivat ikäryhmällä 41-50 -vuotiaat (taulukko 5).

Taulukko 5. Työmarkkina-asema ikäryhmittäin (%).

Ikä	Töissä	Työtön	Koulu- tuksessa	Muu	Yhteensä
-30	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
31-40	27,3 %	54,5 %	9,1 %	9,1 %	100,0 %
41-50	57,1 %	14,3 %	28,6 %	0,0 %	100,0 %
51-60	38,5 %	23,1 %	7,7 %	30,8 %	100,0 %
61-	0,0 %	80,0 %	0,0 %	20,0 %	100,0 %
Yhteensä	32,4 %	37,8 %	13,5 %	16,2 %	100,0 %

### 4.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen arvioinnissa on kyse sen validiteetista eli pätevydestä ja reliabiliteetista eli luotettavuudesta. Heikkilän (2008, 29-30) mukaan validiteetissa arvioidaan, pidetäänkö tutkimusta päteväksi, tehdäänkö tutkimus perusteellisesti ja saadaanko oikeita tuloksia ja päätelmiä. Validiteetilla tarkoitetaan lisäksi mittarin pätevyyttä eli kykyä onnistua mittaamaan tarpeeksi kattavasti ja tehokkaasti juuri haluttua asiaa. Tutkimus ymmärretään päteväksi silloin, kun satunnaiset tai epäolennaiset tekijät eivät vaikuta tuloksiin; validiteetilla tarkoitetaan lähinnä systemaattisen virheen puuttumista.

Jos tutkimusasetelma asetetaan virheellisesti, vaikuttaa ratkaisevasti tutkimuksen kokonaisvaliditeettiin. Arviointi kohdistetaan tutkimuksessa valittuun teoreettiseen viitekehykseen, määriteltyihin käsitteisiin, aineiston keräämisen tapaan, aineiston keräämisessä käytettyihin kysymyksiin, tutkimiseen, tulkintaan, päättelyyn ja tuloksiin. Validissa tutkimuksessa vastataan aina tutkimuskysymyksiin. (Heikkilä 2008, 29.)

Heikkilä (2008) esittää, että tutkimusta pidetään sisäisesti päteväksi, kun tuloksien osoitetaan olevan kyseisen tutkimuksen tulos. Ulkoisesti pätevän tutkimuksen tulokset voidaan yleistää tutkittuun joukkoon.

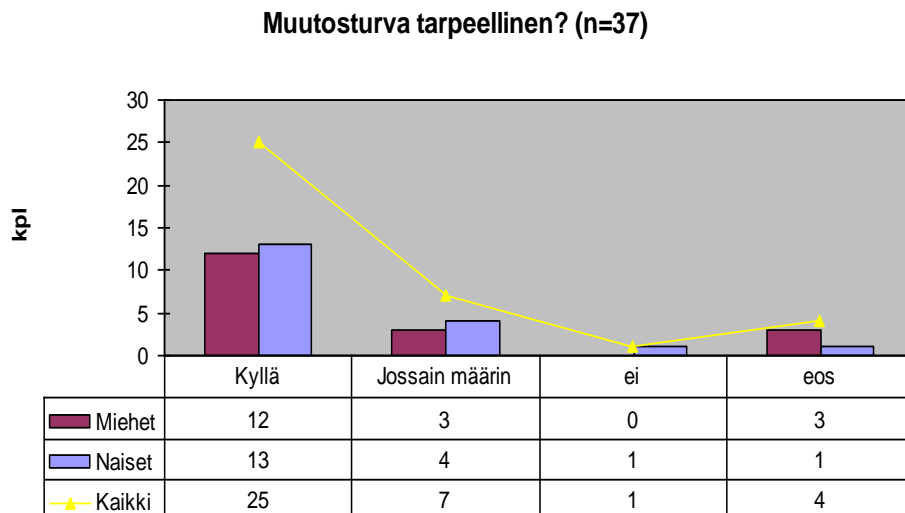
Tutkimuksen reliabiliteetilla eli mittarin tai menetelmän luotettavuudella puolestaan tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, jolla viitataan käytetyn tutkimusmenetelmän kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tulosta sanotaan reliaabeliksi, jos eri tutkimuskerroilla päädytään kahden tai useamman arvioijan toimesta samaan lopputulokseen tai jos samaa kohdetta tutkitaan kaksi tai useampi kertaa päätyen samaan tulokseen. (ks. Anttila 2006, 515-517; vrt. Hirsjärvi ym. 2007, 226-228.)

Tämän työn aineistoa voi pitää pääosin laadukkaana ja luotettavana. Kyselyn tehnyt tutkija oli sisäistänyt teemat perehtymällä niihin sekä teorian että käytännön kautta: tutkijalla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta temasta. Vastaajien voidaan olettaa vastanneen kyselyyn luotettavasti, sillä vain motivoituneet vastaajat ottavat osaa vapaaehtoiseen kyselyyn.



## 5 TULOKSET

Muutosturva kokonaisuutena sai kyselyyn vastanneilta vankan tuen, sillä vain yksi vastaaja piti muutosturvaa tarpeettomana. Vastaajista 68 % piti muutosturvaa tarpeellisenä ja 19 % näki sen jossain määrin tarpeellisenä. Myös sukupuolittain tarkasteltuna tyytyväisyys muutosturvaan oli yhtenevää (kuvio 7).



Kuvio 7. Vastaajien arvio muutosturvan tarpeellisuudesta (kpl).

Työmarkkina-asema ei yllättäen vaikuttanut mielipiteeseen muutosturvan tarpeellisuudesta: kyselyn aikana työttömänä olleet olivat hämmästyttävän tyytyväisiä muutosturvaan (taulukko 6).

Taulukko 6. Työmarkkina-aseman vaikutus tyytyväisyyteen.

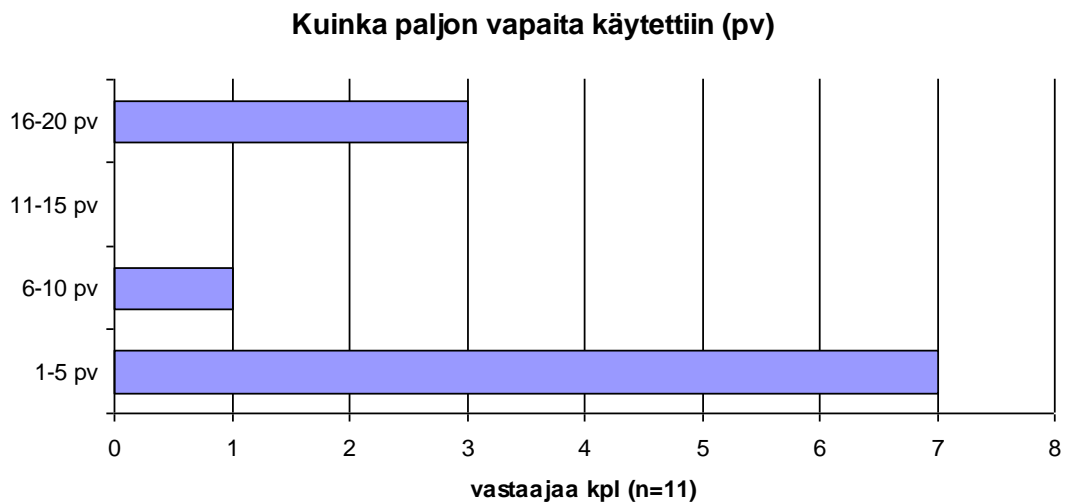
Työmarkkina- asema	Onko muutosturva tarpeellinen				Yhteensä
	Kyllä	Jossain määrin	Ei	Eos	
Töissä (n=12)	66,7 %	25,0 %	0,0 %	8,3 %	100,0 %
Työtön (n=15)	71,4 %	14,3 %	0,0 %	14,3 %	100,0 %
Koulutuksessa (n=5)	80,0 %	20,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Muu (n=5)	50,0 %	16,7 %	16,7 %	16,7 %	100,0 %
<b>Yhteensä (n=37)</b>	<b>67,6 %</b>	<b>18,9 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>10,8 %</b>	<b>100,0 %</b>

## 5.1 Oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen

Kyselyyn osallistuneista vain kolmasosa oli käyttänyt oikeuttaan työllistymisvapaisiin. Vain yhdellä vastaajista ei ollut työvelvoitetta irtisanomisajalla.

Niiden osalta, jotka eivät olleet käyttäneet työllistymisvapaita, ilmeni yllättävä seikka - tietämättömyys käyttömahdollisuudesta. Peräti 39 % vastaajista, jotka eivät olleet käyttäneet vapaita, olivat tietämättömiä oikeudestaan työllistymisvapaisiin.

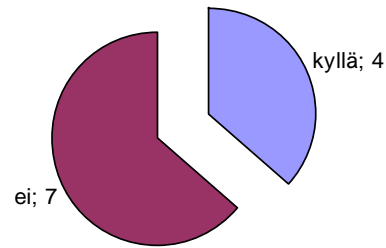
Vapaita ei käytetty läheskään aina maksimimäärää (20 työpäivää), vaan pääosa käytti vapaita alle 6 päivää (kuvio 8).



Kuvio 8. *Irtisanomisajalla käytetyt työllistymisvapaapäivät.*

Työnantajien suhtautuminen vapaisiin ei kyselyn mukaan ollut aivan ongelmatonta, sillä reilu kolmasosa vapaita pitäneistä ilmoitti kohdanneensa vaikeuksia sopiessaan vapaistaan (kuvio 9). Syy työnantajan nihkeään suhtautumiseen oli kaikissa tapauksissa sama: työnantajan tietämättömyys irtisanotun oikeudesta pitää työllistymisvapaita.

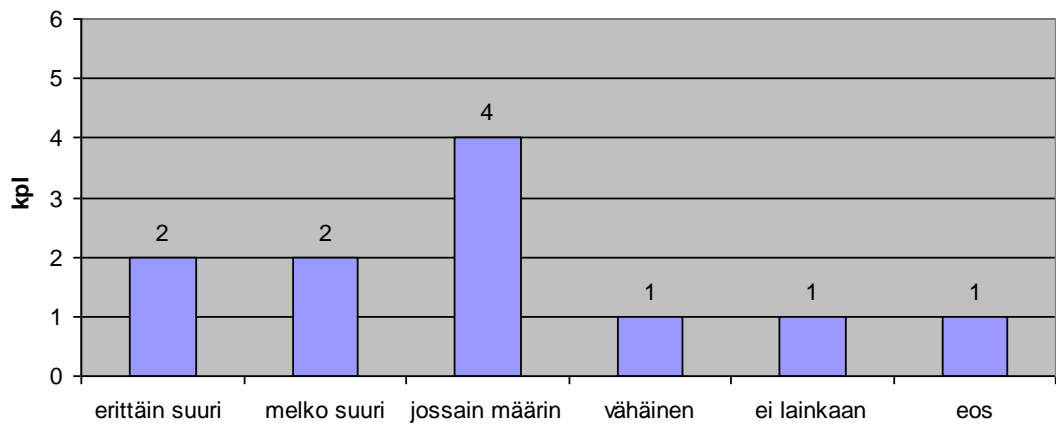
### Ongelmia työnantajan kanssa (n=11)



Kuvio 9. Työllistymisvapaista sopiminen työnantajan kanssa (kpl).

Työllistymisvapaiden käyttäjistä kaksi kolmasosaa vastasi pitävänsä työllistymisvapaiden merkitystä vähintäänkin ”jossain määrin tärkeänä” (kuvio 10). Kun vielä reilu kolmasosa ilmoitti saaneensa uuden työ- tai koulutuspaikan jo irtisanomisajallaan, voidaan työllistymisvapaiden tuomaa hyötyä pitää suurena.

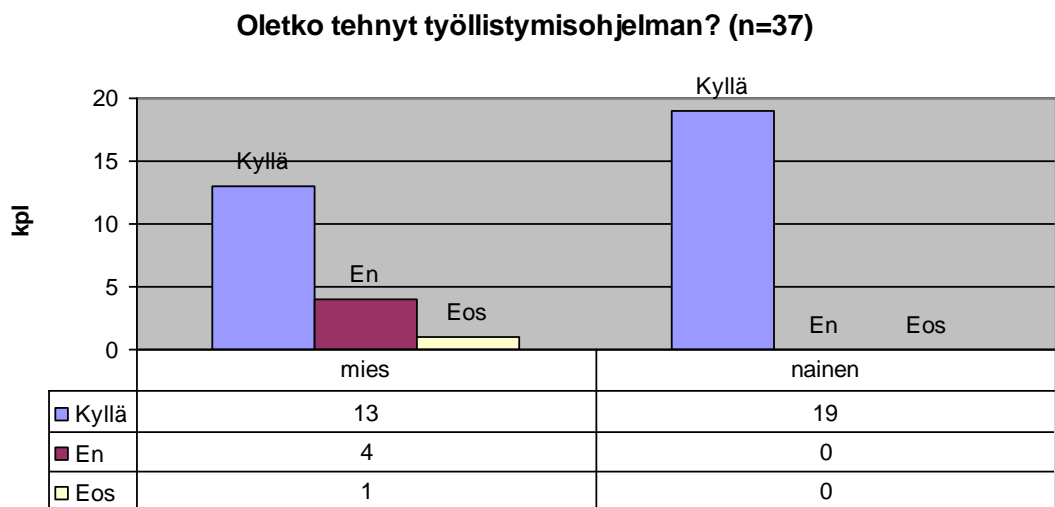
### Työllistymisvapaiden merkitys (n=11)



Kuvio 10. Työllistymisvapaiden hyöty irtisanomisajalla (kpl).

## 5.2 Työllistymisohjelma ja työllistymisohjelmallisä

Kysely lähetettiin vain niille, joille oli työvoimaviranomaisen mukaan tehty työllistymisohjelma; täten olisi odottanut kaikkien vastaajien tienneen tehneensä ohjelman. Kuitenkin viisi (5) kyselyyn osallistuneista (n=37) vastasi, ettei ollut tehnyt työllistymisohjelmaa. Nämä tietämättömät olivat kaikki miehiä (kuvio 11).

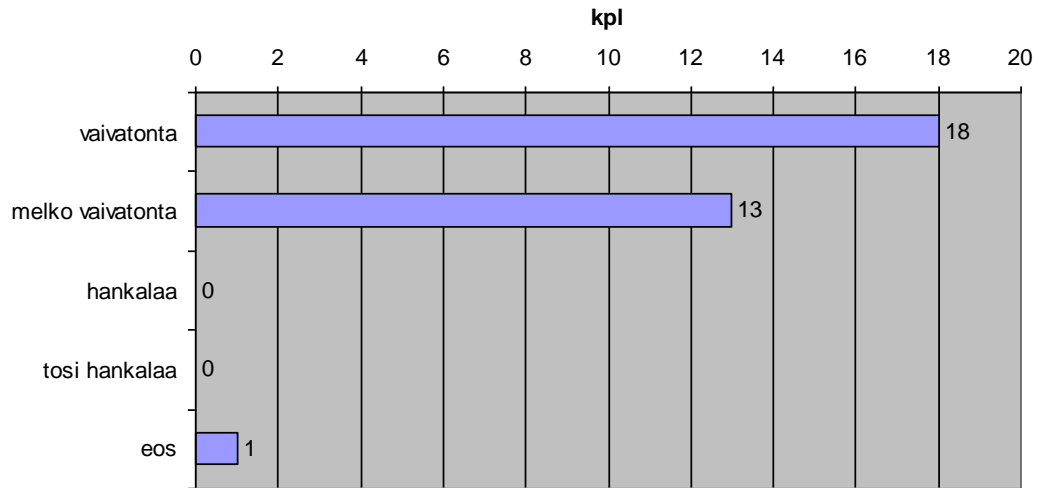


Kuvio 11. Tietoisuus tehdystä työllistymisohjelmasta sukupuolittain (kpl).

Voidaankin kysyä, onko miesten tietämättömyyden syynä sukupuoleen perustuva ominaisuus vai muutosturvaprosessin vaikeasta hahmottuvuudesta ja monimutkaisesta termistöstä.

Työllistymisohjelma on mahdollista tehdä joko irtisanomisajalla tai ajan jälkeen. Vastanneista (n=32) vajaa puolet oli tehnyt ohjelman irtisanomisajalla.

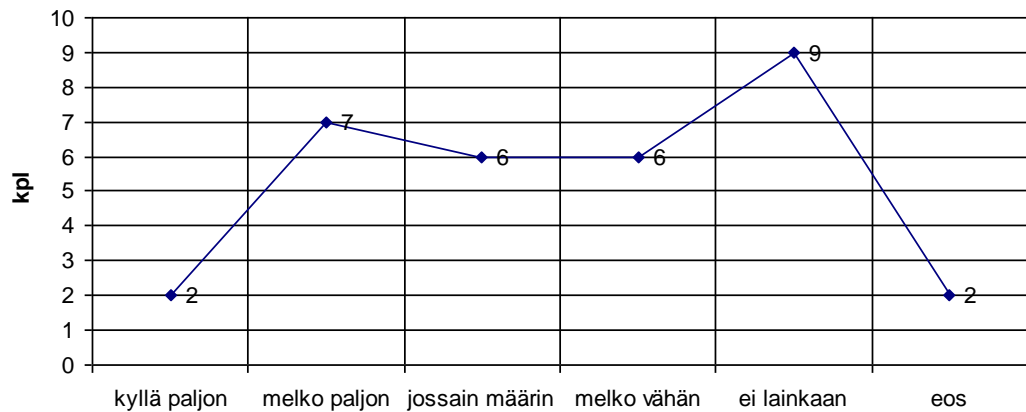
Itse työllistymisohjelman tekeminen koettiin vaivattomaksi, yksikään vastaaja ei pitänyt ohjelman tekoa työvoimaviranomaisten kanssa hankalana (kuvio 12).



Kuvio 12. Työllistymisohjelman tekoprosessi (n=32).

Työllistymisohjelman merkitys oli lopulta yllättävän vähäinen, sillä vain vajaa puolet vastasi ohjelman teolla olleen edes ”jossain määrin” auttavaa merkitystä (kuvio 13).

#### Auttoiko työllistymisohjelman laatiminen? (n=32)



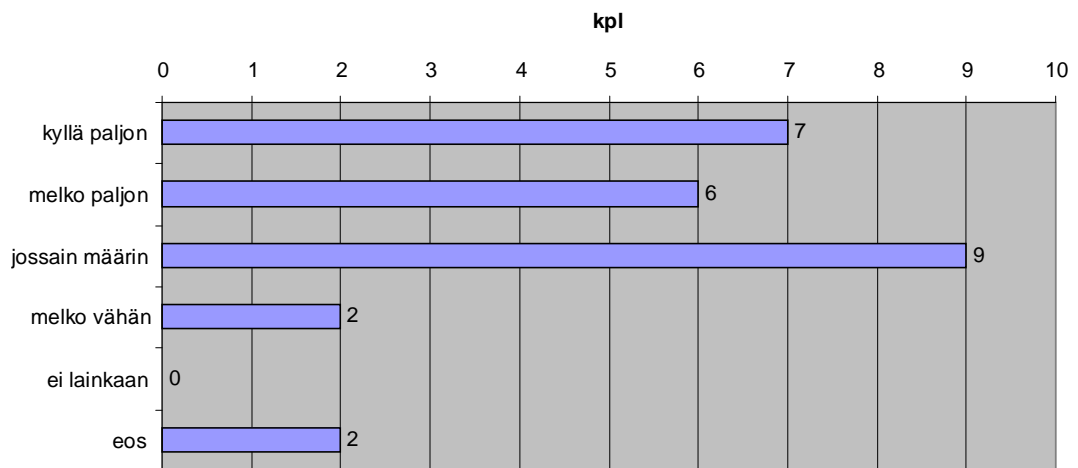
Kuvio 13. Työllistymisohjelman tuoma hyöty (kpl).

Kuviosta 13 huomataan, että suurimman vastausvaihtoehdon muodostaa ”ei lainkaan”. Tästä ryhmästä on yllättävää se, että eniten pettyneitä olivat työmarkkina-asemaltaan ”töissä” – olevat (taulukko 7).

Taulukko 7. Työllistymisohjelmaan pettyneiden (n=9) työmarkkina-asema.

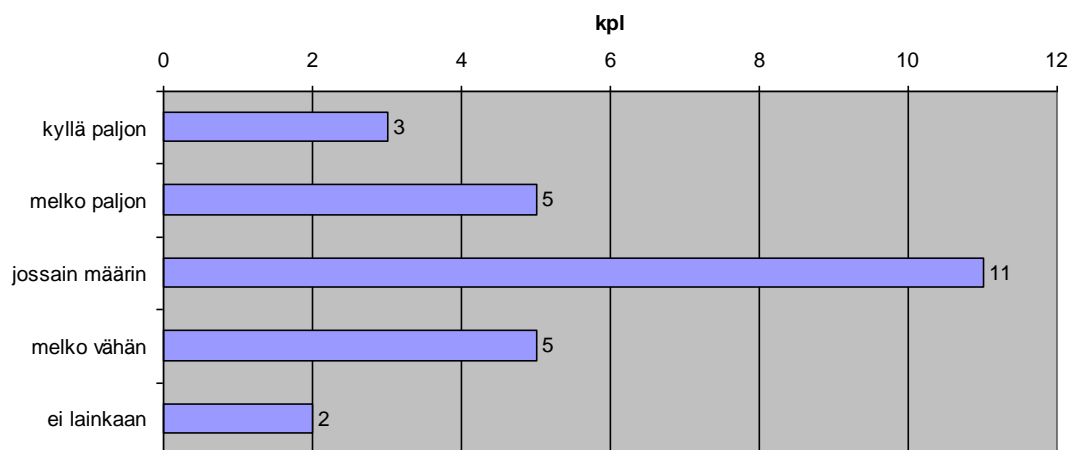
Työmarkkina- asema	kpl
Töissä	5
Työtön	2
Muu	2
Yhteensä	9

Vastaajista reilu kaksi kolmasosaa oli saanut työllistymisohjelmallisää. Heistä valtaosa piti lisän vaikutusta vähintään ”jossain määrin” kannustavana tekijänä hakeutua koulutukseen tai menemään työkokeiluun (kuvio 14).



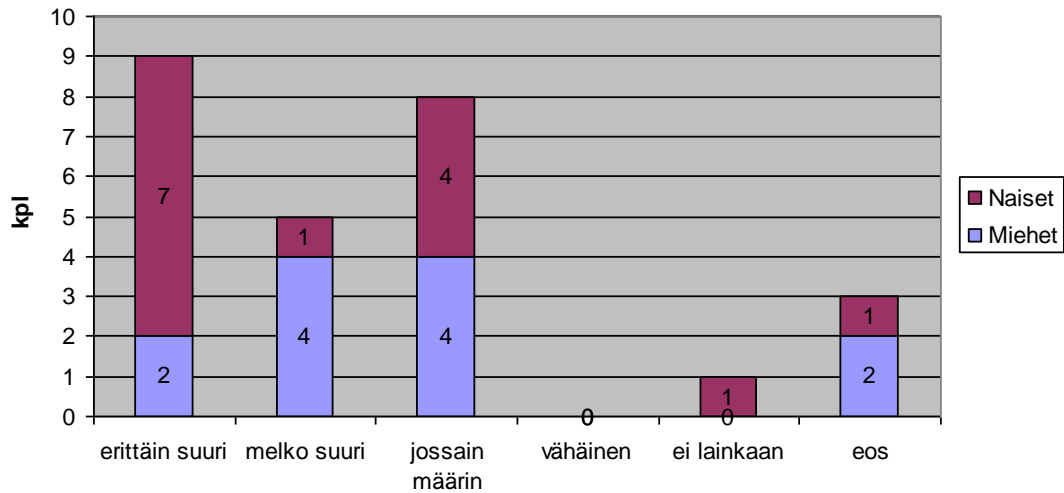
Kuvio 14. Työllistymisohjelmallisän kannustava vaikutus hakeutua koulutukseen tai työkokeiluun (n=26).

Työllistymisohjelmallisän tuomaa taloudellista korotusta päivärahaan pidettiin yleisesti riittävänä. Vain vajaa kolmasosa piti lisää melko pienenä tai olemattomana (kuvio 15).



Kuvio 15. Työllistymisohjelmallisän taloudellinen hyöty (kpl, n=26).

Työllistymisohjelmallisän vaikutus hakeutua muutosturvan pariin oli yllättävän suuri; vain yksi lisää saaneista vastaajista (n=26) oli sitä mieltä, että lisällä ei ole lainkaan painoarvoa pohdittaessa muutosturvamalliin hakeutumista. Varsinkin naiset pitivät lisän merkitystä erittäin suurena (kuvio 16).

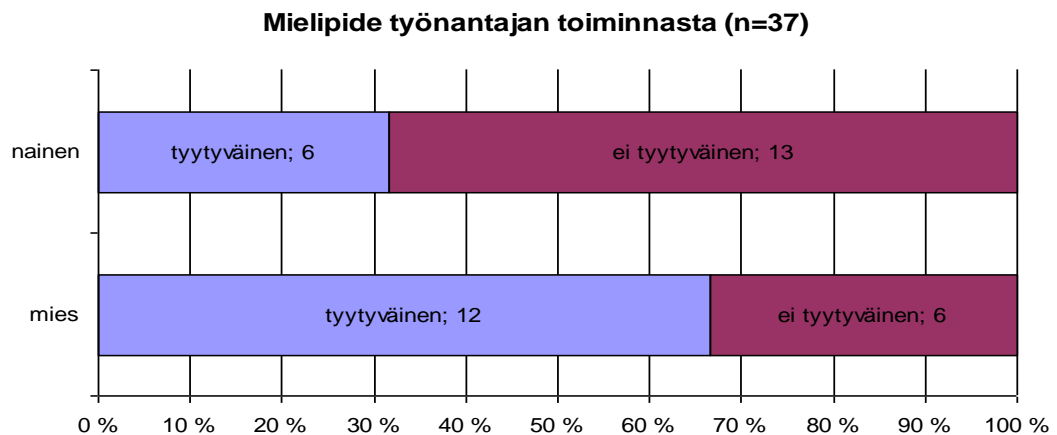


Kuvio 16. Työllistymisohjelmallisän merkitys sukupuolittain vertailtuna (n=26).

### 5.3 Eri tahojen toiminta

#### 5.3.1 Työnantaja

Työnantajan toimintatapoihin irtisanomisprosessin aikana olivat tyytyväisiä vain puolet vastaajista. Miesten ja naisten välillä oli selkeä ero suhtautumisessa työnantajaansa, sillä enemmistö miehistä hyväksyi työnantajan toiminnan (kuvio 17).

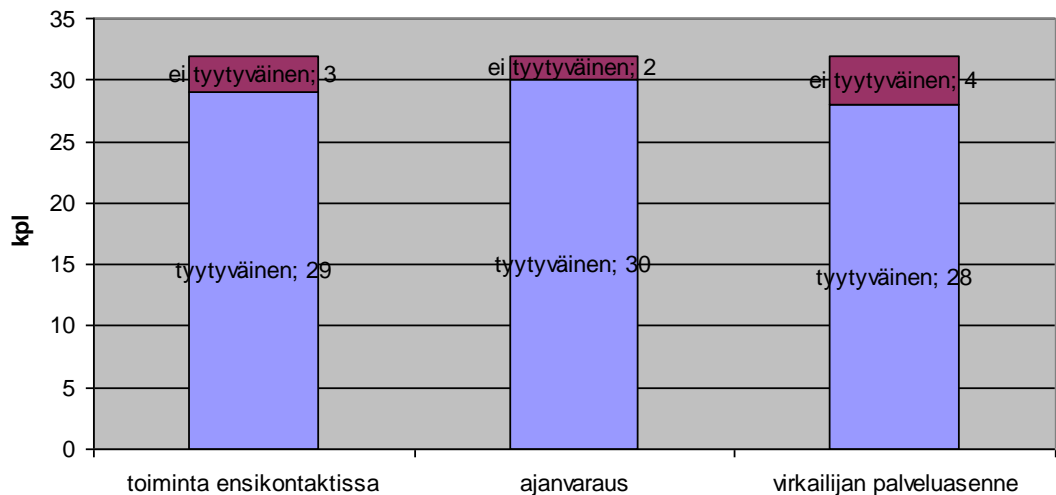


Kuvio 17. Sukupuolten näkemys työnantajan toiminnasta irtisanomisprosessissa (kpl).

### 5.3.2 Työvoimaviranomainen

Työvoimaviranomaisen toiminta irtisanomisprosessin aikana sai vastaajilta vankan tuen. Vain kuudesosa kyselyyn osallistuneista (n=37) oli tyytymätön palveluihin kokonaisuutena.

Työvoimatoimisto oli onnistunut hyvin sille kuuluvissa toimenpiteissä, sillä vastaajat olivat tyytyväisiä saamaansa palveluun prosessin eri vaiheessa. Niin ensikontakti työvoimatoimiston kanssa kuin ajanvarauksen toimivuus saivat hyväksynnän, samoin virkailijan palveluasenne oli koettu hyväksi (kuvio 18).

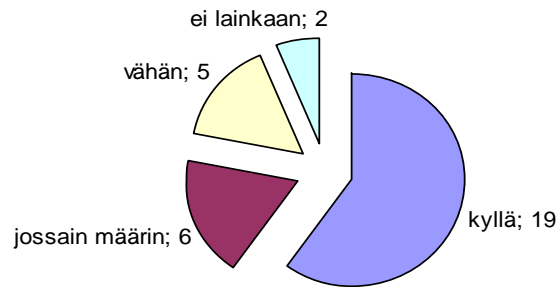


Kuvio 18. Vastaajien tyytyväisyys työvoimaviranomaisen toimintaan (n=32)

Ainut seikka, joka jakoi vastaajien mielipiteet työvoimatoimiston toiminnasta, oli virkailijan tietämys muutosturvan yksityiskohdista työllistymisohjelman laadinnan yhteydessä. Kuitenkin selvä enemmistö piti virkailijan ammattitaitoa hyvänä (kuvio 19).



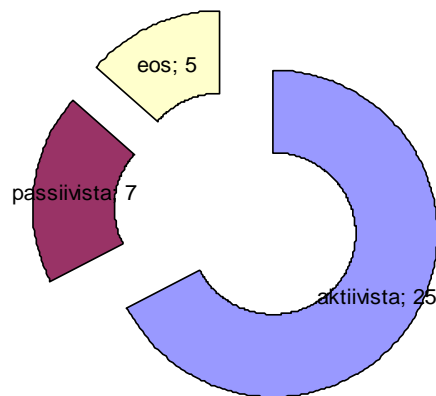
### Virkaileijalla riittävä osaaminen? (n=32)



Kuvio 19. Vastaajien arvio työvoimaviranomaisen ammattiosaamisesta (kpl).

### 5.3.3 Oma osallistuminen

Irtisanominen ei ollut lamaannuttanut vastaajia, sillä vain viidesosa ilmoitti olleensa passiivisia prosessin aikana (kuvio 20).



Kuvio 20. Vastaajien oma toiminta muutosturvassa (kpl, n=37).

Tarkasteltaessa omaa osallistumista tarkemmin, havaitaan koulutukseen päässeiden korkea aktiivisuus (taulukko 8).

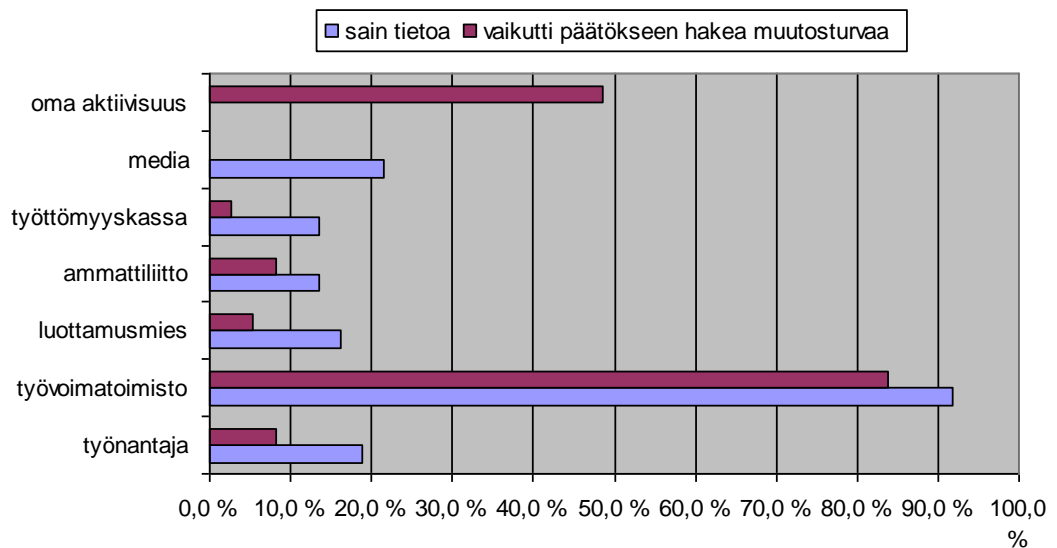
Taulukko 8. *Oma toiminta työmarkkina-aseman perusteella (n=37)*

	aktiivista	passiivista	eos	yhteensä
Töissä	75,0 %	8,3 %	16,7 %	100,0 %
Työtön	64,3 %	28,6 %	7,1 %	100,0 %
Koulutuksessa	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Muu	33,3 %	33,3 %	33,3 %	100,0 %
Yhteensä	67,6 %	18,9 %	13,5 %	100,0 %

#### 5.4 Tiedonsaanti

Kyselyyn osallistuneista vajaa puolet oli tietoinen muutosturvasta ennen irtisanomistaan.

Eri tahojen tiedottamisessa on kyselyn perusteella petrattavaa. Ilman työvoimatoimistoa olisi muutosturva jäänyt monelle tuntemattomaksi. Huono informointi heijastui suoraan siihen, mitkä tahot olivat vaikuttaneet päätökseen käyttää muutosturvaoikeutta (kuvio 21).

Kuvio 21. *Eri tahojen tiedottaminen ja vaikutus päätökseen (n=37).*

## 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin muutosturvan toimivuutta irtisanotun näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää muutosturva -prosessin eri vaiheiden käytännön toteutumista sekä muutosturvaan osallistuvien tahojen toimintaa. Lisäksi kysyttiin mahdollisia kehitystarpeita.

### 6.1 Muutosturvan tarpeellisuus

Muutosturvan käyttöönotolla pyrittiin nopeuttamaan irtisanottavien työllistymistä uudelleen ja siten ehkäisemään pitkittyvää työttömyyttä. Hallituksen esityksessä (48/2005) korostettiin erityisesti pitkään työelämässä olleita, ilman omaa syytä irtisanottuja työntekijöitä. Esityksessä huomautetaan, että pitkittynyt työttömyys voi syrjäyttää myös pitkän työhistorian omaavan ja ammattitaitoisen työntekijän työmarkkinoilta. (HE 48/2005, 4, 14)

Kyselyyn vastanneista vain kolmasosa oli uudelleentyöllistynyt. Tästä huolimatta vain yksi vastaaja piti muutosturvaa tarpeettomana. Kyselyyn osallistuneet eivät siis odottaneetkaan, että muutosturva takaisi heille pikaisesti uutta työtä. Sen sijaan suurena hyötynä he olivat kokeneet irtisanomistilanteen pohdintamahdollisuuden ja tulevaisuuden kartoittamisen. Muutosturva on tärkeä keino hahmottaa omaa tilannettaan sekä saada tukea ja apua työnhakuun vaikeassa irtisanomistilanteessa.

Tämä irtisanotun aktivoituminen antaa työvoimaviranomaiselle mahdollisuuden puuttua työttömyyteen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, joten muutosturvan tavoite toteutuu myös lainsäätäjän näkökulmasta. Näillä perusteilla muutosturvaa voidaan tämän kyselyn perusteella pitää onnistuneena työvoimapolitiittisena keinona: irtisanottu kokee muutosturvan tarpeelliseksi ja hakeutuu sen pariin. Sen jälkeinen onnistuminen onkin sitten kiinni eri tahojen yhteistyöstä ja ohjelman sisällöstä.

## 6.2 Eri tahojen yhteistyö

Hallituksen esityksessä todetaan, että työntekijän nopea uudelleentyöllistyminen edellyttää työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten tehostunutta yhteistyötä (HE 48/2005, 14). Tässä tavoitteessa ei kyselyn mukaan ole aivan onnistuttu, sillä puolet vastaajista oli tyytymättömiä työnantajan toimintaan muutosturvassa. Tämä puute on kuitenkin ratkaistavissa, sillä suurin syy työnantajien saamaan kritiikkiin oli heidän tietämättömyytensä muutosturvasta.

Tietoisuutta on helppo lisätä tiedottamisella, tosin tiedottaminen ei ole ollut kunnossa muutosturvassa alun perinkään. Vain työvoimaviranomainen on hoitanut osuutensa hyvin. Irtisanotun kannalta on huolestuttavaa, että ammattiliitot ja luottamusmiehet ovat tärkeimmällä hetkellä passiivisia.

Tietoisuutta on estänyt selvästi myös vaikeaselkoinen termistö. Jostain syystä lainsäätäjät eivät asetu kohderyhmän asemaan, vaan termeistä on tullut lainsäätäjien omaa kapulakieltä: raskaita ja turhauttavia. Hyvänä esimerkkinä on kyselyn kysymys ”oletteko tehneet työvoimaviranomaisen kanssa työllistymisohjelman?”. Vaikka kyselyyn on valittu vain työllistymisohjelman tehneitä, silti 13 % vastaajista ilmoitti, ettei ole tehnyt ko. ohjelmaa.

Onneksi tärkein yhteistyö - irtisanottujen ja työvoimaviranomaisten välinen - on pääpiirteittäin toimivaa. Valtaosa vastaajista (84 %) oli tyytyväinen työvoimatoimistosta saamaansa apuun. Tyytyväisyydellä on tärkeä rooli irtisanotun aktiivisuuden kannalta, sillä kielteiset kokemukset johtavat pahimmillaan siihen, että irtisanottuun ei saada ollenkaan kontaktia. Siksi on tärkeää, että työvoimaviranomaisilla on riittävät resurssit ja siten mahdollisuus palvella irtisanottuja.

## 6.3 Muutosturvan eri vaiheiden toteutuminen

Irtisanotulle muutosturvan toimintamalli pitää sisällään palkallisen vapaan irtisanomisaikana työllistymistä edeltäviin toimiin, työllistymisohjelman teon ja työllistymisohjelmalsän. Nämä edut ovat vastikkeellisia eli irtisanotulta edellytetään

työllistymistä edistävää aktiivisuutta. Vastikkeellisuuden vastapainona näillä eduilla pyritään myös helpottamaan työttömäksi jääneen työntekijän taloudellista epävarmuutta. (HE 48/2005, 14.)

Kysely osoitti, että eri vaiheiden tekeminen on vaivatonta. Yksikään vastaaja ei moittinut esimerkiksi työllistymisohjelman tekoprosessia. Täten vain ajanvarauksen ongelmat tai työvoimaviranomaisen ammattitaidottomuus voivat turhauttaa apua hakevan irtisanotun työntekijän.

Sisällöltään eri vaiheet koettiin vaihtelevasti. Irtisanomisajan vapaat ja työllistymisohjelmallisä sisälsivät enemmistön mielestä olennaisia seikkoja, kun taas työllistymisohjelman vaikuttavuudessa on tämän kyselyn perusteella vielä tekemistä: sisältöä piti merkittävänä vain vajaa puolet vastaajista.

Syy työllistymisohjelman tuottamaan pettymykseen on suurelta osin jokaisen irtisanotun erilaiset lähtökohdat. Työllistymisohjelman teko on melko kaavamaista, jossa henkilökohtaisten kiinnostusten ja vahvuuksien toteuttaminen on käytännössä hankalaa. Tarvitaan enemmän aikaa pohtia realistia vaihtoehtoja sekä ehdottoman oikeita faktoja, sillä mikään ei ole turhauttavampaa irtisanotulle kuin väärät lupaukset. Tässä korostuvat taas työvoimaviranomaisen ammattitaito ja riittävät resurssit.

Työllistämisohjelman voi tehdä joko irtisanomisajalla tai sen jälkeen, viimeistään 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä. Kysely osoitti, että enemmistö (60 %) teki ohjelmansa vasta irtisanomisajan jälkeen. Työvoimaviranomaisen ajankäyttöresursseja parantaisi huomattavasti se, että yhä useampi tekisi ohjelmansa jo irtisanomisajalla. Tämä pidentäisi ajanjaksoa, jonka aikana järjestää tarvittavia lisätapaamisia.

Syy ohjelman myöhäiseen tekoaikaan on useimpien kohdalla huono tiedottaminen. Kaikki eivät tiedä oikeudestaan tehdä ohjelma jo irtisanomisajalla. Suurin osa tekisi varmuudella ohjelman aikaisemmin, mikäli tietoa olisi. Tätä tukee se seikka, että vain 16 % vastaajista on ollut passiivinen muutosturvan aikana.

#### 6.4 Kehitystarpeita

Kyselyn perusteella irtisanotulle työntekijälle on tärkeää saada asioida ammattitaitoisen virkailijan kanssa. Muutosturvan hallitseminen vaatii erityistä

asiantuntijuutta, eikä siihen tavallinen virkailija pysty. Kyse on siten myös irtisanottujen tasa-arvoisesta kohtelusta; nyt kaikki eivät saa yhtä ammattitaitoista palvelua. Erityisiä muutosturva-asiantuntijoita on saatava lisää. Esimerkiksi Pohjois-Savon alueella toimii kolme asiantuntijaa, mikä on liian vähän.

Jokaiselle paikkakunnalle ei varmastikaan pystytä nimittämään muutosturva-asiantuntijaa. Tästä johtuen olisi paikallaan tehostaa valtakunnallisen palvelukeskuksen (Työlinja-puhelinpalvelu) toimintaa, jotta kaiken tarvittavan tiedon ja avun saisi luotettavasti, vaivattomasti ja kerralla.

Irtisanotun omaa aktiivisuutta tulisi palkita enemmän. Mitä vähemmän työvoimaviranomainen joutuu auttamaan, sitä enemmän palkittaisiin. Nyt tilanne on päinvastainen, sillä esimerkiksi omatoiminen opiskelupaikan hankkiminen on käytännössä rangaistava teko; työttömyysohjelmallisä otetaan pois. Sen sijaan ylimääräistä tukea maksetaan sille, jolle työllisyysviranomainen järjestää koulutuspaikan – useimmiten työllisyyspoliittiselle kurssille.

Irtisanotun oikeutta käyttää työllistymisvapaita pitäisi parantaa laatimalla sanktioita työnantajan mahdolliselle kielteiselle käyttäytymiselle. Nykyään työnantaja pystyy halutessaan kieltämään vapaiden pitämisen, sillä millään taholla ei ole keinoja puuttua mahdollisiin rikkomuksiin.

Pienten yritysten ohjaamista irtisanomistilanteissa tulee tehostaa. Työvoimaviranomaisen kannattaa ohjata enemmän pieniä yrityksiä kuin suuria, sillä suurilla yrityksillä löytyy asiantuntumusta omasta takaa hoitamaan henkilöstöhallintoa irtisanomistilanteissa. Suurille yrityksille riittää yhteistyö työvoimaviranomaisen kanssa, pieniä yrityksiä työvoimaviranomaisen tulee ohjata alusta loppuun jotta irtisanotun oikeudet turvataan.

Koulutushalukkuutta tulisi tukea paremmin silloin kun se todetaan irtisanotun kannalta tarkoituksenmukaiseksi. Vaikka nykyään kovasti kannustetaan uudelleen kouluttautumaan, niin käytäntö ei lopulta mahdollista varsinkaan laajempaa opiskelua. Useimpien muutosturvalaisten elämäntilanne ei mahdollista päätoimista opiskelua taloudellisten seikkojen takia. Lisälainan ottaminen opiskelujen takia ei ole mahdollista – asuntolaina ahdistaa jo tarpeeksi.

Jos paljon mainostetut koulutusmahdollisuudet ovat käytännössä hyvin rajalliset ja useimmiten pelkkiä työllisyyspoliittisia kursseja, niin muutosturvan tavoite - irtisanotun työmarkkina-aseman parantaminen – hukataan monen kohdalla lupaavan alun jälkeen passivoitumiseen ja katkeruudeksi. Kaikki irtisanotut eivät ole kouluttamattomia vaan monella olisi ylemmän tutkinnon tarve. Mutta muutosturva ei tätä korkeampaa koulutustarvetta mahdollista. On vaikea sitoutua vähänkään pitempikestoiseen koulutukseen, jos kesken koulutuksen tietää tippuvansa ansiopäivärahalta 500 päivän enimmäisajan täyttymisen vuoksi. Muutosturvan koulutusmahdollisuuksia on joko parannettava tai puhuttava niistä rehellisesti – ei lupailemalla liikoja.

## LÄHTEET

Aarnio, M., Häkkinen, O., Jussila, N., Järvinen, P., Maisonlahti, M., Romo, S. & Sollo, A. 2003

Työttömyysturva. Edita Prima Oy. Helsinki.

Amkil, R., Jokinen, E., Aho, S., Spangar, S., Syrjä, H. & Karjalainen, J. 2007  
Muutosturva uudenlaisen yhteistyön airuena – Muutosturvan toimeenpanon ja toteutuksen arviointitutkimus. Työpoliittinen tutkimus, Työministeriö. Hakapaino Oy. Helsinki.

Anttila, P. 2006

Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Akatiimi. Hamina.

HE 48/2005

Hallituksen esitys Eduskunnalle työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2005/20050048>

Heikkilä, T. 2008

Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Edita. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007

Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Tammi.Helsinki.

L55/2001

Työsopimuslaki. 26.1.2001. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L1290/2002

Työttömyysturvalaki. 30.12.2002. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>

L1295/2002

Laki julkisesta työvoimapalvelusta. 30.12.2002. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>

Lehikoinen, H. 2007

Muutosturvan toimintamallin toimivuus ja kehitystarpeet – työntekijän näkökulma. Suomen Ammatillisen Keskusjärjestön tutkimus 4/2007. Verkkodokumentti. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?id=32313&location1=1&sl2=2&ao=tiedotteet&lang=fi> (Luettu 27.9.2009)

MOL 2009

Työ- ja elinkeinotoimisto. Verkkodokumentti. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/05\\_esitteet/tme7005s.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme7005s.pdf) (Luettu 24.9.2009)



- Niemelä, H., Salmela, K. & Taylor, D. 2006  
Social Security in Finland. 2., korjattu ja uudistettu painos. Vammalan Kirjapaino Oy.  
Vammala.
- PL731/1999  
Suomen perustuslaki. 11.6.1999. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Pohjanpalo, O. 2008  
Työttömyysturvaa aiotaan karsia kovalla kädellä. Helsingin Sanomat 6.11.2008. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Ty%C3%B6tt%C3%B6myysturvaa+aiotaan+karsia+kovalla+k%C3%A4dell%C3%A4/1135240840988>
- Romo, S. & Siitonen, S. 2007  
Muutosturva – tie työllistymiseen. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Seretin, L. 2009  
Muutosturvan ruuhkahuippu. Palkkatyöläinen 2009 (2), 28-32.
- TYJ 2009  
Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö. Verkkodokumentti. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://www.tyj.fi/default.asp?Find=ty%F6llistymisohjelmalis%E4> (Luettu 27.9.2009)
- Työeläkelaitos 2009  
Verkkodokumentti. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=39116&Item=21179> (Luettu 24.9.2009)
- Valtioneuvosto 2004  
Vertaileva näkökulma Suomen työmarkkinoihin. Verkkodokumentti. Luettavissa sähköisessä muodossa osoitteessa <http://web.abo.fi/~jvartiai/89833.pdf> (Luettu 27.9.2009)
- Virjo, I., Aho, S. & Koponen, H. 2006  
Passivoiko työttömyysturva. Työpoliittinen tutkimus, Työministeriö. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Äimälä, M., Rautianen, H. & Hollmen, J. 2007  
Yhteistoimintalaki. WS Bookwell Oy. Juva.

## LIITE 1 Kyselylomake

**KYSELY MUUTOSTURVAN TOIMIVUUEDESTA IRTISANOTUN  
NÄKÖKULMASTA**

- 1. Sukupuoli**  Mies  Nainen
- 2. Syntymävuosi** 19 \_\_\_\_\_
- 3. Perhesuhteet**  Naimaton  Naimisissa  Avoliitossa  
 Eronnut  Leski
- 4. Koulutustausta**  Ei ammatillista koulutusta  
 Ammattikurssi  
 Ammatillinen tutkinto  
 Opistotason tutkinto  
 Ammattikorkeakoulututkinto  
 Yliopisto- tai korkeakoulututkinto  
 Muu, mikä? \_\_\_\_\_
- 5. Kun Teidät irtisanottiin, mihin henkilöstöryhmään kuulitte?**  
 Työntekijä  
 Alempi toimihenkilö  
 Ylempi toimihenkilö  
 En osaa sanoa
- 6. Oliko työ- tai virkasuhteenne**  Määräaikainen vai  
 Toistaiseksi voimassa oleva
- 7. Kauanko olitte työskennellyt työnantajanne palveluksessa?**  
\_\_\_\_\_ vuotta
- 8. Minkä kokoinen työpaikkanne oli?**  
 1-5 henkeä  101-300 henkeä  
 6-20 henkeä  301-600 henkeä  
 21-50 henkeä  yli 600 henkeä  
 51-100 henkeä  en osaa sanoa
- 9. Tällä hetkellä työmarkkina-asemanne on**  
 Töissä  Työtön  Koulutuksessa  
 Muu, mikä? \_\_\_\_\_

MUUTOSTURVAAN JA TYÖLLISTYMISOHJELMAAN HAKEUTUMINEN

**10. Tiesittekö muutosturvasta ennen irtisanomistanne?**     Kyllä     En

**11. Irtisanomiseenne liittyen saitte tietoa muutosturvasta seuraavilta tahoilta**

- |  |                                |                             |
|--|--------------------------------|-----------------------------|
| a. Työnantaja                              | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei |
| b. Työvoimatoimisto                        | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei |
| c. Luottamusmies                           | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei |
| d. Ammattiliitto                           | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei |
| e. Työttömyyskassa                         | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei |
| f. Tiedotusvälineet<br>(tv, radio, lehdet) | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei |

**12. Mitkä tahot vaikuttivat siihen, että päätitte käyttää muutosturva-oikeuttanne?**

- |                     |                                |                             |  |
|---------------------|--------------------------------|-----------------------------|--|
| a. Oma aktiivisuus  | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| b. Työvoimatoimisto | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| c. Työnantaja       | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| d. Luottamusmies    | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| e. Ammattiliitto    | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| f. Työttömyyskassa  | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei | <input type="checkbox"/> En osaa sanoa |
| g. Muu, mikä?       | <input type="checkbox"/> Kyllä | <input type="checkbox"/> Ei | _____                                  |

TYÖLLISTYMISVAPAA ( oikeus palkallisiin, työllistymistä edistäviin vapaapäiviin irtisanomisajalla, esim. työhaastatteluissa tai työvoimatoimistossa käyminen)

**13. Käytittekö työllistymisvapaita?**     Kyllä     En

Jos vastasitte ei, niin miksi ette käyttäneyt vapaita? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Mikäli vastasitte ei, siirtykää kysymykseen 18)

**14. Kuinka paljon käytitte työllistymisvapaita?**     1-5 päivää     11-15 päivää  
 6-10 päivää     16-20 päivää

15. Oliko työnantajan kanssa ongelmia sopiessanne työllistymisvapaista?

- Kyllä  Ei

Jos oli, niin millaisia ongelmia?

---



---



---

16. Oliko mielestänne työllistymisvapailta merkitystä työnhaun edistämisen kannalta? (Valitse vain yksi vaihtoehto)

- Erittäin suuri merkitys  
 Melko suuri merkitys  
 Jossain määrin merkitystä  
 Vähäinen merkitys  
 Ei lainkaan merkitystä  
 En osaa sanoa

17. Löysittekö uuden työpaikan tai koulutuspaikan jo irtisanomisaikana?

- Kyllä  Ei

TYÖLLISTYMISOHJELMA (yksilöllinen suunnitelma, joka tehdään yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa)

18. Oletteko tehneet työvoimaviranomaisen kanssa työllistymisohjelman?

- Kyllä  Ei  En osaa sanoa

(Jos vastasitte ei / en osaa sanoa, siirtykää kysymykseen 26)

19. Teittekö työllistymisohjelman  irtisanomisajalla vai  irtisanomisajan jälkeen

20. Oliko työllistymisohjelman teko työvoimaviranomaisten kanssa mielestänne (valitse vain yksi vaihtoehto)

- vaivatonta  
 melko vaivatonta  
 hankalaa  
 tosi hankalaa  
 en osaa sanoa

Mikä hyvää / huonoa: \_\_\_\_\_

---



---



---

**21. Auttoiko työllistymisohjelman laatiminen ja siihen sisältyvät toimenpiteet Teitä työn tai koulutuksen hakemisessa, yrittäjyyden tukemisessa tai muutoin työurallanne eteenpäin? (Valitse vain yksi vaihtoehto)**

- Kyllä paljon
- Melko paljon
- Jossain määrin
- Melko vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

Mitä puuttui, mikä oli hyvää, olisiko jotain pitänyt jättää pois? \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---



---

**22. Millaiset kokemukset Teillä on liittyen ensimmäisiin kontakteihin työvoimatoimistoon, kun Teidät oli irtisanottu. Toimiko mielestänne palvelun aloittaminen työvoimatoimistossa (valitse vain yksi vaihtoehto)**

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti
- En osaa sanoa

**Jos vastasitte huonosti tai melko huonosti, millaisia puutteita palvelussa ilmeni?**

---



---



---



---



---

**23. Saitteko mielestänne kohtuullisessa ajassa aikavarauksen henkilökohtaiseen palveluun työllistymisohjelman laatimista varten?**

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

**24. Oliko virkailijalla, jonka kanssa laaditte työllistymisohjelman, mielestänne riittävästi tietoa ja taitoa esitellä muutosturvan / työllistymisohjelman mahdollisuuksia sekä työhallinnon tarjoamia palveluja (Valitse vain yksi vaihtoehto)**

- Kyllä
- Jossain määrin
- Vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

**25. Oliko virkailijalla, jonka kanssa laaditte työllistymisohjelman, mielestänne hyvä palveluasenne?**

- Kyllä
- Ei

TYÖLLISTYMISSOHJELMALISÄ (ohjelmallisella korotettu työttömyyspäiväraha)

**26. Saitteko työllistymisohjelmallisää?**  Kyllä  Ei  En osaa sanoa

(Mikäli vastasitte ei / en osaa sanoa, siirrykää kysymykseen 30)

**27. Pidittekö työllistymisohjelmallisää (+ 30 % päivärahaan) taloudellisella tasolla riittävänä?** (Valitse vain yksi vaihtoehto)

- Kyllä, paljon
- Melko paljon
- Jossain määrin
- Melko vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

**28. Kannustaako lisä näkemyksenne mukaan työnhakijaa kouluttautumaan tai menemään työkokeiluun?** (Valitse vain yksi vaihtoehto)

- Kyllä, paljon
- Melko paljon
- Jossain määrin
- Melko vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

**29. Onko mielestänne työllistymisohjelmallisällä merkitystä siinä, hakeudutaanko muutosturvan piiriin?** (Valitse vain yksi vaihtoehto)

- Erittäin suuri merkitys
- Melko suuri merkitys
- Jossain määrin merkitystä
- Vähäinen merkitys
- Ei lainkaan merkitystä
- En osaa sanoa

ERI TAHOJEN TOIMINTA

**30. Olitteko tyytyväinen työnantajanne toimintatapoihin irtisanomisprosessissa?**

Kyllä       En

Erityisesti koska, \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**31. Olitteko tyytyväinen työvoimatoimiston palveluihin irtisanomisprosessissa?**

Kyllä       En

Erityisesti koska, \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**32. Oliko oma toimintanne prosessissa mielestänne**  Aktiivista

Passiivista

En osaa sanoa

**33. Pidättekö muutosturvaa tarpeellisena kokemustenne perusteella?**

(Valitse vain yksi vaihtoehto)

Kyllä       Jossain määrin

Ei       En osaa sanoa

**Lopuksi vapaata kommentoitavaa muutosturvasta, esimerkiksi kehitystarpeita?**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

