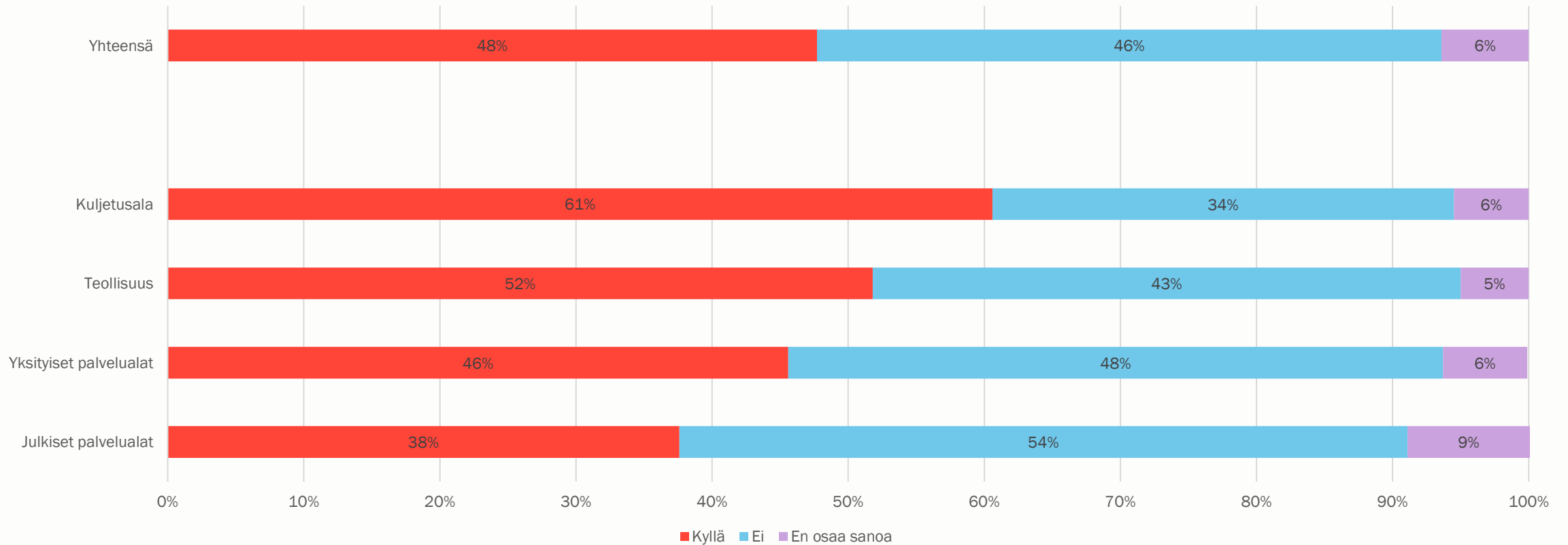


SAK

Työntekijöiden henkilöperusteinen irtisanominen SAK:laisilla aloilla

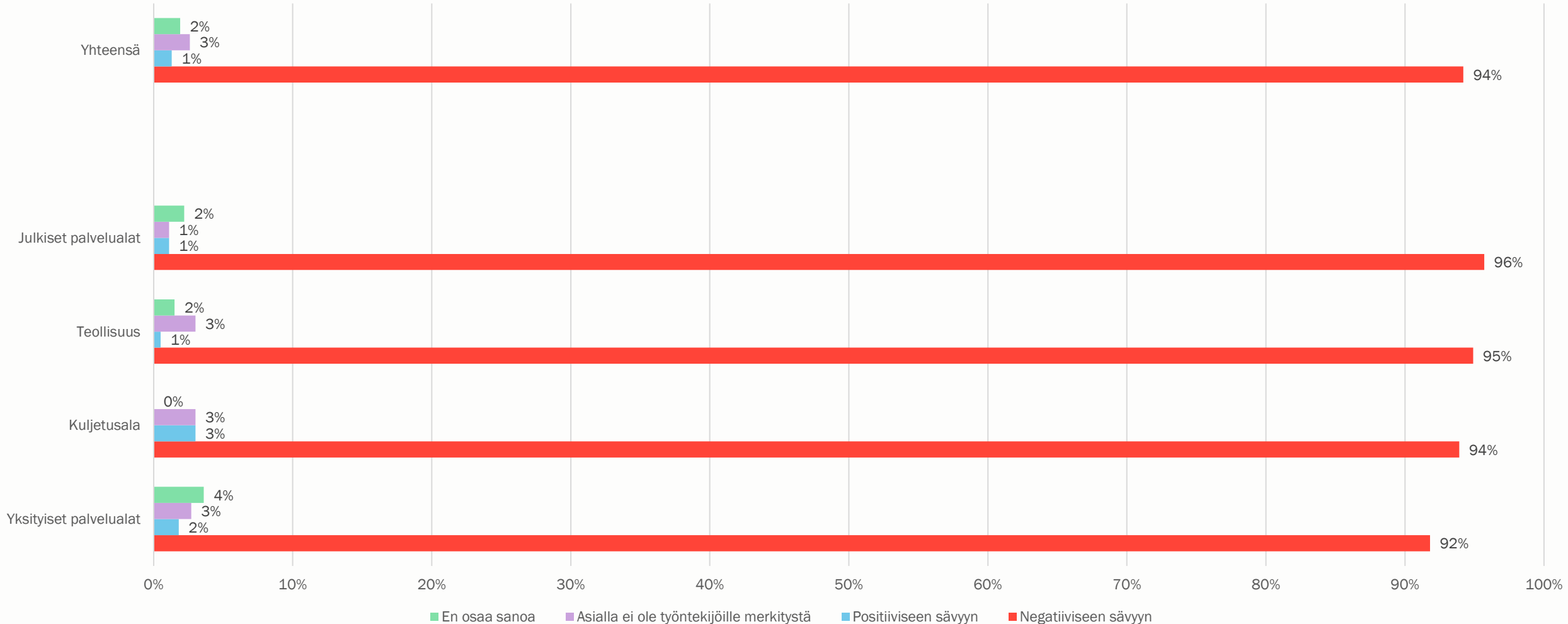
SAK:n luottamushenkilöpaneeli, lokakuu 2025
n=1008

Onko työpaikallanne keskusteltu Orpon hallituksen esittämästä lakimuutoksesta ("potkulaki"), joka heikentäisi työntekijöiden henkilöperusteista irtisanomissuojaa?



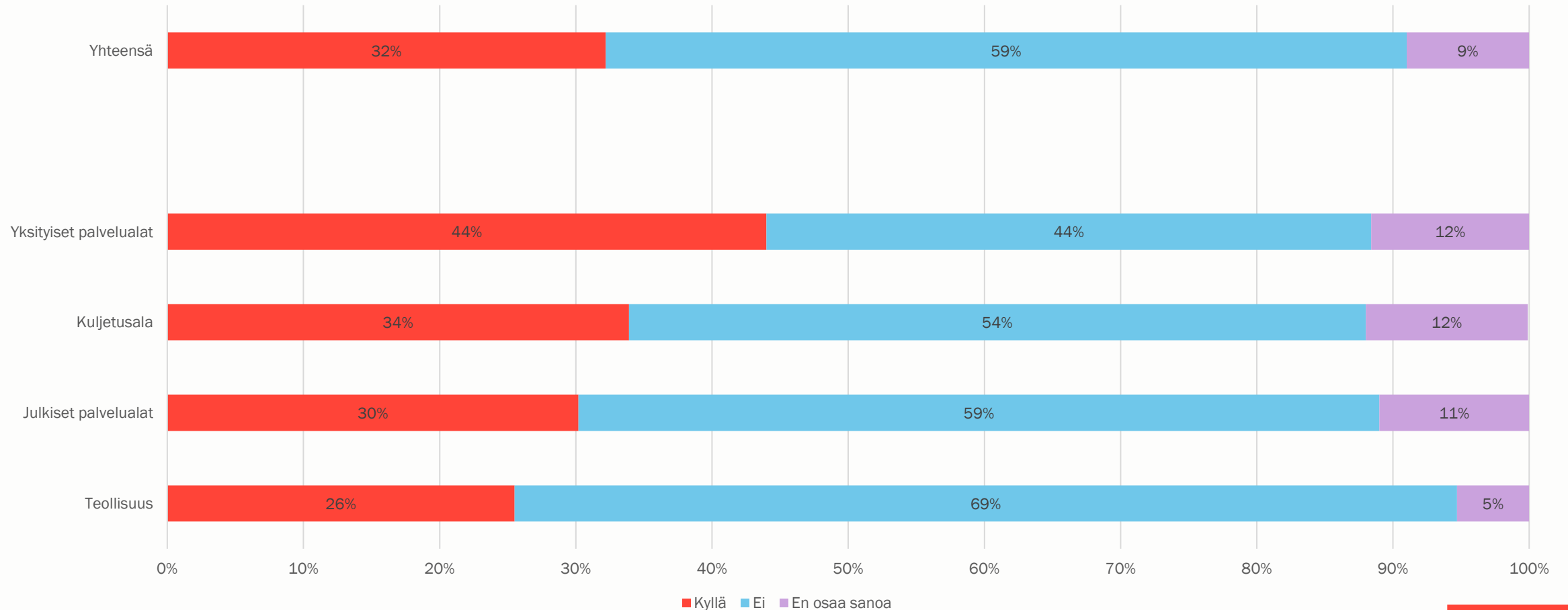
Mihin sävyn potkulaista on yleisesti ottaen keskusteltu?

Mikäli keskusteltu, n=465



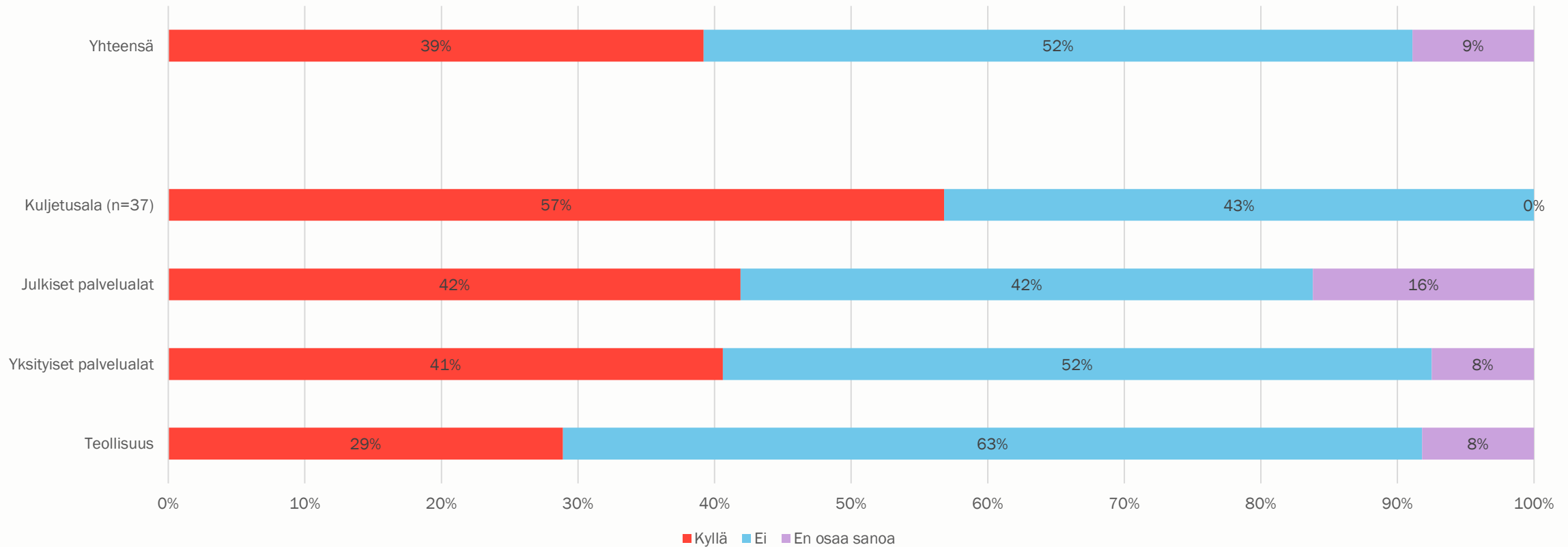
Onko työpaikallanne irtisanottu työntekijöitä henkilöperusteisesti viimeisen kolmen vuoden aikana?

Älä huomioi tuotannollis-taloudellisia irtisanomisia, koeaikapurkuja tai määräaikaisen sopimuksen päättymisiä.



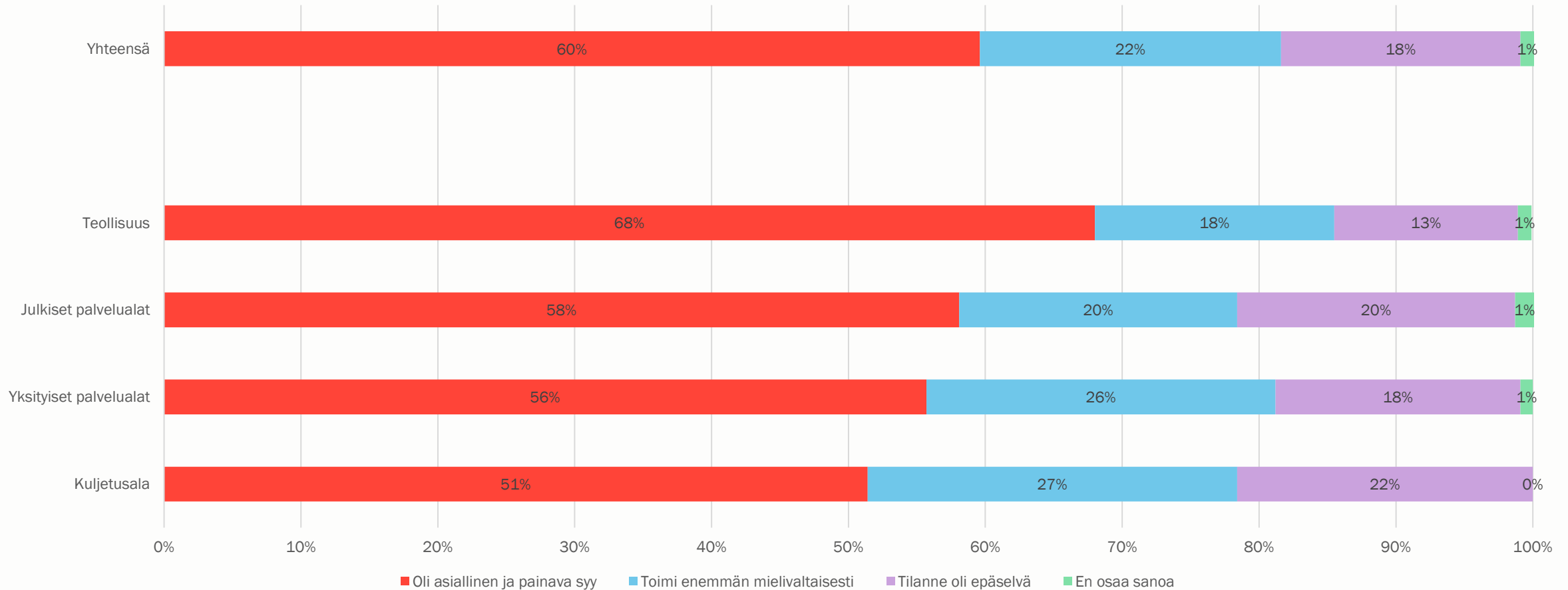
Onko henkilöperusteinen irtisanominen johtanut erimielisyyteen työnantajan kanssa?

Jos on tapahtunut henkilöperusteinen irtisanominen 3 v. aikana (32 %)



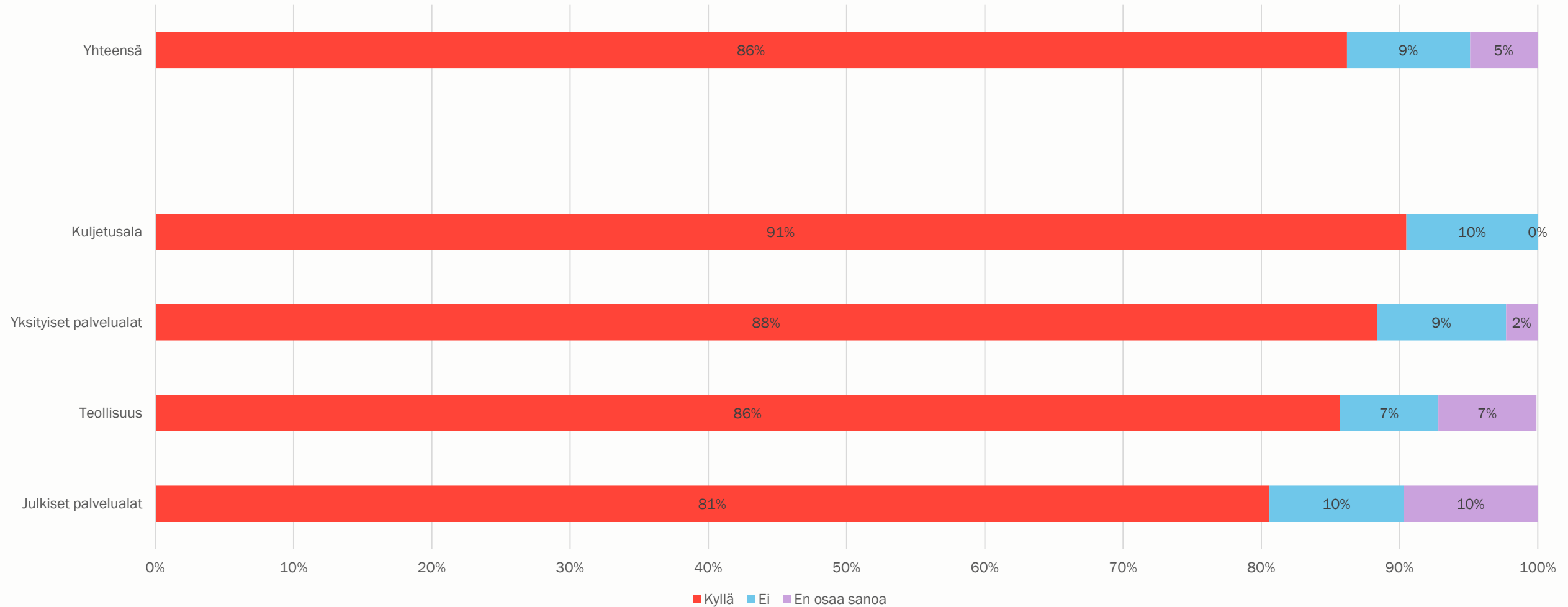
Oliko työnantajalla mielestäsi asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijä vai toimiko hän enemmän mielivaltaisesti?

Jos on tapahtunut henkilöperusteinen irtisanominen
3 v. aikana (32 %)



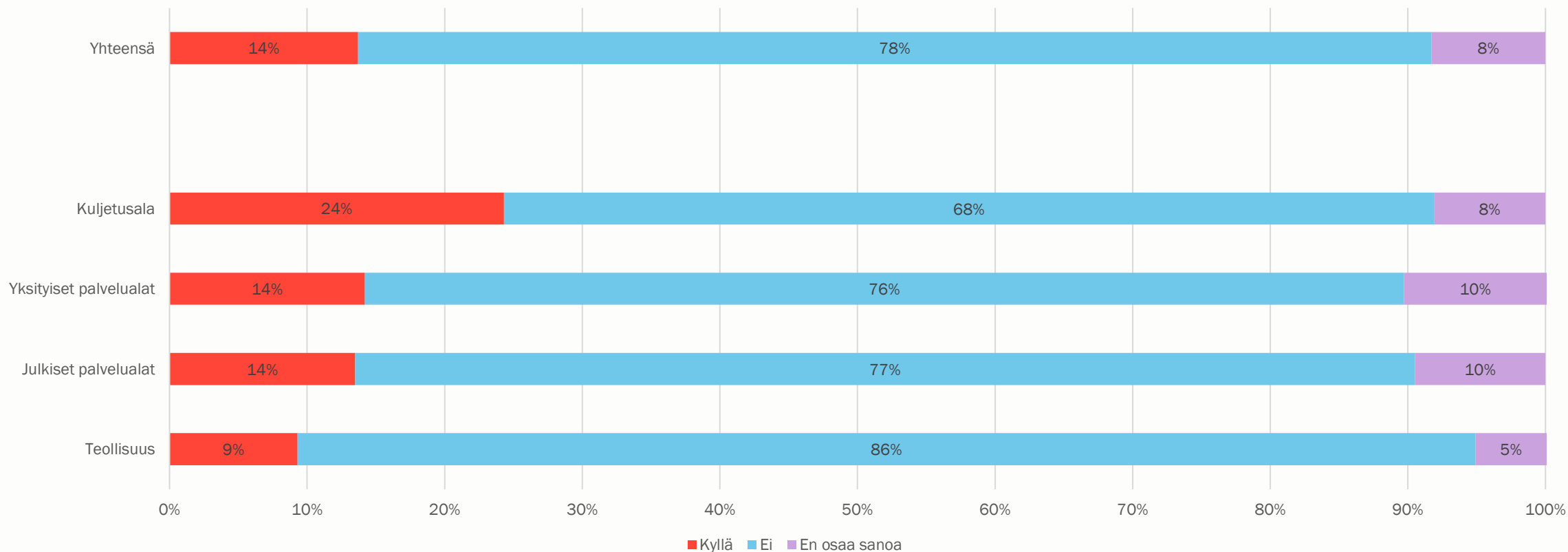
Otitteko asiassa yhteyttä ammattiliittoon?

Jos on tapahtunut henkilöperusteinen irtisanominen
3 v. aikana ja työnantaja toimi mielivaltaisesti (12 %)



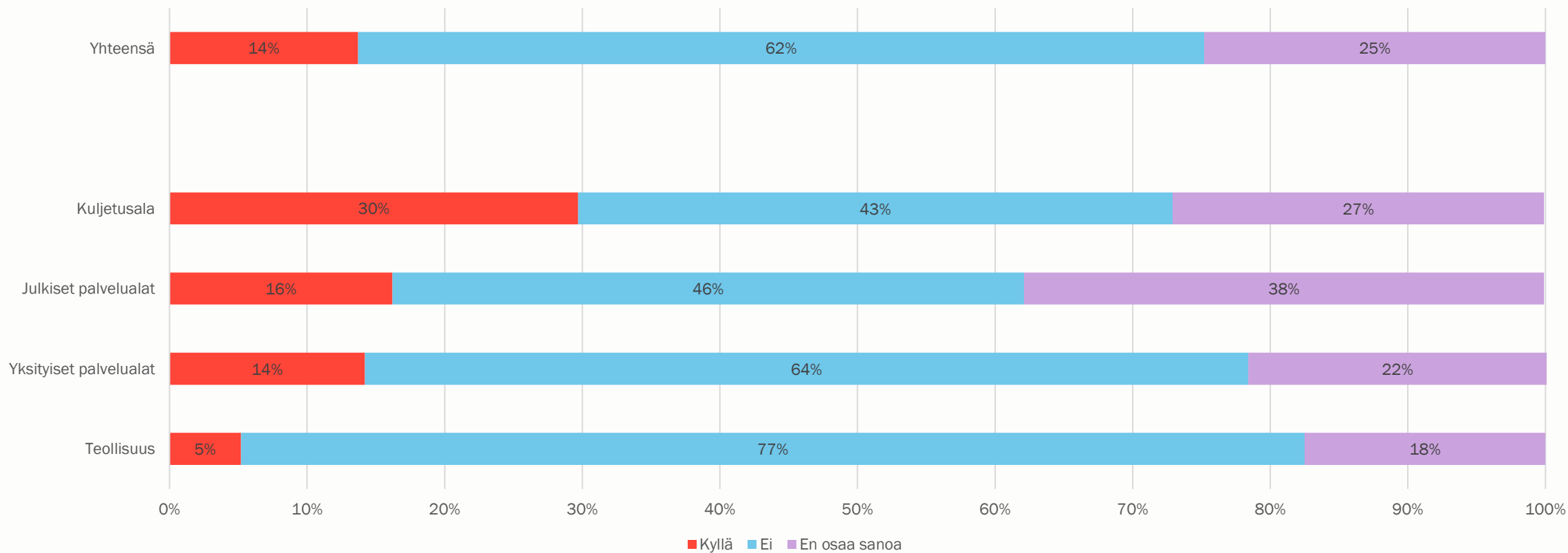
Oliko irtisanomisen taustalla syrjintä (esimerkiksi ikä, ay-aktiivisuus tai muu asiaton henkilöön liittyvä syy)?

Jos on tapahtunut henkilöperusteinen irtisanominen 3 v. aikana (32 %)



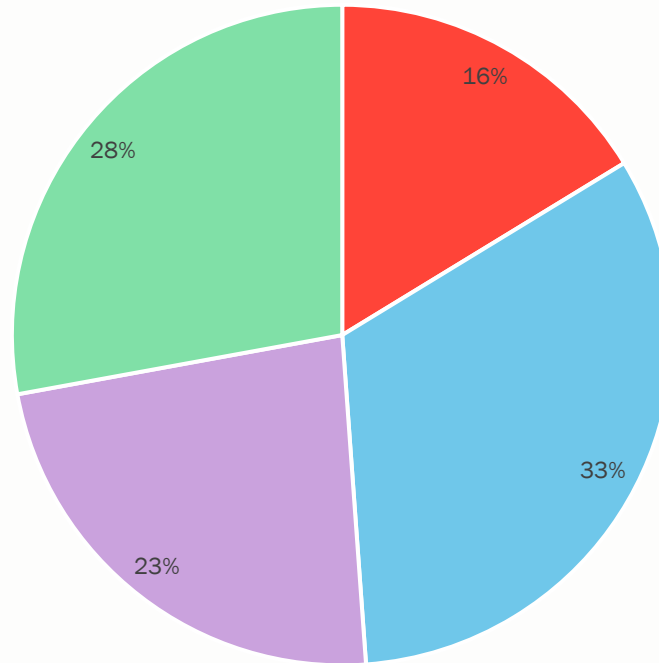
Onko työnantajasi ollut oikeudessa henkilöperusteisen irtisanomisen vuoksi viimeisen viiden vuoden aikana?

Jos on tapahtunut henkilöperusteinen irtisanominen 3 v. aikana (32 %)



Miten oikeusprosessi päättyi?

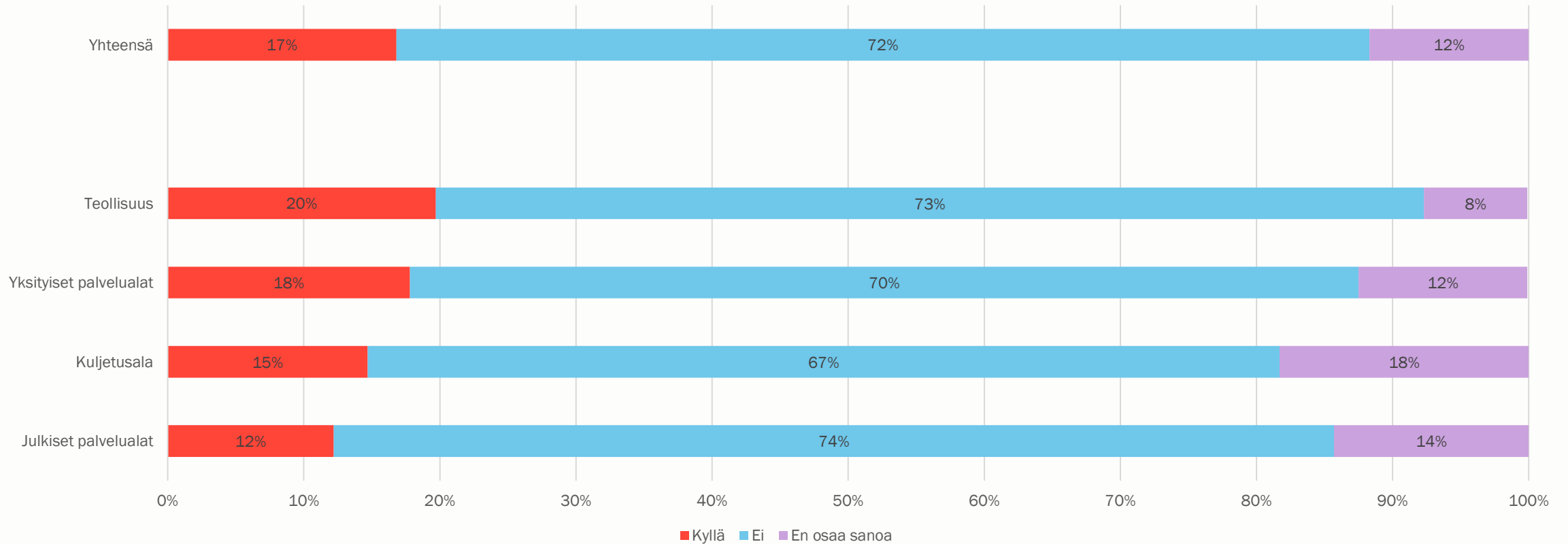
Jos on ollut henkilöperusteinen irtisanominen
joka on viety oikeuteen (5 %)



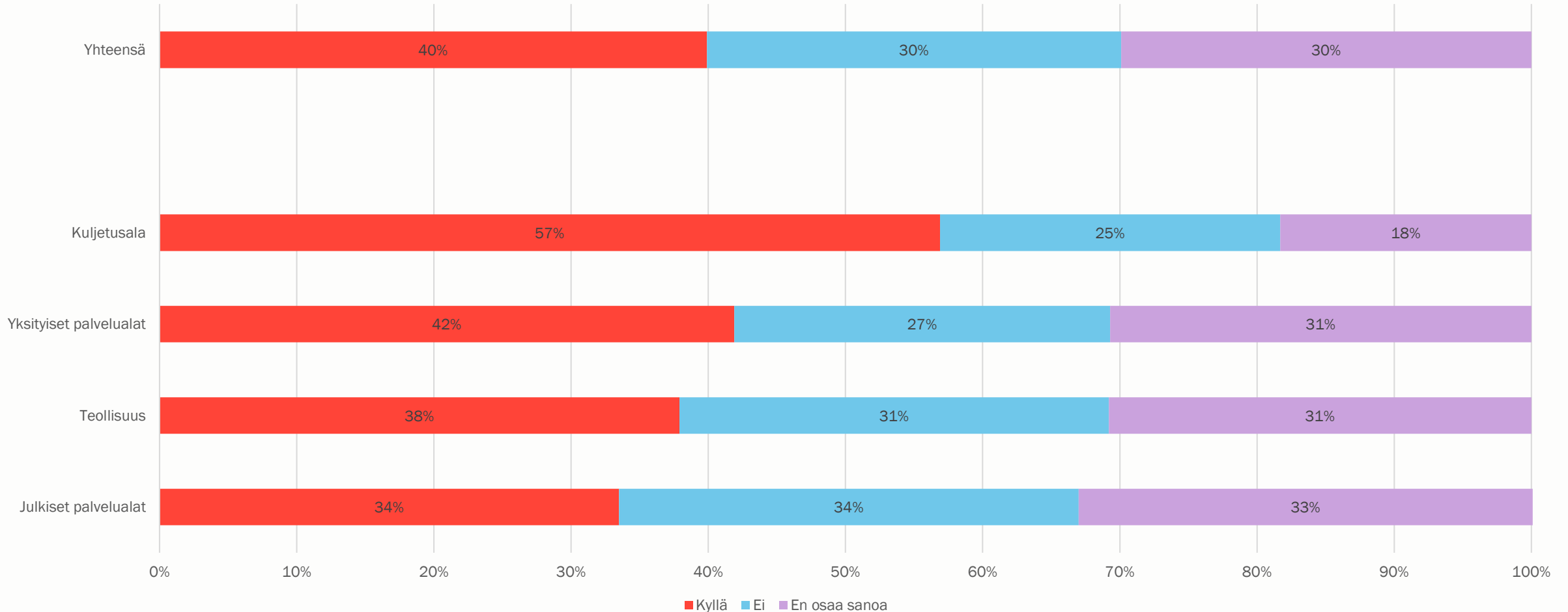
■ Työnantaja voitti ■ Työnantaja hävisi ■ Asia sovittiin ■ Oikeusprosessi on kesken

Onko työpaikallasi viimeisen kolmen vuoden aikana tapahtunut niin, että tuotannollis-taloudellinen irtisanominen ("tuta") on todellisuudessa ollut henkilöperusteinen?

(ns. "yhden miehen/naisen YT:t eli henkilöperusteisen irtisanomisen naamiointi")

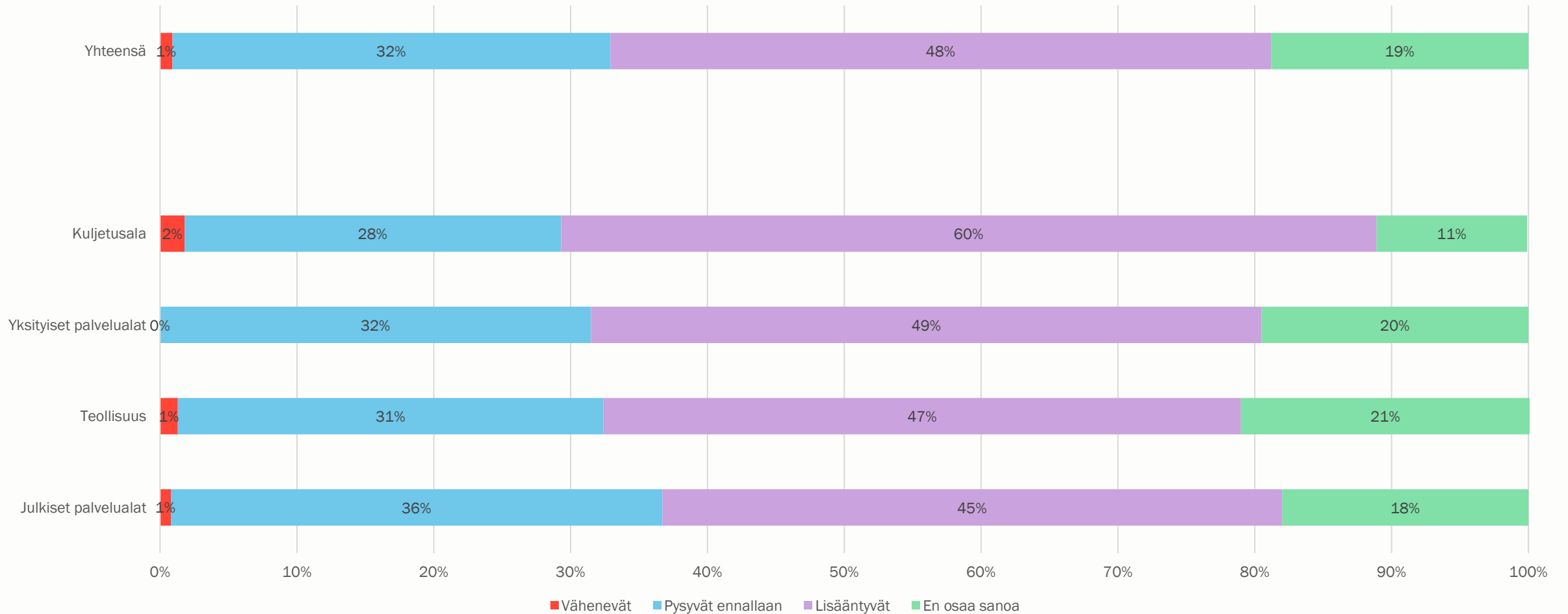


Kun Orpon hallituksen lakimuutos ("potkulaki") tulee voimaan 1.1.2026, arvioitko, että työnantajasi yrittää irtisanoa työntekijöitä henkilökohtaisella perusteella aiempaa enemmän?



Miten arvioit irtisanomisiin liittyvien erimielisyyksien kehittyvän lakimuutoksen seurauksena?

Työpaikallamme irtisanomisiin liittyvät erimielisyydet...



Teollisuuden avovastauksia, teemat ja sanoitus

1. Epäluottamus ja pelko väärinkäytöksistä, tyypillisiä ilmauksia:
 - Tätä tullaan ihan varmasti väärin käyttämään.
 - Uskon, että työnantajat tulevat testaamaan lain rajoja.
 - Entiset luottamusmiehet ja paljon sairauspoissaoloja pitävät joutuvat ensimmäisinä kohteiksi.”
2. Yksittäistapauksia ja epäoikeudenmukaisiksi koettuja irtisanomisia, tyypillisiä ilmauksia:
 - Yksi irtisanominen riitautettu, uusi työntekijä otettiin tilalle.
 - Varoituksia annetaan niille, jotka halutaan pois.
 - Tapaus oli niin hyvin naamioitu ettei voinut riitauttaa.
3. Työpaikkojen eriytyminen – joissain rauhallista, joissain jännittyneitä, tyypillisiä ilmauksia:
 - Meillä ei ole ollut irtisanomisia kolmeen vuoteen.
 - Tilanne rauhallinen, ei tiedossa lomautuksia.
 - Kyttäily lisääntyy varmasti ja työntekijät alkavat pelätä.
4. Jakautuneet näkemykset lain tarpeellisuudesta, tyypillisiä ilmauksia:
 - Hyvä laki, antaa mahdollisuuden poistaa hyödytön kuluerä.
 - Pienissä yrityksissä tarvitaan keinoja puuttua ongelmatapauksiin.
 - Todella pelottava suunta, ihmiset eivät enää uskalla suunnitella tulevaisuuttaan

Kuljetusalojen avovastauksia, teemat ja sanoitus

- 1. Huoli lain väärinkäytöstä ja työntekijöiden eriarvoisesta kohtelusta, tyypillisiä havaintoja:

Pelko, että työnantaja ”testaa” lakia ja irtisanoo mielivaltaisesti.
Vanhemmat ja sairauspoissaoloja pitävät nähdään riskiryhmänä
Fyysisesti kuormittavissa töissä heikompikuntoiset joutuvat ensimmäisinä tulilinjalle.
Työnantajilla epäillään olevan ”listoja” niistä, joista halutaan eroon.

Työehtosopimusten ja liittojen rooli turvana, tyypillisiä havaintoja:

- TES suojaa edelleen, mutta tulevaisuuden neuvottelut herättävät huolta
- Liiton tuki on ratkaiseva riitatilanteissa; ilman sitä irtisanomisia on vaikea viedä eteenpäin
- Joillakin työpaikoilla muutosneuvottelut ovat käynnissä, ja työntekijät seuraavat tilannetta varovaisesti

Julkisten palvelualojen avovastauksia, teemat ja sanoitus

1. Epäoikeudenmukaisuuden ja mielivallan kokemukset, tyypillisiä havaintoja:

1. Työnantaja irtisanoi ammattitaitoisen työntekijän henkilökohtaisista syistä.
2. Varoituksia annetaan aiempaa kevyemmin.
3. Toimihenkilöt ja työntekijät kohdellaan eri tavoin samassa tilanteessa.
4. Selkäänpuukotus ja kyräily ovat lisääntyneet.

2. Työpaikkakohtaiset erot ja vaihteleva tilanne, tyypillisiä havaintoja:

1. Meillä ei ole ollut irtisanomisia.
2. Koeaikapurut ovat lisääntyneet.
3. TES turvaa toistaiseksi.
4. Tilanne voi muuttua, jos johto vaihtuu.

3. Lain ja järjestäytymisen merkitys työntekijöiden turvana, tyypillisiä havaintoja:

1. TES-suoja estää toistaiseksi lakimuutoksen vaikutukset.
2. Ilman liiton tukea irtisanomisia on vaikea riitauttaa.
3. Työntekijöiden toivotaan heräävän liittymään liittoon.

Yksityisten palvelualojen avovastauksia, teemat ja sanoitus

1. Huoli väärinkäytöksistä ja epäasiallisista irtisanomisperusteista, tyyppillisiä havaintoja:

1. Työnantajat käyttävät irtisanomisia päästäkseen eroon työntekijöistä, jotka eivät miellytä tai jotka tuovat epäkohtia esiin.
2. Esihenkilöt hakevat ”hakemalla” syytä irtisanomisille, esimerkiksi alisuoriutumisen tai asenteen varjolla.
3. Sairauspoissaolot, ikä, ay-aktiivisuus ja mielipiteiden esittäminen mainitaan riskitekijöinä.

2. Työpaikkojen ja toimialojen erilaiset lähtökohdat, tyyppillisiä havaintoja:

1. Joillain aloilla (kauppa, ravintola-ala) työntekijäpula estää kevyet irtisanomiset, kun taas siivous- ja turva-alalla työnantajilla nähdään olevan enemmän liikkumavaraa.
2. Yksittäiset yritykset ja esihenkilöt toimivat hyvin eri tavoin; alueelliset ja organisaatiokohtaiset erot korostuvat.
3. Monilla työpaikoilla irtisanomiset ovat edelleen harvinaisia ja perustelut koetaan vahvoiksi, mutta muutosneuvotteluissa henkilöperusteisia syitä käytetään usein tuotannollisten rinnalla.

3. Pelon ja epävarmuuden lisääntyminen työpaikoilla, tyyppillisiä havaintoja:

1. Työntekijät kokevat ilmapiirin kiristyneen ja johtamisen muuttuneen pelolla ohjaamiseksi.
2. Monet eivät uskalla riitauttaa irtisanomisia tai kuulua liittoon. Työpaikoilla pelätään, että luottamusmiehiä ja aktiivisia työntekijöitä aletaan ”siivota pois”.
3. Työnantajien seurantaa ja tehokkuusmittareita pidetään keinona painostaa työntekijöitä.

4. Eriäviä näkemyksiä ja maltillisia arvioita, tyyppillisiä havaintoja:

1. Osa vastaajista ei odota suurta muutosta, koska työnantajat ovat toimineet aiemminkin asiallisesti ja TES-suoja on vahva. Joidenkin mielestä henkilöperusteinen irtisanominen on tarpeellinen keino puuttua toistuvaan alisuoriutumiseen tai työyhteisöä kuormittavaan käytökseen.
2. Useampi toteaa, että lakiuudistus ei vielä ole näkynyt käytännössä, mutta sen vaikutuksia seurataan varovaisesti.

Vastaajat

