



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Aine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	24.4.2003
Tekijä(t)	Laura Salomaa	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	90
Otsikko	Määräaikaiset työsuhteet liikkeenjohdon näkökulmasta – caset Osuuspankkikeskus, Okopankki ja Turun Seudun Osuuspankki		
Ohjaaja(t)	KTT Arto Suominen		

Tiivistelmä

Epätuypilliset työsuhteet ovat yleistyneet huomattavasti viime vuosikymmenen aikana ja yhä suurempi osa maamme työväestöstä työskentelee ainakin jossain uransa vaiheessa muussa kuin vakituisessa työsuhteessa. Määräaikaiset työsuhteet muodostavat suurimman epätuypillisten työsuhteiden luokista ja vuonna 2001 määräaikaisuuksissa työskenteli 340 000 suomalaista.

Tutkielmassa selvitetään, mitä määräaikaiset työsuhteet ovat ja miten työsopimuslaki ja työehtosopimuslaki niitä säätelevät. Huomiota kiinnitetään myös määräaikaisten työsuhteiden määrän kehittymiseen. Tutkielmassa tarkastellaan syitä siihen, miksi työnantajat suosivat määräaikaisia työsuhteita ja mitä etuja niistä saadaan työyhteisöön. Lisäksi perehdytään myös siihen, mitä haasteita määräaikaisten työsuhteiden käyttö yritykselle ja erityisesti sen henkilöstöhallinnolle asettaa ja mitä ongelmia määräaikaisuuksien käytöstä voi seurata. Tutkimusongelmaa selvitetään aiheeseen liittyvän teorian ja case-tutkimuksen avulla. Case-yrityksinä käytetään Osuuspankkikeskusta, Okopankkia ja Turun Seudun Osuuspankkia. Case-yrityksiin liittyvä aineisto perustuu lähinnä henkilöstöasioiden parissa työskentelevien henkilöiden haastatteluihin. Näkökulma tutkimuksessa on liikkeenjohdollinen. Case yrityksissä työsopimuslaki ja rahoitusalan työehtosopimus säätelevät määräaikaisten työsuhteiden käyttöä.

Työnantajan näkökulmasta määräaikaisista työsuhteista voi olla sekä etua että haittaa. Työministeriön työpoliittisen tutkimuksen mukaan määräaikaisuuksien käytön etuina pidetään esimerkiksi joustavuutta, pienempää työllistämiskynnystä, kannattavuuden parantumista, pienempää yritysriskiä, helpompaa uusiin toimintoihin siirtymistä, määräaikaisuuksien käyttöä pidennettynä koeaikana sekä sitä, että määräaikaisista työntekijöistä saadaan myöhemmin vakituisia työntekijöitä ja peräkkäisissä määräaikaisuuksissa voidaan käyttää samoja työntekijöitä. Näistä eduista erityisesti joustavuus tuli esiin myös case-yritysten edustajien haastatteluissa. Case-yrityksissä määräaikaisuuksia ei käytetä pidennettynä koeaikana. Työpoliittisen tutkimuksen mukaan määräaikaisuuksien käytön heikkouksina pidetään esimerkiksi hallintokulujen ja henkilöstöjohtamisen lisääntymistä, rekrytoinnin vaikeutta, muun henkilöstön kuormittumista, työilmapiirin heikentymistä, heikkoa sitoutumista työhön ja työntekijöiden heikkoa työsuhdeturvaa. Samoja asioita mainittiin myös haastatteluissa. Haastateltavat kuitenkin korostivat, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö ei aiheuta case-yrityksissä ongelmia.

Asiasanat	Määräaikaiset työsuhteet, joustavuus
Muita tietoja	