



Oikeudenmukainen ja eettinen työelämä



Oikeudenmukainen ja eettinen työelämä

Tämän muistion tavoitteena on tunnistaa tekniikan yliopistokoulutettujen kohtaamia työelämän eettisiä ongelmatilanteita. Case-esimerkit on koottu TEKin jäsenkunnalta vuonna 2020 kyselytutkimuksen avulla ja ne on anonymisoitu julkaisua varten. Anonymisoitujen tulosten julkaisuun on kysytty lupa kyselytutkimuksen yhteydessä. Dokumentissa esitetään myös keinoja tunnistettujen eettisten ongelmien välttämiseksi.

Yleisesti voidaan todeta, että eettiset vaatimukset ovat muuttuneet sellaisiksi, joiden noudattaminen tai noudattamatta jättäminen eivät ole suoraan nähtävissä lopputuotteessa. Näitä ovat esimerkiksi ympäristöön ja energiaan liittyvät eettiset vaatimukset. Kyselytutkimuksessa nämä haasteet eivät kuitenkaan nousseet merkittävästi esiin. Käsitellyt tapaukset rajautuvat tyypillisesti tekkiläisten eli TEKin jäsenkunnan työyhteisöihin. Jäsenten kokemukset osoittavat, että työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet eivät aina ole riittävän selkeitä, mikä voi johtaa eettisiin ongelmiin. Selkeyttäminen auttaisi näiden ongelmien välttämässä.

Eettiset haasteet tekkiläisten työelämän arjessa: case-esimerkit

1 Lain kanssa ristiriidassa oleva toiminta

Laki edustaa yleisesti hyväksyttyjä ja noudatettaviksi säädettyjä eettisiä normeja. Itse laittomuuksien lisäksi voi olla kyseessä tilanne, jossa työntekijää käsketään toimimaan lain vastaisesti. Toiminta voi olla yhteisön ylimmän johdon hyväksymää tai tehty sen ohjeiden vastaisesti. Jäsenten kokemia eettisiä haasteita on jaoteltu tässä osiossa laeittain.

1.1 Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki

- Rekrytointiryhmässä mukana ollut kertoo tapauksesta, jossa kolmesta päällikötason

tehtävään hakeneesta ei rekrytoitu kokeneinta ja muodollisesti pätevintä kertojan ja HR:n näkemyksistä huolimatta. Valinnan tehnyt rekrytoiva esihenkilö perusteli päätöstä ainoastaan kertomalla googlettaneensa muiden mielestä pätevimmän hakijan ja saaneen selville tämän olevan aktiivinen kristitty, ja häntä huoletti tämän suhtautuminen yrityksen usein kosteisiin virkistyspäiviin.

- Työhaastattelussa udeltiin perhesuhteista ja lastenhankintasuunnitelmista, eikä henkilö saanut haettua paikkaa.
- Yrityksen rekrytointitilanteissa oli syrjiviä käytäntöjä, kuten hakijoiden taustojen ja etnisyyden selvittämistä ja analysointia rekrytoivan tiimin kesken.
- Yrityksessä ei ollut annettu varoituksia epäsoveliaasta käytöksestä naisia kohtaan, vaikka HR oli niitä perustellusti esittänyt.
- Yrityksen sisäisessä kyselytutkimuksessa oli selvinnyt, että naispuoliset kokevat moninkertaisesti useammin häirintää tai kiusaamista kuin miehet, mutta asian korjaamiseksi ei ole ryhdytty mihinkään toimiin.
- Naispuoliselle myynti-insinööriä määrättiin miespuolisia pienempi palkka ja väitettiin valheellisesti sen olevan yrityksessä aloituspalkka.

1.2 Yhteistoimintalaki, muutosneuvottelut

- Yritys noudatti yhteisneuvottelulain pykäliä, mutta käytännöt olivat työntekijän näkemyksen mukaan ikäsyrjiviä. Lähellä eläkeikää olevat ja erityisesti eläkeputkeen pääsevät erotettiin ja takaisinottovelvoitteen päätyttyä aloitettiin rekrytointi lähes samaan tehtävään.

1.3 Työaikalaki ja työsopimuslaki

- Työpaikalla teetätettiin palkattomia ylitöitä,

ketjutettiin määräaikaisuuksia ja palkattiin perusteettomasti ihmisiä määräaikaisiin työsopimuksiin.

- Yrityksessä teetätettiin ylitöitä maksamatta lain edellyttämää korvausta.
- Työaikakirjanpito ei vastannut todellisuutta. Esimerkiksi työajan seuranta katkesi kello 20 ennen kuin kaikki olivat poistuneet työpaikalta.
- Kilpailukieltosopimus tehtiin, vaikka laissa sille määritellyt ehdot eivät täytyneet.

2 Työntekijän heikoman aseman hyväksikäyttö

Työelämässä esiintyy valitettavasti tilanteita, joissa työntekijöiden oikeuksia ja hyvinvointia laiminlyödään tarkoituksellisesti tai tiedostamatta. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi moraalisesti arveluttavien työtehtävien antaminen, syrjintä tai kohtuuttomien työolojen asettaminen. Työntekijä voi kohdata eettisiä haasteita omissa työtehtävissään tai huomata muiden joutuneen toimimaan epäeettisesti. Tässä osiossa käsitellään erilaisia tilanteita, joissa työntekijän heikompaa asemaa on hyväksikäytetty, sekä näiden tilanteiden eettisiä seurauksia.

2.1 Määrääminen toimimaan työssä epäeettisesti

- Yrityksen pääomistaja, joka toimi myös hallituksen puheenjohtajana, ohjasi laskuja muiden kirjattavaksi kirjanpitoon. Omistaja myös teki itse hankintoja, joista kaikki eivät kiertäneet projektiorganisaation kautta.
- Esihenkilö käyttäytyi uhkaavasti ja painosti työntekijän valmistelemaan rahoituspäätöksen yritykselle, jonka hinnoittelu vaikutti epäilyttävältä. Työntekijä kokee, että häntä johdettiin harhaan ja häneltä salattiin tietoja.

2.2 Esimiesaseman väärinkäyttö

- Uusi esihenkilö alensi työntekijänsä tittelitasolla saadakseen itselleen käyttöön tämän tittelin. Alaisen työtehtävät eivät muuttuneet.
- Yritys rekrytoi opiskelijoita palkattomaan harjoitteluun ilman harjoitteluun liittyvää asianmukaista ohjausta.
- Työnantaja tarjosi työsopimusta tehdessä etenkin nuorille hakijoille työsopimusta

arveluttavin ehdoin: selkeästi normaalitasoa matalampi palkka, nollatuntisopimus ja työntekijän kannalta epäedulliset irtisanomisajat. Yrityksessä työskennelleelle jäi kokemus, että nuorten kokemattomuutta käytettiin systemaattisesti hyväksi.

- Yrityksellä oli käyttäytymissäännöt (code of conduct) jotka vaativat ihmisten asiallista kohtelua työyhteisössä, mutta yrityksen johtamiskäytännöt olivat jatkuvasti ristiriidassa sääntöjen kanssa erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla eikä asiaan puututtu. Työntekijä ei uskaltanut viedä asiaa eteenpäin, sillä vaikka tarjolla on anonyymi ilmoituskanava, työntekijä pelkäsi silti paljastumista ja siitä juontuvia seuraamuksia.
- Esihenkilöllä ja tämän alaisella oli vuosien ajan salasuhte, joka johti eturistiriitoihin ja näkyi myös suosimisena.

3 Muut epäeettiset toimintatavat

Työelämässä saattaa tulla vastaan monenlaisia tilanteita, jotka eivät riko lakia mutta ovat silti vähintään moraalisesti arveluttavia. Tällaiset toimintatavat voivat liittyä esimerkiksi harhaanjohtavaan viestintään, tietojen manipulointiin tai ympäristön kannalta haitallisiin päätöksiin. Työntekijät voivat joutua tekemisiin näiden ongelmien kanssa joko suoraan tai välillisesti. Tässä osiossa tarkastellaan erilaisia epäeettisiä toimintatapoja, jotka ovat ristiriidassa yleisesti hyväksytyjen moraalisten periaatteiden kanssa.

3.1 Epäeettisyys liiketoiminnassa

- Työntekijä kertoo työnantajansa pantanneen asiakkailtaan tietoa projektien myöhästymisestä tai epäonnistumisesta, vaikka oli itse niistä tietoinen.
- Työntekijä oli ollut mukana ohjelmistoprojektien myyntitilanteissa, joissa työntekijän kollega oli kertonut asiakkaalle harhaanjohtavia esimerkkejä yrityksen tekemistä onnistuneista projekteista. Projektit olivat todellisia, mutta työntekijöiden vaihduttua yrityksellä ei ollut enää vuosiin ollut kyseisten projektien vaatimia kyvykkyyksiä.
- Organisaatiossa ulkoisella rahoituksella tehdyt akateemiset projektit eivät vastanneet tunti- ja henkilökirjauksiltaan toteutunutta. Tuntikirjauksen tehnyt henkilö ei ole välttämättä





tehty projektin eteen töitä tai työn sisältö on kaukana rahoitetusta tutkimuksesta ja sisällöistä.

- Työntekijä joutui asiakkaan vaatimuksesta kustantamaan tälle seuralaispalveluksia. [Ei ole tietoa, onko työnantaja vaatinut toimimaan näin, vai onko työntekijä itse kokenut painetta.]

3.2 Kyseenalainen alaiskäyttäytyminen

- Alainen ilmoitti esimiehelle antavansa tälle kohtuuttoman huonon arvosanan työilmapiiritutkimuksessa, mutta on valmis luopumaan tästä, jos saa palkankorotuksen.
- Palkkatietoja sisältävän järjestelmän ylläpitoa hoitava työntekijä kertoi itse kollegoilleen tietävänsä muiden palkkatason ja vertasi omaa palkkaansa julkisesti muiden palkkoihin.

3.3 Työkulttuurin tai -ilmapiirin aiheuttamat eettiset haasteet

- Yrityksen työntekijä havainnoi muiden laiminlyövän turvallisuusohjeita, mutta ei ilmoittanut laiminlyönneistä eteenpäin pelätessään paljastumista ja huonoa mainetta työyhteisössä.

3.4 Usein eettisesti ongelmalliseksi koettu mutta kuitenkin laillinen toiminta

- Työntekijän yritys teki liiketoimintaa kansainvälisten tupakkayhtiöiden kanssa. Mahdollisista eettisistä ongelmista ei käyty organisaatiossa keskustelua. [Liiketoiminta tupakkayhtiöiden kanssa on sallittua ja tuotteiden myynti aikuisille on tavanomaista, mutta eettinen haaste ymmärrettävä.]
- Ulkomainen omistaja ehdotti keinotekoisia organisaatio- ja rahoitustoimia, joilla kaikki verotettava tulos olisi siirretty veroparatiiseihin.

TEKin tekniikan etiikan työryhmän hahmottelemia kehityssuuntia eettisten ongelmien vähentämiseksi ja välttämiseksi

1. Ilmoituskanavan (whistleblower) vakiinnuttaminen ja kehittäminen

Ilmoittajansuojelulla on pantu käytäntöön EU:n ilmoittajansuojeludirektiivi eli ns. whistleblowing-direktiivi. Ilmoituskanava (whistleblowing-kanava) on nimensä mukaisesti kanava, jonka kautta organisaation jäsenet voivat ns. viheltää pilliin havaitessaan laitonta tai epäeettistä toimintaa. Ilmoituskanava on osa nykyistä EU-sääntelyä ja sellaisen perustaminen on vaatimus kaikille vähintään 50 hengen

yrityksille. Kanavan voi perustaa myös vapaaehtoisesti. Se on suunniteltu suojelemaan henkilöitä, jotka tuovat julki organisaatiossa tapahtuvia väärinkäytöksiä. Kokemuksia tämän toimivuudesta ei ole vielä laajasti, sillä ilmoituskanavaa on vaadittu vasta lyhyen aikaa EU:ssa. On tärkeää seurata ja arvioida ilmoittajansuojelulain toimivuutta ja vaikuttavuutta, sekä tehdä mahdollisia korjaustoimia tarpeen mukaan.

2. Edistetään aktiivista puuttumista lain rikkomiseen ja eettisiin ongelmiin

Lakien tarkoituksena on toimia ohjenuorana ja turvaverkkona, mutta on tilanteita, joissa lait eivät toimi odotetulla tavalla. Tämä voi johtua monista tekijöistä, kuten lain heikosta valvonnasta, tulkinvaraisuudesta tai siitä, että lainsäädäntö ei ole ajan tasalla vastaamaan nopeasti muuttuvan työelämän tarpeisiin. Lisäksi, vaikka puuttumiskeinoja olisi tarjolla, niitä ei aina hyödynnetä tehokkaasti. Syynä tähän voi olla resurssipula, pelko vastatoimista, tiedon puute tai jopa korrupcion aiheuttamat esteet. On myös mahdollista, että työntekijät tai esimiehet eivät uskalla ryhtyä toimiin, koska he kokevat, ettei laki suojele heitä riittävästi, tai he pelkäävät, että puuttuminen voisi vahingoittaa heidän uraansa. Edellä kuvattu anonyymi ilmoituskanava on joissain, mutta ei kaikissa tapauksissa korjaus näihin puutteisiin.

3. Vahvistetaan tietoisuutta solidaarisuusvelvoitteesta, joka velvoittaa myös ilmoittamaan organisaation eettisistä ongelmista

Työyhteisössä voi tulla vastaan tilanteita, joissa eettinen ongelma on oman esihenkilön aiheuttama, tai oma esihenkilö ei suostu edistämään työntekijän esille nostaman eettisen ongelman ratkaisemista. Organisaation ylimmällä johdolla on kuitenkin usein intressi ratkaista nämä ongelmat. Tällaisessa tapauksessa on tärkeää, että organisaatiolla on selkeät eettiset periaatteet ja käytännöt, joita myös noudatetaan. Työntekijöiden tulee voida luottaa siihen, että kaikki ongelmat käsitellään oikeudenmukaisesti riippumatta siitä, missä kohden organisaatiohierarkiaa ne esiintyvät. Avoin ja turvallinen ilmoituskanava on tärkeä, jotta ongelmista voidaan raportoida ilman pelkoa seuraamuksista. Lisäksi ylimmän johdon on otettava vastuu kaikista raportoiduista epäkohdista, tutkittava ne perinpohjaisesti ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin. Asiaan liittyy myös kysymys työntekijän solidaarisuusvelvoitteesta työnantajalle, joka osaltaan velvoittaa ilmoittamaan epäkohdista eteenpäin, jos oma esihenkilö ei edistä asian ratkaisemista.

4. Julkistetaan ”Hyvä irtisanomistapa” ohjeeksi, sillä irtisanomiset ovat erityisen herkkiä tilanteita eettisille ongelmille

Työntekijöiden irtisanominen on aina herkkä ja monimutkainen prosessi, joka vaatii huolellista harkintaa. Jos irtisanomistilanne hoidetaan huonosti esimerkiksi väärän toimintamallin tai ajoituksen vuoksi, seuraukset voivat olla vakavat. Väärä toimintamalli voi tarkoittaa esimerkiksi epäselvää viestintää, kunnioituksen puutetta tai asianmukaisen tuen laiminlyöntiä. Huono ajoitus taas voi pahentaa tilannetta, jos irtisanominen tapahtuu esimerkiksi juuri ennen lomaa tai vaikeassa henkilökohtaisessa tilanteessa. Tällaiset virheet voivat johtaa pitkäaikaiseen epäluottamukseen, huonontuneeseen työilmapiiriin ja maineen menettämiseen. Onkin olennaista, että irtisanomiset suunnitellaan ja toteutetaan huolella, ottaen huomioon sekä organisaation että työntekijän näkökulma ja oikeudet. ”Hyvä irtisanomistapa” voisi toimia ohjeena, joka määrittelee, miten irtisanomiset tulisi hoitaa ammattimaisesti ja inhimillisesti. Tällainen ohje voisi sisältää muun muassa suosituksia siitä, miten irtisanomiskeskustelut tulisi käydä, millaista tukea irtisanotuille työntekijöille tulisi tarjota, ja miten varmistetaan, että prosessi on oikeudenmukainen ja läpinäkyvä. Ohjeen julkistaminen edistäisi avoimuutta ja yhtenäisiä käytäntöjä, mikä voisi vähentää ristiriitoja ja lisätä luottamusta.

5. Eläkkeelle siirtyvän kanssa tehdään ”pehmeän laskun sopimus”, joka osoittaa, että henkilöä arvostetaan korulauseiden lisäksi myös todellisuudessa

Pitkän uran tehneiden osaamisen arvostuksen sijaan eläkeikää lähestyvä kohtaa valitettavan usein ikäsyrrintää työmarkkinoilla, ja nämä kokemukset näkyivät myös tekkiläisiltä kerätyssä aineistossa. Yksi tapa edistää pitkän uran tuoman osaamisen arvostusta voisi olla ”pehmeän laskun sopimus”. Se voisi olla käytäntö, jossa eläkkeelle siirtyvän työntekijän kanssa sovitaan erityisjärjestelyistä, jotka helpottavat siirtymävaihetta. Tämä voisi sisältää esimerkiksi osa-aikatyötä ennen lopullista eläkkeelle siirtymistä, mentorointiroolin uuden sukupolven kouluttamisessa tai muita joustavia ratkaisuja, jotka osoittavat arvostusta työntekijän panosta kohtaan. Oppia voisi hakea yliopistomaailmasta, jossa eläköityneet professorit ovat emeritus-tittelillä vielä mukana esimerkiksi opinnäytetöiden ohjauksessa.

6. Työntekijöiden veto-oikeus: työilmapiirin seurannan ja siitä seuraavien toimenpiteiden tulisi olla johdonmukaisia

Organisaatiot mittaavat järjestelmällisesti työilmapiiriä ja työhyvinvointia, mutta vaikka kyselyissä ilmenisi ongelmia, niihin ei välttämättä puututa tai puuttuminen on vain pintapuolista. Pelkkä seuranta ilman konkreettisia toimia on tehotonta ja jopa haitallista, sillä se luo illuusion huolenpidosta ilman todellista vaikutusta.

Kun seurannassa havaitaan kielteisiä tuloksia, kuten huonoa työilmapiiriä tai työntekijöiden tyytymättömyyttä, organisaation on reagoitava niihin viipymättä ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi työolosuhteiden parantamista, johtamiskäytäntöjen tarkistamista tai avointa keskustelua henkilöstön kanssa. Se voi tarkoittaa myös yksittäisten alaisten haitalliseen käytökseen puuttumista. Työpaikoille tarvitaan veto-oikeus, jossa työntekijät voivat anonyymisti nostaa ongelman uudelleen käsittelyyn, jos sen poistamiseksi tehdyt ratkaisut eivät ole riittävällä tasolla.

7. Työyhteisötaitoja ja erityisesti johtamisosaamista tulee vahvistaa

Monet työyhteisöjen arjen eettiset ongelmat syntyvät sosiaalisessa kanssakäymisessä. Hierarkkisen aseman vuoksi erityisesti johtamistilanteiden epäeettiset toimintatavat ovat ongelmallisia, sillä alaiset ovat termin mukaisesti alisteisessa suhteessa johtajiin. Epäeettiset johtamiskäytännöt voivat liittyä esimerkiksi julkiseen arvosteluun tai syytelyyn, tasapuolisuuden puutteeseen, tai tiettyjen työntekijöiden suosimiseen tai syrjimiseen. Tällaiset toimintatavat eivät ainoastaan riko eettisiä normeja, vaan myös vaarantavat koko työyhteisön hyvinvoinnin ja tuottavuuden. On tärkeää, että organisaatiot tunnistavat ja kitkevät tällaiset toimintatavat, ja että esimiehille tarjotaan koulutusta oikeudenmukaisesta ja arvostavasta johtamisesta.

8. Yrityksissä tulee käydä enemmän keskustelua yrityksen liiketoiminnan eettisyydestä

Yritykset kohtaavat usein liiketoiminnassaan eettisiä ongelmia, joilla on vaikutuksia niin työntekijöihin, asiakkaisiin kuin yhteiskuntaankin. Ne voivat liittyä esimerkiksi asiakkaisiin, jotka velvoittavat korruptioon asiakkuuden edellytyksenä, tai asiakkaiden eettisesti kyseenalaiseen toimialaan, kuten uhkapeleihin tai tupakkateollisuuteen. Asiakkaiden lisäksi eettiset ongelmat voivat liittyä arvoketjun yläpäähän, esimerkiksi kyseenalaisissa tuotanto-oloissa tuotettujen tuotteiden tai raaka-aineiden hankintaan. Yrityksissä olisi tärkeää olla mahdollisimman avoin keskustelukulttuuri eettisiin haasteisiin liittyen. Työntekijöiden tulisi tulla kuulluksi asiakkaiden ja kumppaneiden valinnassa, jos eettisiä ongelmia tunnistetaan. Liiketoiminnan päätösten perusteiden tulee olla yrityksessä mahdollisimman avoimesti tiedossa, ja niistä tulee kannustaa käymään aktiivista keskustelua.





Me tekniikan takana