

Marika Karvonen

KAUPAN ALAN MYYJIEN TIETOISUUS KAUPAN  
TYÖEHTOSOPIMUKSEN SISÄLLÖSTÄ

Liiketalouden koulutusohjelma  
2018

# KAUPAN ALAN MYYJIEN TIETOISUUS KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SISÄLLÖSTÄ

Karvonen, Marika  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Marraskuu 2018  
Sivumäärä: 48  
Liitteitä: 1

Asiasanat: työehtosopimukset, työehtosopimuslaki, kauppa-ala, tietämys

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kuinka tietoisia kaupan alan myyjät ovat kaupan työehtosopimuksen sisällöstä. Selvitettiin myös, kuinka tärkeää myyjille on, että työehtosopimusta noudatetaan työpaikoilla sekä kuinka tärkeää heille on itse tietää työehtosopimuksen sisältö. Tutkimuksen kohteena oli kaupan työehtosopimuksen kahdeksan eri osa-aluetta, jotka olivat koe-aika, irtisanomisaika, työvuorot, vapaapäivät, tauot, palkan lisät, sairastuminen sekä vuosiloma.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja tutkimuksen tiedonkeruun menetelmänä oli strukturoitu kyselylomake. Tutkimukseen kerättiin vastauksia Palvelu-alojen ammattiliiton kaupan alan jäseniltä. Työn teoriaosuudessa käsiteltiin työehtosopimusta, työehtosopimuslakia ja paikallista sopimista. Teoriassa käsiteltiin myös Kaupan työehtosopimusta ja työehtosopimuksesta aiheutuvia erimielisyyksiä kaupan alalla.

Tutkimuksen tuloksena selvisi, että kaupan alan myyjät ovat suurimmaksi osaksi hyvin tietoisia kaupan työehtosopimuksen sisällöstä. Kyselyn kahdeksasta osa-alueesta, myyjät olivat eniten tietoisia niistä työehtosopimuksen kohdista, jotka koskivat koe-aikaa, työvuoroja, taukoja, palkan lisiä ja vuosilomaa.

# KNOWLEDGE OF THE SALESPeOPLE ON THE CONTENT OF THE SALES COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS

Karvonen, Marika

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

November 2018

Number of pages: 48

Appendices: 1

Keywords: collective labour agreements, Collective Agreements Act, trade sector, knowledge

---

The purpose of this thesis was to find out how aware are the salespeople of the content in the sales collective labour agreements. It was also found how important does the salespeople keep that the collective labour agreement is compliance at the workplaces and how important it is that they know the content themselves. The subject of this research was eight parts of the collective agreement that were probation, notice, working shifts, days off, breaks during work, salary add-ons, falling ill and annual holiday.

This research was made as a quantitative research and the data was collected with a structured questionnaire. The data was collected from the members of the Service Union United PAM. The theoretical framework of this research was collective labour agreements, Collective Agreements Act and local agreements. In the theoretical framework was also the sales collective labour agreements and what kind of disagreements have come from the collective labour agreements in sales.

The results of this work is that mostly the salespeople are very well aware of the content in the sales collective labour agreements. From the eight parts they were most aware about probation, working shifts, breaks, salary add-ons and annual holiday.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖEHTOSOPIMUS.....	6
2.1	Työehtosopimuslaki .....	7
2.2	Paikallinen sopiminen .....	9
3	KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUS .....	11
3.1	Työehtosopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet kaupan alalla .....	12
4	TUTKIMUSMENETELMÄ .....	17
4.1	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.....	17
4.2	Kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimukset.....	18
5	TUTKIMUKSEN TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITE.....	19
6	KYSELYLOMAKKEEN LAADINTA .....	20
7	OPINNÄYTETYÖPROSESSI.....	23
8	TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI.....	24
9	TULOSTEN YHTEENVETO JA POHDINTA .....	44
	LÄHTEET .....	47
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Palvelualojen ammattiliiton kaupan työehtosopimusta tulisi noudattaa muun muassa niissä yrityksissä, joissa toimialana on vähittäiskauppa. Omassa työelämässä olen kohdannut vähittäiskaupan yrityksiä, joissa kaikkia sopimuksen sisältämiä ehtoja ei ole täysin noudatettu. Olen työskennellyt myyjänä noin 5 vuotta muutamassa eri yrityksessä ja viimeisimmässä työpaikassani päätin itse puuttua asiaan, kun siellä ei kaikilta osin noudatettu työehtosopimusta. Olin silloin melko uusi työntekijä kyseisessä paikassa, joten kyselin ensin pidempään olleilta työntekijöiltä, kuinka kauan siellä oli toimittu näin ja olivatko he tietoisia siitä, että niin ei työehtosopimuksen mukaan kuuluisi olla. Kaikki kollegani eivät tieneet. Myös myymäläpäällikölle tuntui asia olevan hieman epäselvä. Minulla on paljon lähipiirissä ihmisiä, jotka työskentelevät samalla alalla ja heiltä olen myös saanut kuulla, miten heidän työpaikoiltaan työehtosopimusta on jätetty noudattamatta eikä heidän kaikki työyhteisön jäsenet ole olleet edes tietoisia, että näin on tehty. Tämän myötä syntyi myöhemmin idea tehdä tästä aiheesta opinnäytetyö, kun aloin pohtimaan kuinka paljon kaupan alalla onkaan työntekijöitä, jotka eivät ole tietoisia työehtosopimuksen sisällöstä.

Tämä opinnäytetyö on siis tehty omasta mielenkiinnostani aihetta kohtaan eikä sillä ole toimeksiantajaa. Tutkimuksessa on kuitenkin tehty yhteistyötä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n kanssa. Tutkimuksesta on hyötyä ainakin PAM ry:lle, jonka jäseniin kaupan alan työntekijät kuuluvat. Jos jonkun työehtosopimuksen ehdon kohdalla huomataan olevan suuri määrä epätietoisuutta, voisi sen perusteella esimerkiksi PAM tuottaa lisätietoa myyjille asiasta. Aihe on myös ajankohtainen, sillä kaupan alan työehtosopimuksesta on neuvoteltu uudestaan vuoden 2018 alussa ja sen myötä siihen on tehty muutoksia. Samaa tutkimusongelmaa selvittävää tutkimusta en löytänyt, joten opinnäytetyölläni tuotetaan uutta tietoa.

## 2 TYÖEHTOSOPIMUS

Suomen työmarkkinoilla työlainsäädäntö luo perustan työehtojen sääntelylle. Eri alojen ammattiliitot ja työnantajaliitot tai yksittäiset yritykset tekevät työehtosopimuksia, joissa sovitaan lakia yksityiskohtaisemmin työsuhteen ehdoista. Työehtosopimuksessa sovitut ehdot sitovat kumpaakin sopimuksen solminutta osapuolta sekä turvaavat osapuolille tasavertaisen aseman. Sopimuksessa sovitut ehdot ovat vähimmäisehtoja eikä niitä saa alittaa ja sopia työntekijän kannalta huonommista ehdoista. Sopimukseen sisältyvät ehdot koskevat muun muassa työaika, palkkaa ja sen erilaisia lisiä, poissaoloja ja vuosilomaa. Työehtosopimuksen ehtoja on sovellettava myös yksittäisissä työsuhteissa. Työehtosopimuksen kesto on määräaikainen. (Huhta 2017, 40; Työsuojeluhallinto 2018.) Työehtosopimukset voivat olla normaalisitovia tai yleissitovia. On olemassa myös yrityskohtaisia työehtosopimuksia, jotka nimensä mukaisesti koskevat vain kyseistä yritystä.

Normaalisitovaa työehtosopimusta on velvollinen noudattamaan sellainen työnantaja, joka kuuluu sopimuksen solmineeseen työntajaliittoon. Normaalisitova työehtosopimus asettaa velvollisuuksia myös työntekijälle, sillä siihen liittyy työrauhavelvollisuus. Työrauhavelvollisuus tarkoittaa sitä, että ammattiliitto sitoutuu jäsentensä puolesta siihen, että työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei sopimukseen kohdistuvia työtaistelutoimenpiteitä sallita. Tällaisia toimenpiteitä ovat ne, joilla pyritään muuttamaan tai kumoamaan jokin työehtosopimuksen ehdoista, esimerkiksi menemällä lakkoon. Sopimuksen tehneet työnantajaliitot lupaavat puolestaan valvoa, että alan työpaikoilla noudatetaan työehtosopimusta. (Minilex 2018; Palvelualojen ammattiliiton www-sivut 2018.)

Jotta työehtosopimus olisi yleissitova, sen tulee olla valtakunnallinen ja asianomaisella alalla edustettavana pidetty eli vähintään puolet alan työntekijöistä on työskenneltävä sellaisen työnantajan alaisena, joka lain mukaan on sidottu kyseisen alan työehtosopimukseen. Ammattiliittojen ja työnantajaliittojen välinen sopimus ei ole automaattisesti yleissitova, vaan se vahvistetaan työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa. Yleissitova työehtosopimus turvaa vähimmäistyoehdoja sellaisille työntekijöille, jotka ovat järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa eli

työnantaja ei kuulu työnantajaliittoon. Myös kaikkien järjestäytymättömien työnantajien on silloin noudatettava kyseisen alan voimassa olevan työehtosopimuksen vähimmäismääräyksiä. Yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisvelvoite on yksipuolinen, joten se velvoittaa vain työnantajia. (Minilex 2018, Työsopimus.fi 2013.)

## 2.1 Työehtosopimuslaki

Työehtosopimusten tekemistä määrittelee työehtosopimuslaki (436/1946). Työehtosopimuksen sisällön on täytettävä työehtosopimuslain 1§:ssä säädetyt edellytykset. Tämän lain mukaan työehtosopimus on sopimus, joka sisältää ehdot, joita työsuhteissa ja työehtosopimuksissa tulee noudattaa eli työehtosopimuksen normimääräykset. Sopimuksen solmijat ovat yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajayhdistys sekä yksi tai useampi rekisteröity työntekijän yhdistys. Työehtosopimuksessa voi olla useita osapuolia sekä työnantaja- että työntekijäpuolelta. Ehtona on, että yhdistyksen varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu sen jäsenten etujen valvominen työsuhteissa. Jotta sopimus voitaisiin katsoa olevan sellainen työehtosopimus, johon lakia voidaan soveltaa, täytyy sopimuksen sisältää ainakin yksi työsuhteen ehdoksi luonnehdittava määräys. Tällaisia määräyksiä ovat esimerkiksi palkkaa tai työaikaa koskevat. (Työehtosopimuslaki 436/1946 1 §; Saloheimo 2012, 27, 38.)

Työehtosopimuslaki määrää, että työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus lasketaan syntyneeksi myös, jos sopijaosapuolten välisessä neuvottelussa sen sisältö kirjataan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti oikeaksi. Sopimuksella täytyy olla selkeä kirjallinen muoto, sillä sen ulkopuolelle jätettyjä tekstejä tai muita viittaamattomia aineistoja ei pidetä osana sopimusta. Kuukauden sisällä sopimuksen allekirjoittamisesta, työnantajapuolen on toimitettava sopimuksesta jäljennös sekä sähköinen versio ministeriölle, joka vastaa työsuojelusta ja sen valvonnasta. Ministeriölle on myös ilmoitettava liittoon kuuluvien jäsenyritysten määrä ja niissä työskentelevien työntekijöiden määrä ryhmiteltynä heidän työsuhteissaan sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti. Työehtolaissa on myös säädetty työehtosopimuksen lakkaamisesta. (Työehtosopimuslaki 436/1946 2 §; Saloheimo 2012, 31-32.) Työehtosopimuslain 2-4 §:n koskevat lähinnä valtakunnallisen työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista. Työehtosopimus on pätevä, vaikkei näitä velvoitteita nouda-

tettaisi. (Saloheimo 2012, 35.) Jos työehtosopimusta ei ole tehty määräajaksi, sopimukseen osallinen voi milloin tahansa irtisanoa sopimuksen kolmen kuukauden kuluksi, ellei irtisanomisajasta ole sovittu toisin. Myös irtisanominen on tehtävä kirjallisessa muodossa. (Työehtosopimuslaki 436/1946 3 §.) Työehtosopimuksen 4 §:n mukaan työehtosopimukseen ovat sidottuja ne työnantajat ja yhdistyksen, jotka ovat sopimuksen osapuolina olleet. Näillä yhdistyksillä voi olla alayhdistyksiä, joita sama sopimus sitoo. Se sitoo myös niitä jäsenyönantajia ja työntekijöitä, jotka ovat kyseeseen sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä. Edellä mainittujen on myös noudatettava toistensa kanssa solmituissa työsopimuksissa työehtosopimuksen määräyksiä. Mikäli yrityksen haltija vaihtuu, myös uuden haltijan on noudatettava työehtosopimuksen oikeuksia ja velvollisuuksia, jos edeltäjä on ollut siihen osallinen tai muuten sidottu. (Työehtosopimuslaki 436/1946 4 §, 5§; Saloheimo 2012, 57-58.)

Koska työehtosopimuslaki määrää, että työehtosopimuksen on sisällettävä normimääräyksiä, on lain 6 §:n mukaan työsopimus mitätön niiltä osin kuin se on ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa (Työehtosopimuslaki 436/1946 6 §). Tämä määräys koskee työsopimuksia, jotka on solmittu sekä ennen että jälkeen työehtosopimuksen voimaantulon (Saloheimo 2012, 92). Työehtosopimuslaissa on myös määrätty hyvityssakoista, jotka työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä joutuvat maksamaan, jos tahallisesti rikkoo jotain työehtosopimuksen määräystä. Työnantaja voidaan tuomita maksamaan enintään 23 500 euroa ja työntekijä enintään 230 euroa. Hyvityssakkoon tuomitsemista voidaan toistaa siihen asti, kunnes työehtosopimuksen vastainen asiointi on poistettu. Laki sallii työehtosopimuksissa tämän määräyksen muuttamisen tai jopa kokonaan poistamisen. Hyvityssakon rahamäärät tarkistetaan kolmivuotiskausittain rahan arvon muutosta vastaavaksi valtioneuvoston toimesta. (Työehtosopimuslaki 436/1946 7 §, 13 a §.)

Työehtosopimuslain 8 § velvoittaa työehtosopimukseen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat koko työehtosopimuksen tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen eli tämä lain pykälä liittyy aiemmin mainittua työrauhavelvollisuuteen (Työehtosopimuslaki 8 §). Jos ei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, myös tämän laiminlyönnistä voidaan määrätä yhdistykselle tai työnantajalle hyvityssakko, joka saa olla enintään 23 500 euroa. Tätä hyvityssakkoa koskee sama tarkistamismääräys kuin työehtosopi-



muksen laiminlyömisestä seuraavaa sakkoa. (Työehtosopimuslaki 9 §, 13 a §.) Kun työehtosopimuskausi päättyy myös sitä koskeva työrauhavelvollisuus lakkaa olemasta, joten tällöin voidaan ryhtyä painostustoimiin uuden sopimuksen aikaansaamiseksi (Saloheimo 2012, 183).

Hyvityssakko voidaan jättää tuomitsematta erityisestä syystä. Sitä tuomittaessa tulee ottaa huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, muun muassa vahingon suuruus, syyllisyyden määrä sekä yhdistyksen tai yrityksen koko. Jos työehtosopimuksessa ei ole määrätty toisin, hyvityssakko maksetaan vahinkoa kärsineelle, jos kyseessä on ollut omaisuusvahinko. Muussa tapauksessa hyvitys menee sille asianosaiselle, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu. (Työehtosopimuslaki 10 §.)

Työehtosopimus voidaan lain mukaan purkaa heti, jos toinen siihen sidotuista osapuolista rikkoo sopimuksen määräyksiä niin olennaisesti, ettei toiselta sopimuksen sidotuilta osapuolilta voida kohtuuden nimissä vaatia sopimussuhteen jatkamista. Jos sillä työehtosopimuksen osapuolella, jonka johdosta sopimus puretaan, on useampi osallinen, myös heidän sopimus voidaan kahden viikon kuluessa irtisanoa. Jos työehtosopimus on julistettu purkautuneeksi ja kannetta ajaneeseen osapuoleen kuuluu useampi osallinen, on heillä kaikilla oikeus irtisanoa sopimus kahden viikon kuluessa. Tällä tavoin irtisanottu työehtosopimus lakkaa heti olemasta voimassa. (Työehtosopimuslaki 11 §.)

## 2.2 Paikallinen sopiminen

Työehtosopimukseen voidaan sisällyttää mahdollisuus työehtojen sopimiseen paikallisesti. Joissakin yhteyksissä voidaan myös puhua käsitteestä työpaikkakohtainen sopiminen eli sovitut asiat koskevat vain tiettyä työpaikkaa. Työehtosopimuksen ehtoissa voidaan siis sallia, kehottaa, kelpuuttaa tai edellyttää paikallista sopimista. Työnantaja ei voi päättää asiasta yksipuolisesti, mikäli työehtosopimuksessa edellytetään paikallista sopimista. Paikallisella sopimisella pyritään lisäämään työnantajien ja työntekijöiden välistä yhteisymmärrystä. Tällainen menettely mahdollistaa työpaikoilla sopimisen työntekijän kannalta paremmista ehdoista työsuhteen kannalta kuin mitä laki ja työehtosopimus edellyttävät. Myös yksittäisissä työsuhteissa voidaan

sopia työntekijälle paremmista ehdoista. Paikallinen sopiminen palvelee työntekijöiden etuja, mutta myös työnantajan tarpeita ja sen avulla on mahdollista lisätä tarvittavaa joustoa työelämän kiireisiin. Yleisimmin paikallista sopimista hyödynnetään työaika- tai palkkaa koskevissa asioissa. Sopia voi myös sellaisista asioista, joista ei ole määräyksiä työehtosopimuksissa, työsopimuksissa tai työlaeissa. Tällaisia ovat muun muassa etätyö, liikkuva työ sekä työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvät. Paikallisesti ei voida sopia sellaisista ehdoista, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. Paikallisen sopimuksen voi tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Jos toistaiseksi voimassa olevalle sopimukselle ei ole erikseen sovittu irtisanomisaikaa, sen tavanomaisesti määrittelee työehtosopimus.

Työlainsäädännössä ja työehtosopimuksessa usein edellytetään paikallisen sopimuksen tekemistä tietyissä tilanteissa kirjallisesti, mutta sopimuksen osapuolet voivat yleensä itse päättää onko sopimuksen muoto kirjallinen vai suullinen. Jos sopimus tehdään yksittäisen työntekijän kanssa, sen ei tarvitse olla kirjallinen. Yksityisen sektorin työpaikoissa neuvottelu- ja sopimisosapuolina ovat työnantaja ja luottamusmies. Luottamusmies on ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden keskuudesta valittu henkilö, joka valvoo edustamiensa työntekijöiden etuja ja pitää huolen, että työpaikalla noudatetaan alan työehtosopimusta ja muita työelämän lakeja. Hänen tulee pitää huoli siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Tarvittaessa luottamusmies neuvoo ja tukee muuta henkilöstöä työelämässä. Mikäli työnantaja ja työntekijä eivät keskenään saa ristiriitattilanteita selvitettyksi, on luottamusmieheltä mahdollista saada apua. Ammattiliitot tarjoavat luottamusmiehille monenlaisia koulutuksia. Luottamusmies tarvitsee aina asianomaisilta erillisen valtuutuksen, jos paikallisella sopimisella ollaan puuttumassa yksittäisen työntekijän työsopimukseen tai muihin kuin työehtoihin liittyviin asioihin. Ennen kuin paikallinen sopimus allekirjoitetaan, on luottamusmiehen lähetettävä se omaan liittoonsa nähtäville. (Minilex 2018; Työsuojeluhallinto 2018; Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö; Palvelualojen ammattiliiton www-sivut 2018; Työelämään.fi.)

### 3 KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Kaupan alan työehtosopimuksesta neuvottelevat Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kaupan liitto. Kaupan liitto on kaupan alan valtakunnallinen edunvalvontajärjestö ja sen tehtävänä on edistää suomalaista kauppaa.

Yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliittona toimii Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Päätehtävä PAMilla on neuvotella palvelualoille työehtosopimukset. Sen tarkoituksena on parantaa alan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työhön, työyhteisöön, työn turvallisuuteen ja liiketoiminnan kehittämiseen. PAM pyrkii myös parantamaan jäsentensä toimeentuloa, työsuhdeturvaa sekä elämisen laatua. Palvelualojen ammattiliitto on perustettu vuonna 2000 ja siihen kuuluu noin 230 000 jäsentä, joista naisia on 76 %. PAMin pääsopimusaloja ovat vähittäis- ja tukku-kauppa, majoitus-, ravitsemis- ja vapaa-ajanpalveluala, siivous- ja kiinteistöpalvelu, apteekki, parturi- ja kampaamoala, vartijat, erityisalajat ja esimiehet. Suurin osa PAMin jäsenistä työskentelee vähittäiskaupassa tai majoitus- ja ravitsemisalalla. (Palvelualojen ammattiliiton www-sivut 2018.)

PAMin kaupan alan työehtosopimus on yleissitova ja sitä noudatetaan niissä yrityksissä, joissa toimialana on vähittäiskauppa, tukkukauppa, agentuuritoiminta, kioski-kauppa, huolto- ja liikenneasematoiminta, kaupan palvelu- ja tukitoiminta tai konevuokraus. Kaupan työehtosopimuksen määräykset koskevat kaupan alan työsuhteita, työaika, palkkoja, poissaoloja, vuosilomaa, työmatkoja ja sopimista työpaikoilla. Se sisältää myös muita erinäisiä määräyksiä sekä neuvottelujärjestyksen ja työrauhan. (Kaupan työehtosopimus.)

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltiin vuoden 2018 alussa ja se on voimassa 31.1.2020 asti eli 2 vuotta. Uuden työehtosopimuksen myötä palkkoja korotettiin. Muutoksia tehtiin muun muassa osa-aikaisten työntekijöiden työajan tarkasteluun, yötyöstä sopimiseen ja poissaoloista ilmoittamiseen.

### 3.1 Työehtosopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet kaupan alalla

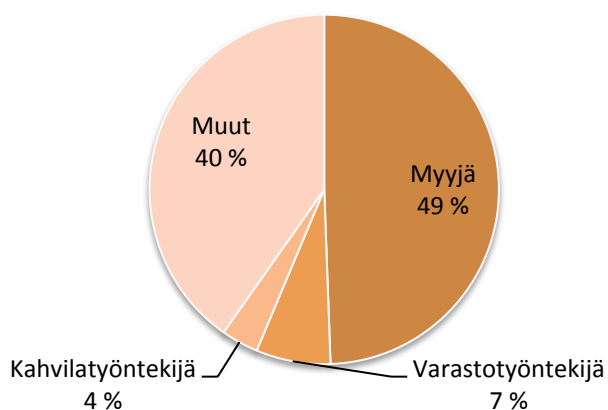
Työnantajalla on tulkintaoikeus työehtosopimuksen toteuttamisesta työpaikalla. Sen perusteella työnantaja ratkaisee, miten työehtosopimuksen eri ehtoja sovelletaan. Jos työntekijät eivät ole tyytyväisiä työnantajan tekemiin ratkaisuihin, tulee heidän riitauttaa työnantajan tulkinta. Työehtosopimukseen kohdistuvasta riidasta tulee neuvotella työehtosopimuksissa säännönmukaisesti olevien neuvottelulausekkeiden järjestyksen mukaan. Jos pelkkä työntekijän ja työnantajan välinen neuvottelu ei riitä, neuvottelevat sen jälkeen paikallisesti luottamusmies ja työnantaja. Jos tarve vaatii, neuvotellaan vielä työehtosopimukseen osallisten liittojen välillä. Suurin osa erimielisyyksistä saadaan ratkaistua edellä mainittujen tahojen kesken pitämässä neuvotte-luissa. Mikäli asiaa ei saada sovituksi ja se jää riitaisaksi, silloin asia voidaan saattaa ratkaistavaksi tuomioistuimelle. (Saloheimo 2012, 121.)

Palvelualojen ammattiliitto neuvoo myös ongelmatilanteissa ottamaan ensin yhteyttä luottamusmieheen ja ottamaan hänet mukaan keskusteluun, jos esimiehen kanssa ei päästä yhteisymmärrykseen. Olen itse työskennellyt kaupan alalla työpaikoissa, mis-sä kaikkia työehtosopimuksen ehtoja ei ole noudatettu. Kyseessä on aina ollut tauo-tukseen tai vuosilomaan liittynyt asia, joten ne on saatu paikallisesti selvitettyä omas-ta aloitteestani ilman luottamusmiestä. Jos asia jää luottamusmiehenkin kanssa eri-mieliseksi, laaditaan siitä erimielisyysmuistio, jonka mallista on usein sovittu työeh-tosopimuksessa. Erimielisyysmuistiosta on tehtävä kaksi kappaletta, jotka luotta-musmies toimittaa PAMin aluetoimistoon ja työnantajan työnantajaliittoon. Mikäli työpaikalla ei ole luottamusmiestä, PAM neuvoo ottamaan yhteyttä liiton työsuhde-neuvontaan tai lähimpään liiton aluetoimistoon. (Palvelualojen ammattiliiton www-sivut 2018.)

Erimielisyystapauksia, jotka menevät Palvelualojen ammattiliiton käsittelyyn, on vuosittain noin 1500. PAMin internet-sivuille on listattu sen jäsenten avoimet erimie-lisyystapaukset, avoimet oikeustapaukset sekä päättyneet oikeustapaukset koko maassa ja kaikissa kyseisen työehtosopimuksen toimialoilla. Tämän opinnäytetyön tutkimukseen liittyen suodatin listoista kaupan alaa koskevat avoimet erimielisyysta-paukset ja oikeustapaukset. Avoimia erimielisyystapauksia oli 87 ja avoimia oikeus-tapauksia 26 (hakupäivä 30.10.2018). (Palvelualojen ammattiliiton www-sivut 2018.)

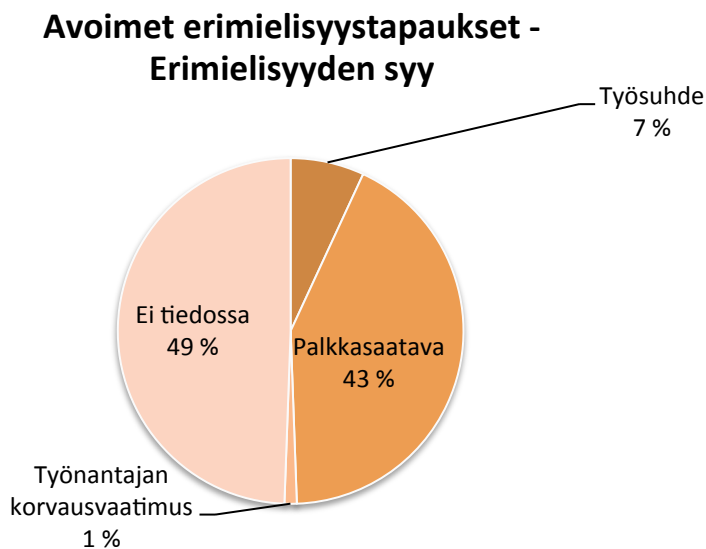
Avoimista erimielisyystapauksista suurimman osan käsittelyyn ovat tuoneen myyjät, joita nähdään kuviossa 1 olevan melkein puolet. Varasto- ja kahvilatyöntekijöitä oli muutama sekä pari johtoasemassa olevaa, mutta suurelle osalle tapauksista ei oltu määritelty ammattiryhmää ollenkaan.

### Avoimet erimielisyystapaukset - Jäsenen ammatti



Kuvio 1. Palvelualojen ammattiliiton jäsenen ammatti avoimissa erimielisyystapauksissa.

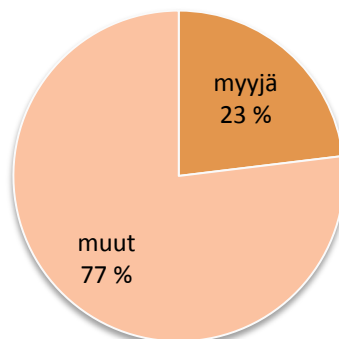
Kuviosta 2 nähdään, mistä eri syistä on erimielisyyksiä tuotu käsittelyyn. Puolet tapauksista oli listattu ilman syytä. Ilmoitetuista syistä eniten oli palkkasaatavia koskevia tapauksia (43 %). Ilmoitettuna syinä oli myös kuusi työsuhteeseen ja yksi työnantajan korvausvaatimukseen liittyvää tapausta.



Kuvio 2. Erimielisyyden syy Palvelualojen ammattiliiton avoimissa erimielisyystapauksissa.

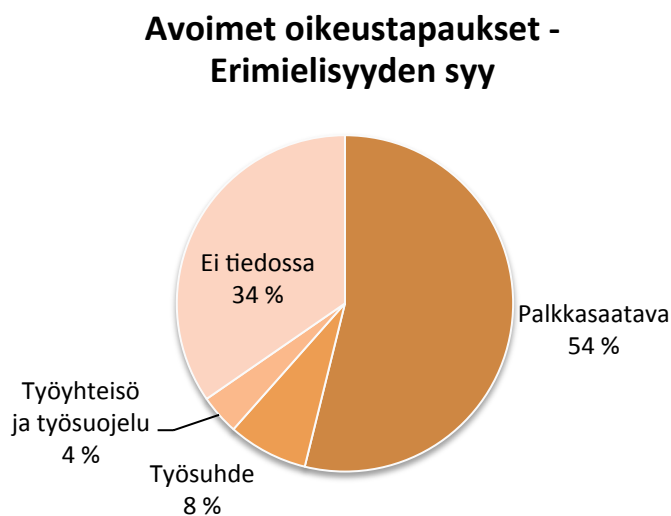
Kuviosta 3 nähdään, että avoimissa oikeustapauksissa kuusi tapausta (23 %) oli myyjiltä. Muihin ammatteihin kuului pääluottamusmies, kuvausnäytevastaava, visualisti ja varastotyöntekijä. Muihin tapauksiin ei oltu listattu ammattia. Jostain syystä yhdeksän näistä tapauksista koski kuitenkin lisätietojen mukaan kielilisan saamista englantia ja venäjää puhuville myyjille eli jos nämä yhdeksän lisätään myyjien osuuteen, olisi heidän osuutensa silloin 43 prosenttia tapauksista.

**Avoimet oikeustapaukset -  
Jäsenen ammatti**



Kuvio 3. Palvelualojen ammattiliiton jäsenen ammatti avoimissa oikeustapauksissa.

Suurin erimielisyyden syy avoimissa oikeustapauksissa oli palkkasaatava (54 %). Näihin tapauksiin oli lisätietoihin kerrottu syyksi muun muassa kielilisen puuttuminen ja sairausajan palkan maksamatta jättäminen. Noin kolmasosaan tapauksista ei ollut listattu erimielisyyden syytä. Lisätiedoissa näissä tapauksissa lukee kuitenkin muun muassa työtaturma ja työsuhteen irtisanominen, luultavasti laitton sellainen näissä tapauksissa. Kaksi tapausta oli ilmoitettu koskevan työsuhdetta ja yhden tapauksen työyhteisöä ja työsuojelua (kuvio 4).



Kuvio 4. Erimielisyyden syy Palvelualojen ammattiliiton avoimissa oikeustapauksissa.

Piia Karioja Lapin ammattikorkeakoulusta on kirjoittanut opinnäytetyön, jossa tutkittiin kaupan työehtosopimuksen noudattamista. Tutkimuksessaan hän haastatteli Palvelualojen ammattiliiton Pohjanmaan alueen aluepäällikköä Marja Salmivuorta. Haastattelu tehtiin puhelinhaastatteluna huhtikuussa vuonna 2014.

Haastattelussa käy ilmi, että Salmivuoren mukaan, kaupan alalla isot yritykset, jotka kuuluvat työnantajaliittoon, noudattavat erittäin hyvin työehtosopimuksen ehtoja etenkin palkkasaatavien osalta. Isojen yritysten puolelta tulevat erimielisyystapaukset ovat usein työehtosopimuksen tulkintoihin liittyviä erimielisyyksiä, jotka koskevat muun muassa työnantajan velvollisuutta maksaa sairausajanpalkkaa tai vastuulisää. On melko yleistä, että pienet järjestäytymättömät työnantajat eivät noudata työehtosopimusta. Näissä yrityksissä ilmenee jonkin verran muun muassa liian alhaisia

palkkoja, maksamattomia lisiä, lomapalkkoja ja lomarahoja. Syy näihin on usein se, että pienet työnantajat eivät tiedä, että on olemassa yleissitova työehtosopimus, jota heidän tulisi noudattaa. Näin ollen työnantaja saattaa sopia esimerkiksi työntekijän kanssa huomomasta palkasta sekä muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, joille on työehtosopimuksessa määrätty minimiehdot.

Salmivuori kertoi, että kaikista hankalimpia erimielisyyksiä selvittää on irtisanomiseen liittyvät. Syynä saattaa olla, että työnantaja ei halua myöntää toimineensa väärin irtisanoessaan työntekijän. On myös vaikea näyttää toteen esimerkiksi sellaisia tapauksia, joissa työntekijälle on annettu varoituksia ennen irtisanomista, vaikka varoitukselle ei todellisuudessa ole ollut aihetta. Haastattelussa ilmeni myös, että Salmivuoren mukaan Palvelualojen ammattiliiton jäsenet ovat yleensä hyvin tietoisia työehtosopimuksen määräyksistä ja ovat usein yhteydessä liittoon selvittääkseen, miten milloinkin tulisi toimia ja mitä noudattaa. Syitä yhteydenottoon ovat muun muassa selvittäminen vuosiloman pituudesta, irtisanomisajasta tai äitiysloma-ajasta ja sen ilmoittamisesta. Näiden lisäksi usein otetaan yhteyttä myös alipalkkasaataviin tai muihin isompiin erimielisyyksiin liittyvissä asioissa, joita ei välttämättä työpaikalla saada enää selvitettyksi. (Karioja 2014, 38-40.)



## 4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tässä osiossa käsitellään opinnäytetyössä käytettyä tutkimusmenetelmää teoriassa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin survey-tutkimuksena verkossa sähköpostin välityksellä. Survey-tutkimukseksi nimitetään suunnitelmallista kysely- tai haastattelututkimusta, jossa aineisto kerätään kyselylomakkeella (Heikkilä 2014, 17). Tämä menetelmä valittiin sen takia, että sen avulla saadaan nopeasti kerättyä vastauksia laajalta ihmisjoukolta.

### 4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Määrällinen tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, kuinka paljon sekä kuinka usein? Sitä voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Tutkimuksesta saatuja tuloksia havainnollistetaan taulukkojen tai kuvioiden avulla. Yleisin tiedonkeruumenetelmä kvantitatiivisessa tutkimuksessa on kyselylomake, jossa vastausvaihtoehdot ovat numeraalisia tai valmiiksi strukturoituja eli vastausvaihtoehdot ovat annettu valmiiksi.

Kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkimusongelma, joka muutetaan tutkimuskysymykseksi eli pienemmiksi alaongelmiksi. Tutkimusongelmakin on usein kysymykseksi muotoiltu asia, mitä pohditaan ja johon pyritään tutkimuksella saamaan ratkaisu. Tutkimusta varten täytyy tuntea hyvin, mitkä tekijät vaikuttavat tutkittavaan aiheeseen. Tutkimuksesta saatujen tulosten avulla pyritään yleistämään eli tutkimuksen vastaajiksi valitun otoksen katsotaan edustavan koko perusjoukkoa. Kvantitatiiviseen tutkimukseen tarvittavia tietoja voidaan hankkia muiden keräämistä aikaisemmista tilastoista, rekistereistä sekä tietokannoista tai tiedot kerätään itse. Valmiit tilastot ovat harvoin sellaisessa muodossa, että niitä voitaisiin käyttää suoraan, vaan niitä saatetaan joutua muokkaamaan, yhdistelemään ja tarkistelemaan ennen tutkimuksessa käyttämistä. (Heikkilä 2014, 15-16; Kananen 2011, 17.) Jos tutkimuksen perusjoukko on esimerkiksi hyvin suuri, on otantatutkimus parempi vaihtoehto. Silloin on oltava tarkkana, että otos vastaa perusjoukkoa tutkittavien ominaisuuksien suhteen. (Heikkilä 2014, 32.)

## 4.2 Kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimukset

Hyvän kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimuksista yksi on se, että tutkimuksen tulee mitata sitä, mitä olikin alun perin tarkoitus selvittää. Tätä kutsutaan validiteetiksi eli pätevyudeksi. Tutkimukselle on hyvä asettaa täsmällisiä tavoitteita ja validius varmistettava huolellisella etukäteen tehdyllä suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla, sillä validiutta on vaikea tarkastella jälkikäteen. Tutkimuksessa käytettävän kyselylomakkeen on mitattava oikeita asioita yksiselitteisesti ja koko tutkimusongelma kattaen. Validiutta edistää myös tarkka perusjoukon määrittely, edustavan otoksen saaminen sekä korkea vastausprosentti. (Heikkilä 2014, 27.)

Toinen perusvaatimus hyvälle kvantitatiiviselle tutkimukselle on reliabiliteetti eli kuinka luotettava ja tarkka tulos on. Jotta tulos olisi mahdollisimman luotettava on otoksen edustus koko perusjoukosta varmistettava. Tutkimuksen tulos ei saa olla satumanvarainen ja näin voi käydä, jos otoskoko on hyvin pieni. Koko tutkimuksen ajan on oltava tarkka ja kriittinen, sillä virheitä voi sattua, kun tietoja ja tuloksia kerätään, syötetään, käsitellään sekä tulkitaan. (Heikkilä 2014, 28.)

Hyvän tutkimuksen perusvaatimukseen kuuluu myös puolueettomuus eli objektiivisuus. Se tarkoittaa sitä, että tutkija ei saa antaa omien poliittisten tai moraalisten vakaumusten vaikuttaa tutkimusprosessiin. Hyvä tutkimus on myös taloudellisesti kannattava sekä tehokas. Kaikkiin tieteelliseen tutkimukseen ei välttämättä liity taloudellisia tavoitteita eikä taloudellisuus tarkoita aina mahdollisimman halpaa. Laadukkaisiin tutkimuksiin kannattaa panostaa, jotta tuloksiin voidaan luottaa. Avoimuus on myös hyvän tutkimuksen merkki eli tutkittavalle selvitetään tutkimuksen tarkoitus ja käyttötapa. On myös huolehdittava, että tuloksia raportoitaessa ei vaaranneta kenenkään yksityisyyttä tai liike- ja ammattisalaisuutta. Tutkimuksen tulee olla hyödyllinen ja käyttökelpoinen. Tällainen tutkimus tuo esiin jotain uutta ja on relevantti. Hyvällä tutkimuksella on myös sopiva aikataulu ja sen tietojen tulee olla käytössä silloin, kun niille on tarve. Tutkimusta suunnitellessa tulee sille varata tarpeeksi aikaa, jotta kyselylomakkeesta ei tule kiireellä tehty ja näin ollen tuottaa epäluotettavia tutkimustuloksia. Tutkimuksesta saatujen tietojen on hyvä olla tuoreita ja täsmällisiä. (Heikkilä 2014, 28-30.)

## 5 TUTKIMUKSEN TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on se, että tietävätkö kaupan alan myyjät mitä kaupan alan työehtosopimus sisältää. Tutkimuskysymykset, jolla ongelmaa tutkitaan, on jaettu kahdeksaan eri osioon, joita ovat koeaika, irtisanomisaika, työvuorot, vapaapäivät, tauot, palkan lisät, sairastuminen sekä vuosiloma. Tutkimuksen tavoitteena on siis selvittää, kuinka tietoisia kaupan alan myyjät siitä, mitä heidän alansa työehtosopimus määrää edellä mainituista asioista. Kaupan liiton tutkimuksen mukaan, vuonna 2015 kauppa on työllistänyt 284 000 henkilöä, joista yli puolet (57 %) vähittäiskaupassa, 28 prosenttia tukkukauppa ja agentuuritoiminnassa ja 15 prosenttia autokaupassa (Kaupan liitto 2016). Näin ollen tutkimuksen perusjoukko on suuri. Jotta tutkimus olisi mahdollisimman pätevä, tarkka ja luotettava, tutkimuksen otos on Palvelualojen ammattiliiton kaupan alan jäsenet, sillä he ainakin varmasti työskentelevät tutkimuksessa vaaditulla alalla ja heitä koskee kaupan alan työehtosopimus. Sähköpostilla lähetetty verkkotutkimus ei ole kaikista validein tapa kerätä tietoa, sillä kukaan ei ole valvomassa vastaustilannetta, mutta sen avulla saadaan melko edustava otos. Tämä vaikuttaa myös tutkimuksen reliabiliteettiin.

## 6 KYSELYLOMAKKEEN LAADINTA

Kyselylomakkeen teko kannattaa aloittaa vasta sitten, kun tutkimusongelma ja muut tiedon tarpeet ovat selvillä. Kun tutkimus suoritetaan kyselylomakkeen avulla, tulee kysymysten olla yksiselitteisiä, jotta kaikki ymmärtäisivät ne samalla tavalla. Kysymysten on hyvä olla lyhyitä, sillä pitkien kysymysten hahmottaminen voi olla joillekin vastaajille hankalaa. Lomakkeen alkuun on hyvä sijoittaa helppoja kysymyksiä, joiden avulla saadaan vastaajan mielenkiinto tutkimusta kohtaan heräämään. Henkilötiedot on parasta asettaa kyselyn loppuun, sillä muuten vastaaja saattaa liiaksi asettaa näiden tietojen rajaamaan rooliin. Hyvässä kyselyssä kysymykset etenevät loogisesti. Kysymykset tulee jakaa aihealueittain ja yleisestä yksityiseen. Lomake ei saa olla liian pitkä, joten jokaisen kysymyksen tarpeellisuutta harkitaan. Hyvä kyselylomake on selkeä ja siisti. Kyselyn tulisi myös saada vastaaja tuntemaan vastaaminen tärkeäksi.

Kyselylomakkeen kysymykset koostuvat kahdesta osasta, kysymystekstistä ja vastausosasta. Vastausosa voi olla avoin tai sisältää valmiit vastausvaihtoehdot. Jos kysymyksellä on avoin vastaus, on sen hyvä rajaus todella tärkeää. Jos kysymys on rajattu huonosti, se voi tuottaa vastauksia, jotka eivät ole tutkimusongelman selvittämisen kannalta hyödyllisiä. Avoimet kysymykset saattaa olla helppo laatia, mutta yleensä työläitä käsitellä. Niihin jätetään myös helpommin vastaamatta. Avoimilla kysymyksillä voidaan kuitenkin saada vastauksia, joita ei etukäteen oltu ajateltu, esimerkiksi hyviä kehittämissideoita. Näille vastauksille on varattava tarpeeksi tilaa.

Valmiita vastausvaihtoehtoja sisältäviä kysymyksiä eli strukturoituja kysymyksiä ovat vaihtoehtokysymykset sekä erilaiset asteikkokysymykset, esimerkiksi mielipidekysymykset. Niitä voidaan kutsua myös suljetuiksi kysymyksissä. Tällaisissa kysymyksissä vastausvaihtoehtojen määrä ei saa olla kovin suuri. Strukturoituihin kysymyksiin vastaaminen on nopeaa ja tulosten käsittely tilastollisesti helppoa. Haittaa tämän tyyppisissä kysymyksissä voi olla muun muassa se, että niihin vastataan harmitsematta tai niistä saattaa puuttua vastaajalle sopija vaihtoehto. On mahdollista käyttää myös sekamuotoisia kysymyksiä, joissa osa vastausvaihtoehdoista on annettuja ja osa on avoimia. Yleensä avoimia vaihtoehtoja on yksi, mikä antaa vastaajalle

mahdollisuuden vastata itselleen sopivan vaihtoehdon. Avoin vastausvaihtoehto on myös hyvä laittaa silloin, kun ei olla varmoja onko keksitty kaikki mahdolliset vastaukset. (Heikkilä 2014, 46-50; Kananen 2014, 143-152.)

Mielipidekysymyksissä käytetään usein suljettuja kysymyksissä, joissa vastausvaihtoehdot on esitetty asteikolla. Useimmiten nähdään käytettävän Likertin asteikkoa, jossa on 4- tai 5-portainen järjestysasteikoin tasoinen asteikko, jonka ääripäinä on täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Paljon käytetään myös Osgoodin asteikkoa, jossa vastausvaihtoehdot esitetään 5- tai 7-portaisena asteikkona ja asteikon ääripäinä ovat vastakkaiset adjektiivit. (Heikkilä 2014, 51-52.)

Tutkimuslomakkeeseen sisältyy varsinaisen lomakkeen lisäksi myös saatekirje, joka voidaan joskus korvata saatesanoilla ennen kysymyksiä. Saatteella on tehtävänä motivoida vastaajaa täyttämään lomake sekä selvittää vastaajalle tutkimuksen taustaa ja siihen vastaamista. Sillä saattaa olla ratkaiseva merkitys siihen, ryhtyykö vastaaja täyttämään kyselyä vai ei. Saatekirjeen tulee olla korkeintaan yksi sivu ja sen tulee olla kohtelias. (Heikkilä 2014, 59.) Tutkimuslomake tulee aina myös testata ennen kuin se annetaan kohdejoukolle vastattavaksi. Testaamiseen riittää 5-10 henkeä, jotka pyrkivät selvittämään kyselylomakkeen sisällön toimivuutta sekä vastaamiseen kuluva aikaa. Testihenkilöiltä tulleiden palautteiden perusteella tehdään lomakkeeseen tarpeelliset muutokset. Vielä korjaamisenkin jälkeen, on hyvä antaa lomake jonkun ulkopuolisen luettavaksi. (Heikkilä 2014, 58.)

Nykyaikana kyselyihin kerätään usein vastauksia internetistä. Ne soveltuvat parhaiten sellaisten perusjoukkojen tutkimiseen, joissa jokaisella on mahdollisuus käyttää internetiä. Tällaisen kyselyn onnistumiseen vaikuttaa paljon sen tekninen toteutus. Vastauspohjana internet-kyselyissä toimii tietokanta, jonne vastaajien vastaukset tallentuvat. Kyselylomakkeen voi laatia tilasto-ohjelmalla tai internetpohjaisella tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmalla. Internetistä löytyy monia nettisivuja, joilla on valmiita kyselylomakepohjia mille syöttää omat kysymyksensä. Usein vastaajien kutsuminen kyselyyn vastaamiseen lähetetään sähköpostin kautta tai verkkosivujen painikkeella. Kyselylomake voidaan liittää sähköpostin liitetiedostoksi tai sähköposti voi sisältää linkin, jota painamalla siirrytään erillisellä nettisivulle vastaamaan kyselyyn. Verkkosivujen painike avaa samalla tavalla erillisen vastauslomakkeen ja sen tilalla

voidaan käyttää myös samanlaista linkkiä kuin sähköpostissa. Verkkokyselyä suunniteltaessa on hyvä ottaa huomioon samat seikat kuin perinteisessä kyselyssä. (Kananen 2014, 156-165.)

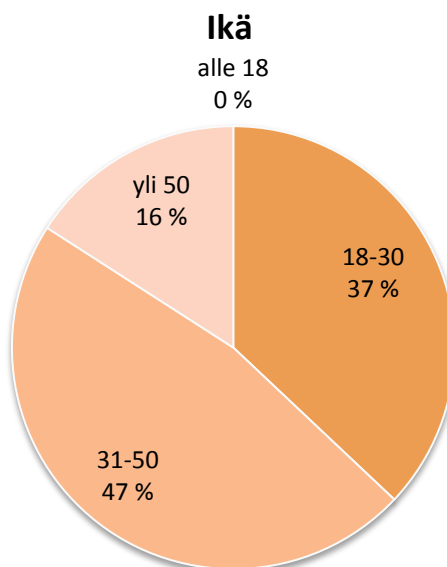
Tämän tutkimuksen kyselylomake ei ole aivan tyypillinen kvantitatiivinen kyselylomake, vaan kysely on tehty tietovisa-tyyppiseksi, jossa vastaaja valitsee omasta mielestään oikean vastauksen (liite1). Koin tämän olevan paras tapata mitata kaupan alan työntekijöiden tietoisuutta ja PAM oli siitä samaa mieltä. Vastaajia pyydetään olemaan katsomatta vastauksia mistään ja vastaamaan oman sen hetken tietämyksen mukaan. Lomakkeen loputtua vastaajat saavat nähtäväksi oikeat vastaukset. Kyselyn kysymykset sisältävät valmiit vastausvaihtoehdot, suurimmassa osassa kolme vaihtoehtoa. Muutamassa kysymyksessä on vastausvaihtoehdot oikein ja väärin, jotta kyselyyn saataisiin hieman vaihtelua.

## 7 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Tutkimuksen teon aloitin ottamalla yhteyttä sähköpostitse Palvelualojen ammattiliitto PAMiin. Heiltä saatava apua tutkimuksessa käytettävän kyselyn levittämiseksi oli erityisen tärkeää. PAM vastasi yhteistyön onnistuvan. Tämän myötä aloitin kyselylomakkeen suunnittelun ja lähetin alustavan version ammattiliitolle. Sähköposteja läheteltiin muutama edestakaisin lomakkeen suunnitteluprosessin aikana. Kysymykset valittiin koskemaan eri kaupan työehtosopimuksen kohtia, jotka koskevat myyjiä ja myymälätyöntekijöitä. Kyselylomakkeeseen ei voitu sisällyttää kaikkia työehtosopimuksen osioita, jotta kyselystä ei tulisi liian pitkä. Valitsin kysymyksiä omien kokemusten ja mielenkiinnon mukaan. Halusin rajata kyselyn koskemaan lähinnä työpaikan jokapäiväiseen toimintaan liittyviä kohtia, muun muassa taukoja ja työvuoroja. Kysyin myös oliko PAMilla joitain tiettyjä työehtosopimuksen alueita, joista he halusivat kysymyksiä ja kysymyksiä lisättiin ja muokattiin heidän toiveidensa mukaan. Kyselylomake sovittiin lähetettäväksi ammattiliiton oman kyselyohjelman kautta. Kun kyselylomakkeen kysymykset saatiin valmiiksi, tein siitä testiversion Google Forms-internetsivuston avulla ja sen testasi 5 kaupan alan myyjää. Heiltä saatiin tieto kyselyn tekemiseen menevästä ajasta ja muutamia kehitysehdotuksia. Lopullinen kysely lähetettiin PAMin oman jäsenkyselyn lisäkyselynä kaupan alan työntekijöille. Vastausaika oli kaksi viikkoa. Vastausajan loputtua, PAM lähetti minulle vastaukset Excel-muodossa. Excel-tiedoston pohjalta aloin tekemään kaavioita vastausten analysointia varten.

## 8 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI

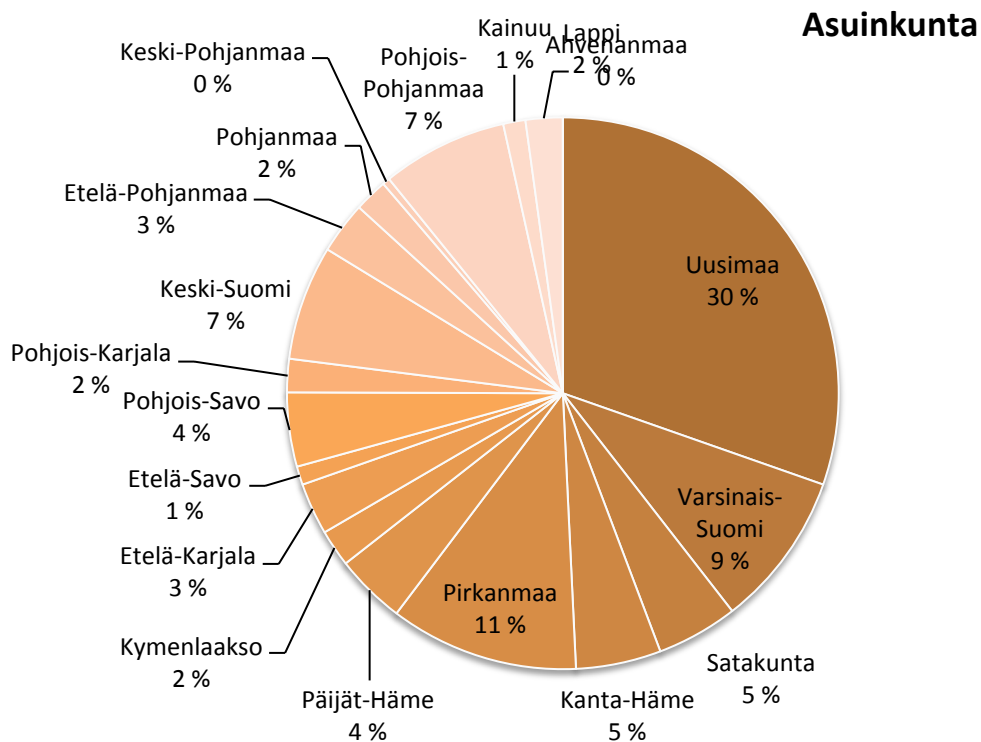
Kyselyyn vastasi 461 Palvelualojen ammattiliiton kaupan alan jäsentä ja näin ollen vastausprosentiksi saatiin 40 %. Vastausprosentti on laskettu siitä määrästä, joka PAMin oman kyselyn lisäksi vastasi myös tähän kyselyyn. Kyselyn alussa kerättiin taustatietoja vastaajista, joita ovat ikä, asuinkunta ja myyjänä työskennelty aika. Kuviossa 5 nähdään, että melkein puolet vastaajista (47 %) on 31-50 vuotiaita. Toiseksi suurin ikäryhmä on 18-30 vuotiaat, joita on 37 prosenttia. 16 prosenttia vastaajista on yli 50 vuotta ja alle 18 vuotiaita ei yhtään. Kaksi henkilöä ei ollut vastannut ikäänsä.



Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma prosentteina.

Noin 30 prosenttia vastaajista eli suurin osa asuu Uudellamaalla. Seuraavaksi suurimmat vastausmäärät saatiin Pirkanmaalta (11 %), Varsinais-Suomesta (9 %) ja Pohjois-Pohjanmaalta (7 %). Kuviossa 6 on esitetty kaikista maakunnista saatujen vastausten määrät prosentteina. Keski-Pohjanmaalta ja Kainuusta ei tullut yhtäkään vastausta.

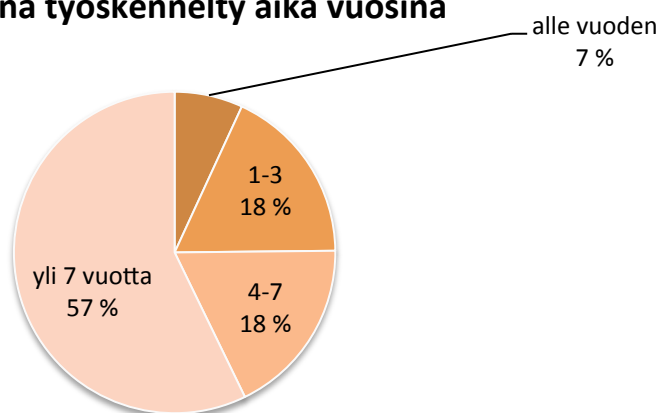




Kuvio 6. Vastaajien maantieteellinen sijainti prosentteina.

Kuviosta 7 nähdään, että yli puolet (57%) kyselyn vastaajista on työskennellyt myyjänä yli 7 vuotta. Yhtä suuri määrä vastaajia (18%) on työskennellyt myyjänä 4-7 vuotta ja 1-3 vuotta. Alle vuoden työskennelleitä on 7 prosenttia vastaajista. Tästä voi päätellä, että liittoon liitytään useimmiten vasta yli vuoden työssäoloajan jälkeen. 10 henkilöä ei vastannut ollenkaan.

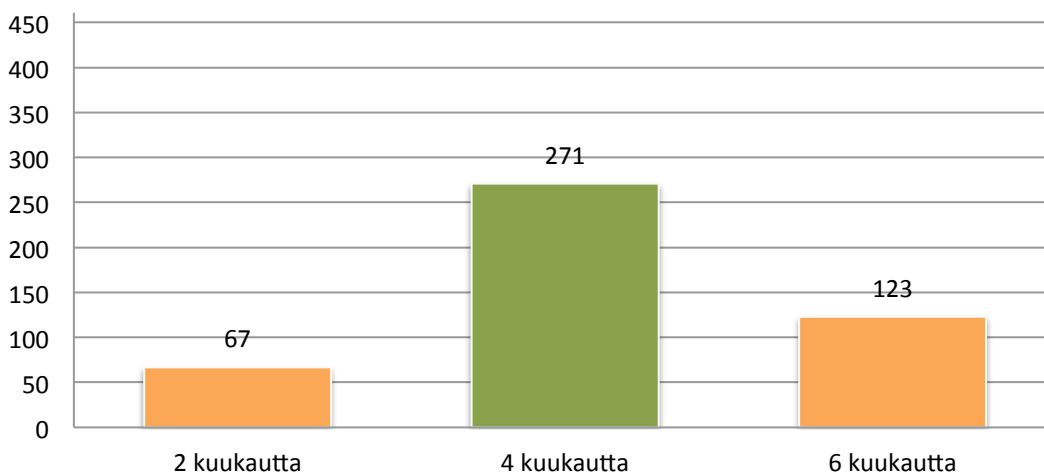
### Myyjänä työskennelty aika vuosina



Kuvio 7. Vastaajien myyjänä työskentelyaika prosentteina.

Seuraavista kuvioista selviää kuinka monta vastausta on saatu eri vastausvaihtoehtoihin. Oikean vastauksen tolppa on vihreän värinen. Kyselyn ensimmäinen osio sisälsi koeaikaan ja irtisanomisaikaan liittyviä kysymyksiä. Kaupan alan työehtosopimus määrittää, että koeajasta on sovittava työsopimuksessa ja sen pituuden on oltava enintään 4 kuukautta. Kaupan alan työntekijöiltä kysyttiin, kuinka pitkä koeajan on enintään oltava. Vastausvaihtoehtoina oli 2 kuukautta, 4 kuukautta ja 6 kuukautta. Yli puolet vastaajista (59 %) tiesi oikean koeajan pituuden (kuvio 8). Vääriäkin vastauksia annettiin, 6 kuukautta vastattiin enemmän kuin 2 kuukautta. Tästä voidaan päätellä, että kaupan alan työntekijät ovat hyvin tietoisia siitä kuinka pitkä koeajan on enintään oltava.

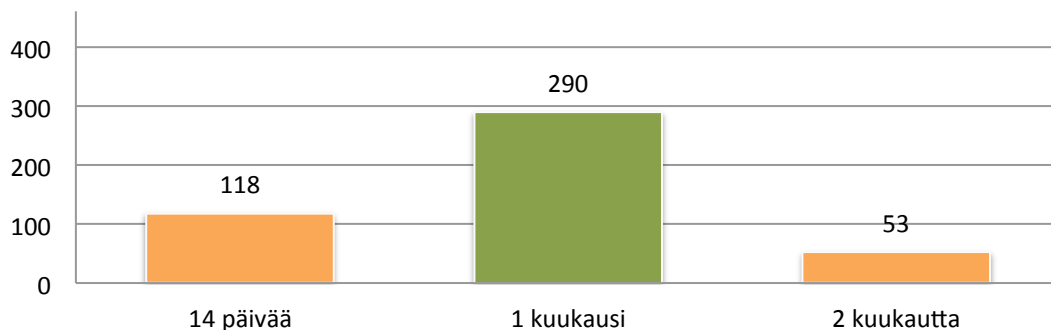
### Kuinka pitkä koeajan on enintään oltava?



Kuvio 8. Vastaukset kyselyn 4. kysymykseen.

Seuraavaksi kysyttiin kuinka pitkä työnantajan noudattama irtisanomisaika on, kun työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta. Vastausvaihtoehdot olivat 14 päivää, 1 kuukausi ja 2 kuukautta. Kaupan työehtosopimuksen mukaan, työnantajan on tässä tapauksessa noudatettava 1 kuukauden irtisanomisaikaa. Yli puolet vastaajista (63 %) tiesi oikean vastauksen, mikä nähdään kuviosta 9. Väärin vastanneet vastasivat enemmän 14 päivää kuin 2 kuukautta. Silloin kun työsuhde on kestänyt enintään vuoden, on työnantajan noudattama irtisanomisaika 14 päivää, joten tämän suhteen voi ilmeisesti helposti tulla erehdyksiä.

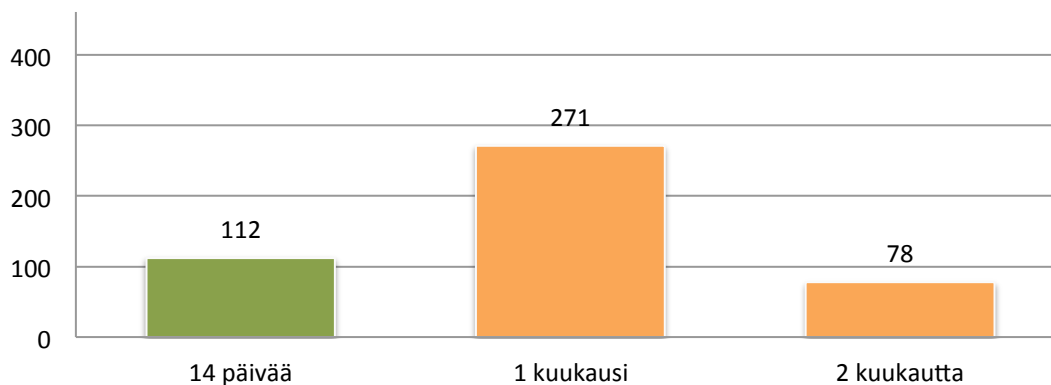
**Kun työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta, kuinka pitkä on työnantajan noudattama irtisanomisaika?**



Kuvio 9. Vastaukset kyselyn 5. kysymykseen.

Kysyttiin myös, kuinka pitkä on työntekijän noudattama irtisanomisaika, kun työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta. Vastausvaihtoehdot olivat samat kuin edellisessä kysymyksessä. Kuvio 10 käy ilmi, että tähän kysymykseen yli puolet (59 %) vastasi väärin eli saman 1 kuukautta kuin työnantajan noudattama irtisanomisaika. Jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta, on työntekijän noudatettava vain 14 päivän irtisanomisaikaa (Kaupan työehtosopimus). Noin neljäs osa vastaajista vastasi oikean 14 päivää. Myös kahta kuukautta vastattiin pieni määrä.

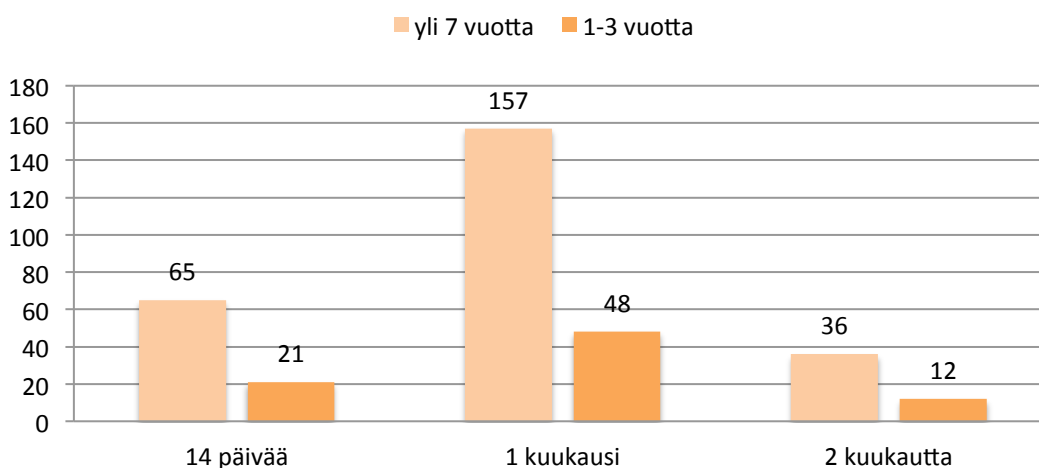
**Kun työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta, kuinka pitkä on työntekijän noudatettava irtisanomisaika?**



Kuvio 10. Vastaukset kyselyn 6. kysymykseen.

Jotta nähtäisiin, vaikuttaako pidempi työssäoloaika työehtosopimuksen sisällön tietämiseen, on kuviossa 11 on laitettu vierekkäin vertailuun yli 7 vuotta myyjänä työskennelleiden ja 1-3 vuotta työskennelleiden vastaukset edelliseen kysymykseen. Suurin osa kummastakin ryhmästä vastasi kysymykseen väärin. Yli 7 vuotta työskennelleistä noin 75 prosenttia vastasi väärin ja 1-3 vuotta työskennelleistä noin 74 prosenttia. Näin ollen oikein vastanneita kummastakin ryhmästä oli melkein yhtä suuri määrä, 25-26 prosenttia eli alle kolmasosa.

### Kun työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta, kuinka pitkä on työntekijän noudatettava irtisanomisaika?



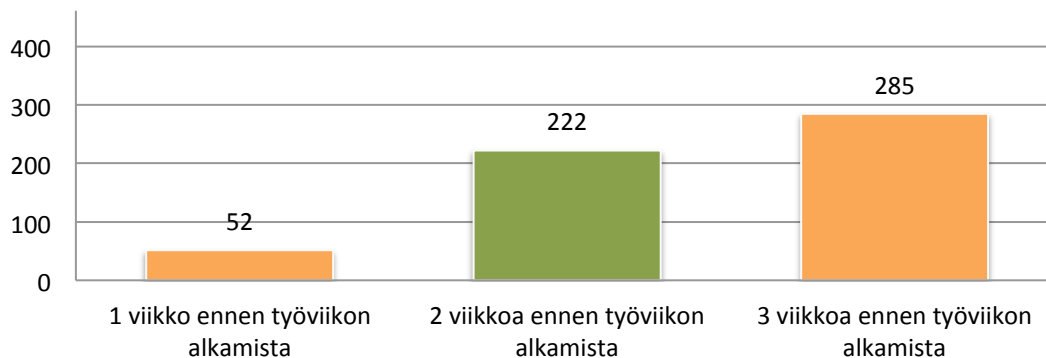
Kuvio 11. Vertailussa yli 7 vuotta ja 1-3 vuotta työskennelleiden myyjien vastauksia kyselyn 6. kysymykseen.

Kyselyn toinen osio sisälsi työvuoroluetteloon ja työvuoroihin liittyviä kysymyksiä. Kaupan työehtosopimus määrää, että työvuoroluettelo on annettava tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen työviikon alkamista. Työpaikkakohtaisesti luottamusmiehen kanssa voidaan kuitenkin sopia, että työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työviikon alkamista. (Kaupan työehtosopimus.)

Kyselyssä kysyttiin edellä mainitusta työehtosopimuksen kohdasta ja kuviosta 12 nähdään, että yli puolet (61 %) vastaajista on siinä uskossa, että työvuoroluettelo tulee antaa tiedoksi 3 viikkoa aikaisemmin. Melkein puolet (48 %) vastasi kuitenkin oikean vastauksen, joten voidaan päätellä kaupan alan työntekijöiden olevan melko

hyvin tietoisia siitä, kuinka paljon aikaisemmin työvuoroluettelo tulee antaa tiedoksi. Kaksi henkilöä ei vastannut tähän kysymykseen.

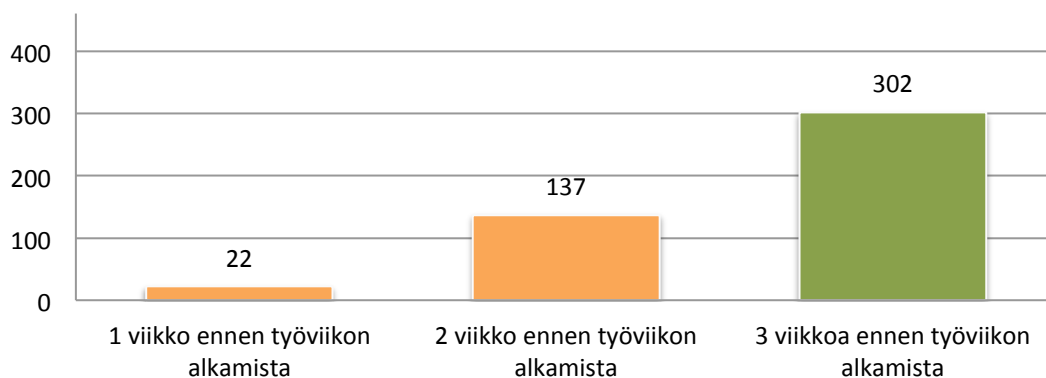
### Milloin työvuoro luettelo on annettava viimeistään tiedoksi, ellei paikallisesti ole muuta sovittu?



Kuvio 12. Vastaukset kyselyn 7. kysymykseen.

Työehtosopimuksessa on myös kohta, jossa määrätään, että työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 9 viikkoa, on työvuoroluettelo annettava viimeistään 3 viikkoa aikaisemmin tiedoksi. Tämä on luultavasti suuri syy siihen, miksi edelliseen kysymykseen niin suuri osa vastasi väärin. Seuraava kysymys olikin tähän liittyvä ja siihen suurin osa eli 302 henkilöä (65 %) vastasi oikein (kuvio 13). Vastausvaihtoehdot olivat samat kuin edellisessä kysymyksessä. Kahta viikkoa vastattiin enemmän kuin yhtä viikkoa.

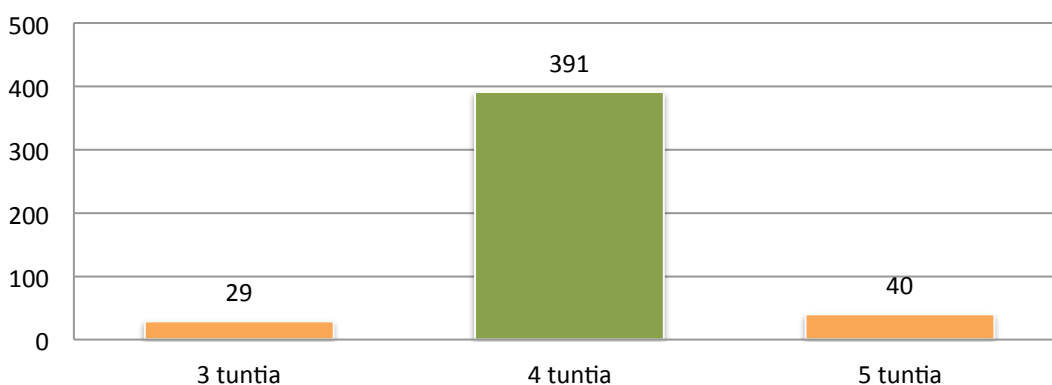
### Jos työajan tasoittumisjakso on vähintään 9 viikkoa, on työvuoroluettelo annettava viimeistään tiedoksi:



Kuvio 13. Vastaukset kyselyn 8. kysymykseen.

Kaupan työehtosopimus määrää, että työvuoron keston tulee olla vähintään 4 tuntia ja sitä kysyttiin myös kyselyssä. Vastausvaihtoehdot olivat 3 tuntia, 4 tuntia ja 5 tuntia. 302 henkilöä vastasi oikein työvuoron kestoksi 4 tuntia. Näin ollen vain 69 henkilöä eli noin 15 prosenttia vastaajista vastasi jommankumman vääristä vastauksista ja yksi ei vastannut ollenkaan (kuvio 14). Voidaan siis todeta, että kaupan alan työntekijät ovat todella hyvin tietoisia siitä mikä työvuorojen vähimmäispituuden on oltava.

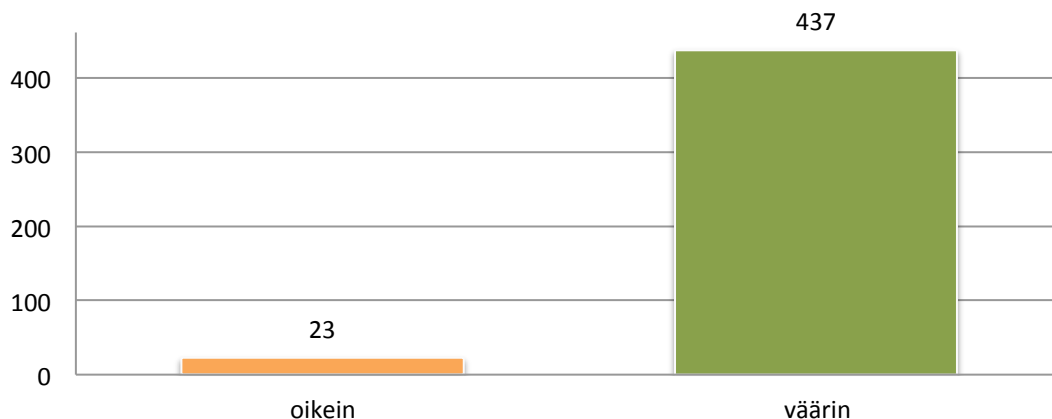
### Kuinka pitkä työvuoron on vähintään oltava?



Kuvio 14. Vastaukset kyselyn 9. kysymykseen.

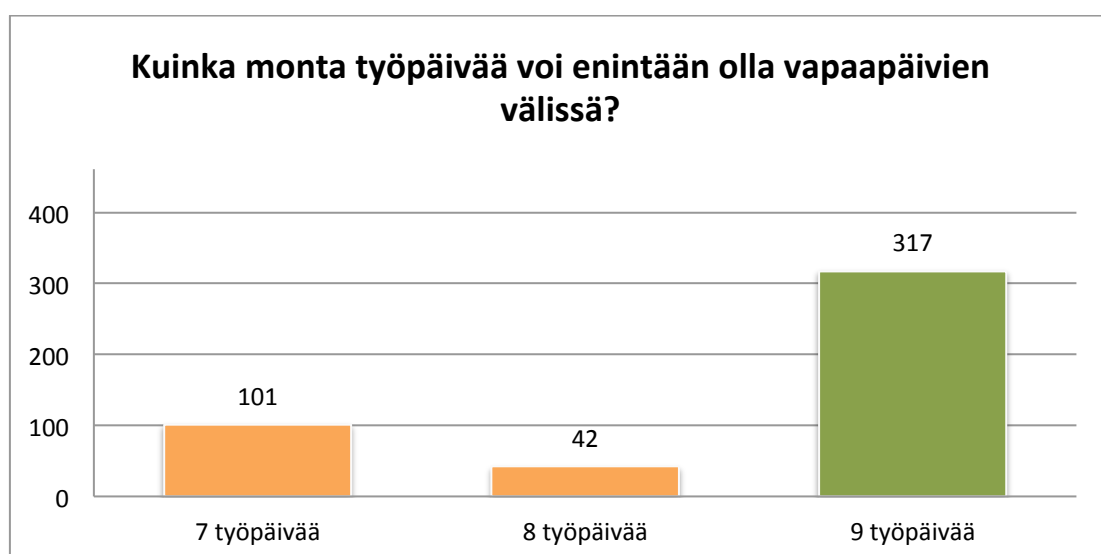
Kyselyssä esitettiin väittämä, jonka mukaan työntekijällä ei ole oikeutta esittää mielipidettään työvuorojen sijoittelusta (kuvio 15). Vastausvaihtoehdot olivat oikein ja väärin. Kaupan työehtosopimuksessa on kohta, jossa määrätään, että työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä työvuorojen sijoittelusta. Työntekijällä on myös oikeus esittää mielipide työvuorojen pituudesta sekä vapaapäivien ja vuosilomien antamisesta. (Kaupan työehtosopimus.) Suurin osa, 437 henkilöä, vastasi väittämän olevan väärin, niin kuin se onkin. Vain noin 5 prosenttia vastasi väittämän olevan oikein ja yksi henkilö ei ollut vastannut ollenkaan. Kaupan alan työntekijöiden voidaan siis todeta olevan todella hyvin tietoisia oikeuksistaan työvuorolistan suunnittelun suhteen.

### Työvuoroluetteloa laatiessa työntekijällä ei ole oikeutta esittää mielipidettään työvuorojen sijoittelusta.



Kuvio 15. Vastaukset kyselyn 10. kysymykseen.

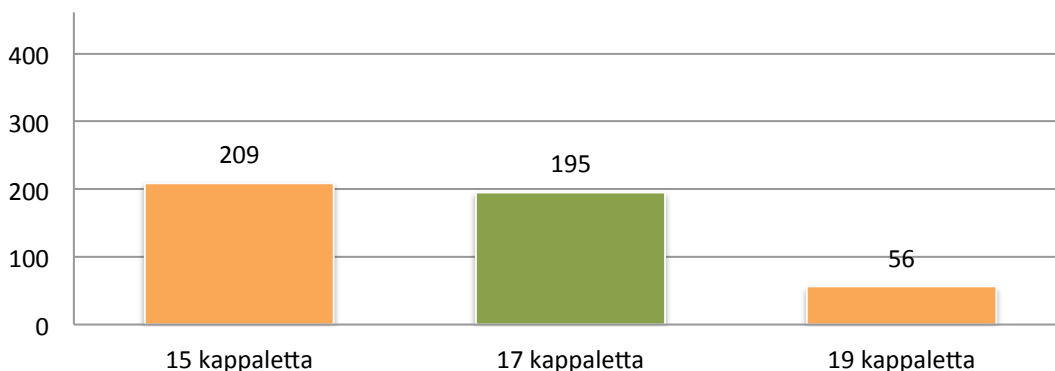
Kolmas osio liittyi työntekijöiden vapaapäivien sijoitteluun. Ensimmäisenä kysyttiin kuinka monta työpäivää voi enintään olla vapaapäivien välissä. Vastausvaihtoehdot olivat 7 työpäivää, 8 työpäivää ja 9 työpäivää. Kaupan työehtosopimus määrää, että työpäivien välissä voi olla enintään 9 työpäivää. Yli puolet (68 %) vastaajista vastasi oikean vastauksen (kuvio 16). Noin neljäsosa vastasi 7 työpäivää ja pienempi osa 8 työpäivää. Vaikka vääriäkin vastauksia tuli, voidaan todeta, että kaupan alan työntekijät hyvin tietoisia siitä kuinka monta työpäivää voi vapaapäivien välissä enintään olla.



Kuvio 16. Vastaukset kyselyn 11. kysymykseen.

Kaupan alalla on jokaisella työntekijällä oltava tietty vähimmäismäärä perjantai-lauantai, lauantai-sunnuntai tai sunnuntai-maanantai vapaayhdistelmiä kalenterivuoden aikana. Kyselyssä tähän kysymykseen annettiin vastausvaihtoehdoiksi 15 kappaletta, 17 kappaletta ja 19 kappaletta. Alle puolet kaupan työntekijöistä, 195 henkilöä, vastasi oikein, että vähimmäismäärä vapaayhdistelmille on 17 kappaletta. Kuviosta 17 nähdään, miten suurin osa vastaajista (45%) vastasi vähimmäismäärän olevan 15 kappaletta ja pieni osa, 56 henkilöä, vastasi 19 kappaletta. Yksi henkilö ei vastannut tähän kysymykseen ollenkaan.

**Työntekijällä on oltava kalenterivuoden aikana  
perjantai-lauantai, lauantai-sunnuntai tai sunnuntai-  
maanantai vapaapäiväyhdistelmiä vähintään:**

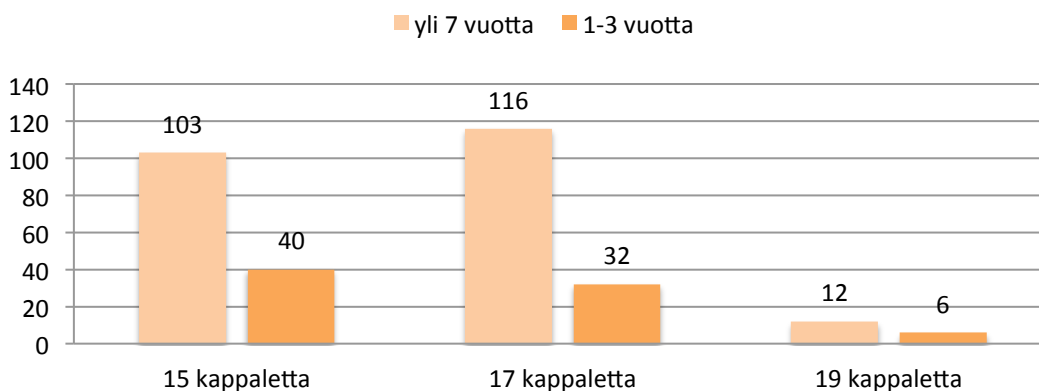


Kuvio 17. Vastaukset kyselyn 12. kysymykseen.

Kuviossa 18 on laitettu vierekkäin vertailuun yli 7 vuotta myyjänä työskennelleiden ja 1-3 vuotta työskennelleiden vastaukset edelliseen kysymykseen. Puolet (50,22 %) yli 7 vuotta työskennelleiden vastauksista oli oikein ja noin 40 prosenttia 1-3 vuotta työskennelleiden vastauksista. Näin ollen 1-3 vuotta työskennelleet vastasivat siis enemmän väärin kuin yli 7 vuotta työskennelleet.



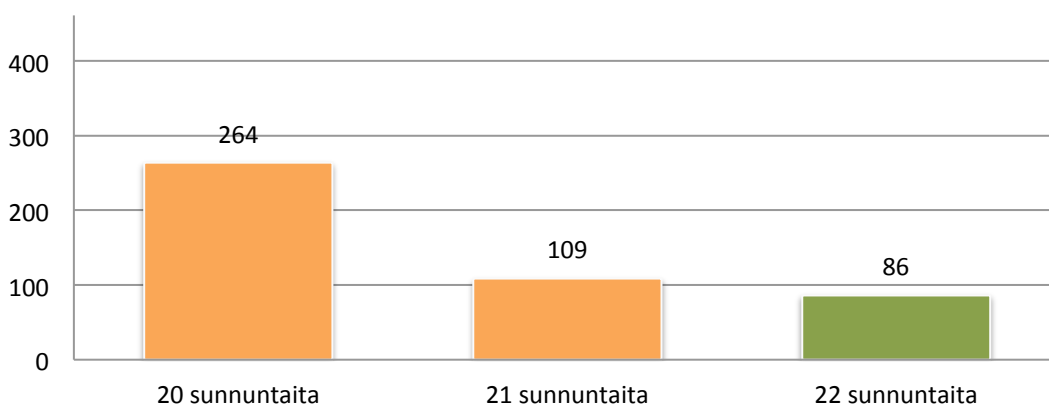
**Työntekijällä on oltava kalenterivuoden aikana perjantai-lauantai, lauantai-sunnuntai tai sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmiä vähintään:**



Kuvio 18. Vertailussa yli 7 vuotta ja 1-3 vuotta työskennelleiden myyjien vastauksia kyselyn 12. kysymykseen.

Työntekijöillä on myös kaupan alan työehtosopimuksen mukaan oltava vähintään 22 sunnuntaita työstä vapaana kalenterivuoden aikana. Vain 18,7 prosenttia vastaajista vastasi oikean vastauksen (kuvio 19). Muut vastausvaihtoehdot olivat 20 sunnuntaita ja 21 sunnuntaita. Hieman yli puolet vastaajista vastasi määrän olevan 20 sunnuntaita ja noin neljäsosa 21 sunnuntaita. Kaksi henkilöä ei vastannut ollenkaan. Suurin osa kaupan alan työntekijöistä ei siis ole tietoinen kuinka monta sunnuntaita on vähintään oltava vapaana kalenterivuoden aikana.

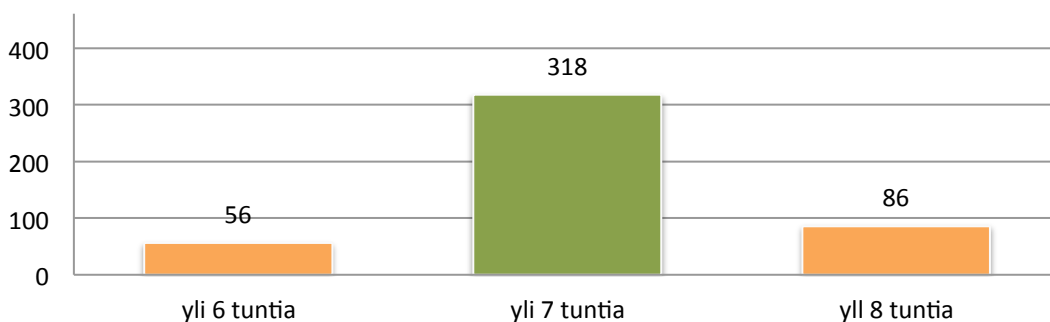
**Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oltava työstä vapaana vähintään:**



Kuvio 19. Vastaukset kyselyn 13. kysymykseen.

Kyselyn neljäs osa koostui taukoihin liittyvistä kysymyksistä. Ensimmäiseksi kysyttiin, kuinka pitkä säännöllisen työajan on yhtäjaksoisesti oltava, että työntekijällä on työpäivän aikana vähintään tunnin ruokatauko. Paikallisesti voidaan myös sopia, että ruokataukoa lyhennetään 30 minuuttia. Yhdenjaksoisen työajan on oltava yli 7 tuntia, jotta työntekijällä on työpäivän aikana ruokatauko. (Kaupan työehtosopimus.) Kuviossa 20 nähdään, että tähän kysymykseen oikein vastasi yli puolet (69 %) vastaajista. Yli 8 tuntia vastattiin hieman enemmän kuin yli 6 tuntia. Yksi henkilö ei vastannut ollenkaan. Kaupan työntekijöiden voidaan todeta olevan hyvin tietoisia, kuinka pitkän työpäivän aikana työntekijällä on oikeus ruokataukoon.

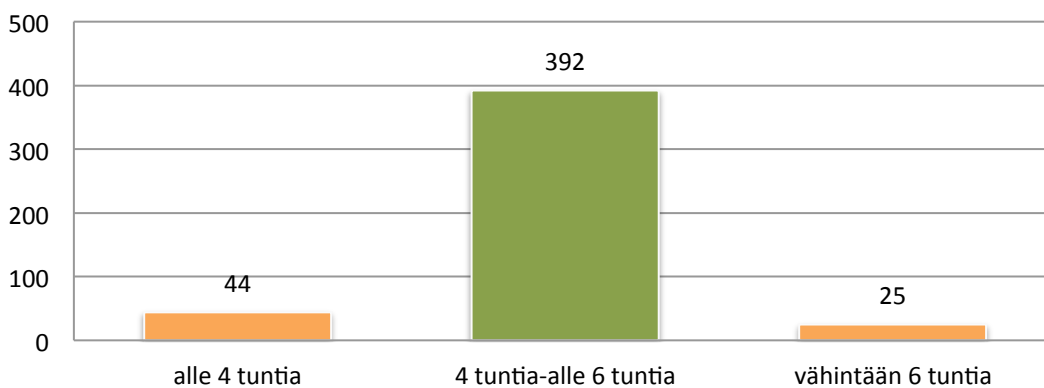
**Kuinka pitkä säännöllisen työajan on yhtäjaksoisesti oltava, että työntekijällä on työpäivän aikana vähintään tunnin ruokatauko (tai paikallisesti sovittuna 30 minuuttia)?**



Kuvio 20. Vastaukset kyselyn 14. kysymykseen.

Ruokatauon lisäksi työntekijöille kuuluu työpäiviin yksi tai kaksi kahvitaukoa. Kun työpäivän pituus on 4 tuntia, mutta alle 6 tuntia, työntekijällä on oikeus yhteen kahvitaukoon päivän aikana (Kaupan työehtosopimus). Kuvion 21 perusteella suurin osa kaupan työntekijöistä on tietoisia siitä kuinka pitkään työpäivään kuuluu yksi kahvitauko, sillä 85 prosenttia vastaajista vastasi oikean vastauksen. Muut vastausvaihtoehdot olivat alle 4 tuntia ja vähintään 6 tuntia, yhteensä niihin vastasi alle neljäsosa.

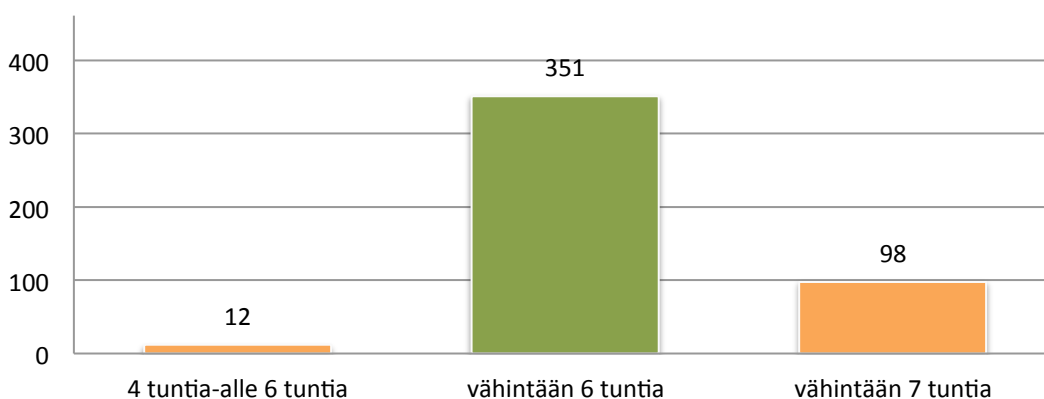
### Työntekijällä on 1 kahvitauko, kun työpäivän pituus on:



Kuvio 21. Vastaukset kyselyn 15. kysymykseen.

Kyselyssä kysyttiin myös kuinka pitkä työpäivän on oltava, jotta työntekijällä olisi työpäivän aikana kaksi kahvitaukoa. Vastausvaihtoehdot olivat 4 tuntia - alle 6 tuntia, vähintään 6 tuntia ja vähintään 7 tuntia. Tähän kysymykseen suurin osa, 351 henkilöä, vastasi oikein eli työpäivän pituuden on oltava vähintään 6 tuntia (kuvio 22). Alle neljäsosa vastasi jommankumman vääristä vastauksista, joten voidaan todeta, että kaupan alan työntekijät ovat todella hyvin tietoisia kuinka pitkään työpäivään kuuluu kaksi kahvitaukoa.

### Työntekijällä on 2 kahvitaukoa, kun työpäivän pituus on:

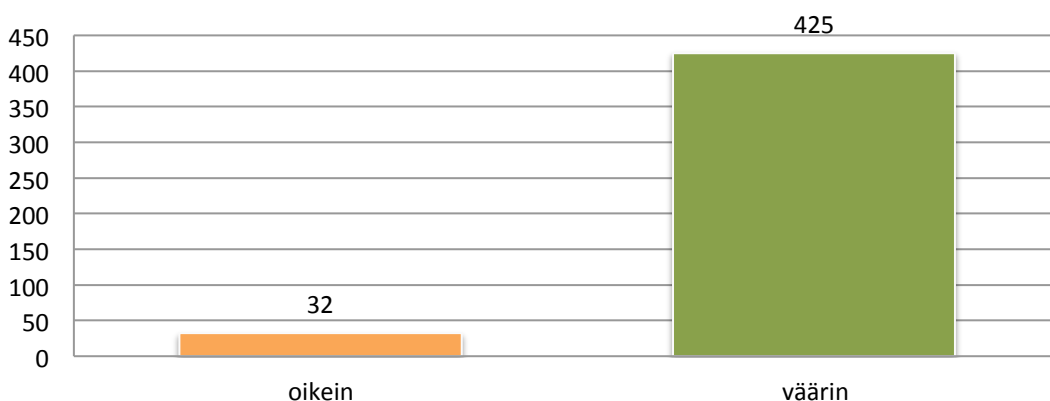


Kuvio 22. Vastaukset kyselyn 16. kysymykseen.

Kyselyssä esitettiin väittämä, jonka mukaan ruokatauon saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun. Vastausvaihtoehdot olivat oikein ja väärin. Kuviosta

23 nähdään, että 92 prosenttia vastaajista vastasi väitteen olen väärin, niin kuin se työehtosopimuksen mukaan onkin. Vain 32 henkilöä vastasi väitteen olevan oikein. Neljä henkilöä ei vastannut tähän väittämään. Kaupan alan työntekijöiden voidaan todeta olevan todella hyvin tietoisia siitä, että ruokataukoa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun.

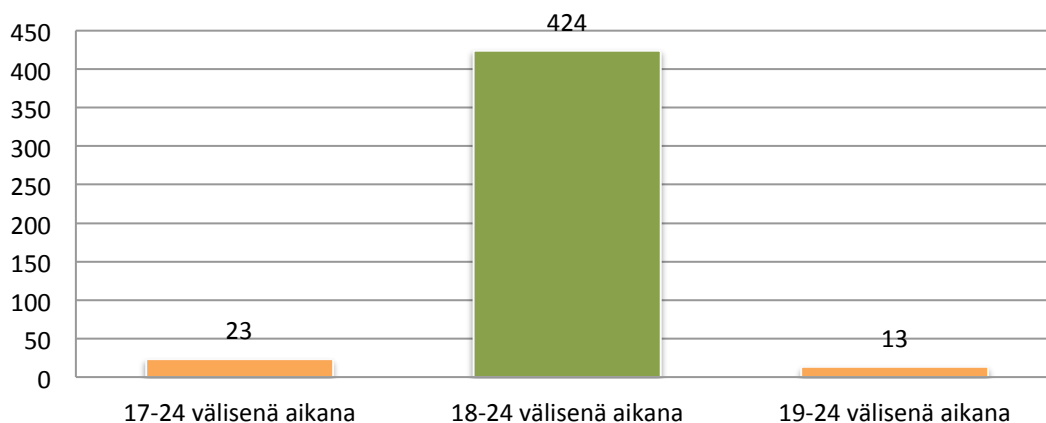
### Ruokatauon saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun.



Kuvio 23. Vastaukset kyselyn 17. kysymykseen.

Kyselyn viides osio sisälsi kysymyksiä liittyen kaupan alan työntekijöiden palkkojen lisiin. Työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen mukaan ilta-, yö- ja lauantailisää. Lisiä maksetaan työstä, joka tehdään tietyllä aikavälillä. Iltalisää koskevassa kysymyksessä vastausvaihtoehdot olivat 17-24 välisenä aikana, 18-24 välisenä aikana ja 19-24 välisenä aikana (kuvio 24). 424 henkilöä eli suurin osa vastasi oikein eli iltalisää maksetaan työstä, joka tehdään kello 18-24 välisenä aikana. Vain noin 8 prosenttia vastasi jommankumman vääristä vastauksista ja yksi henkilö ei vastannut laisinkaan. Voidaan siis todeta, että kaupan alan työntekijät ovat todella hyvin tietoisia siitä mil-tä ajalta maksetaan iltalisää.

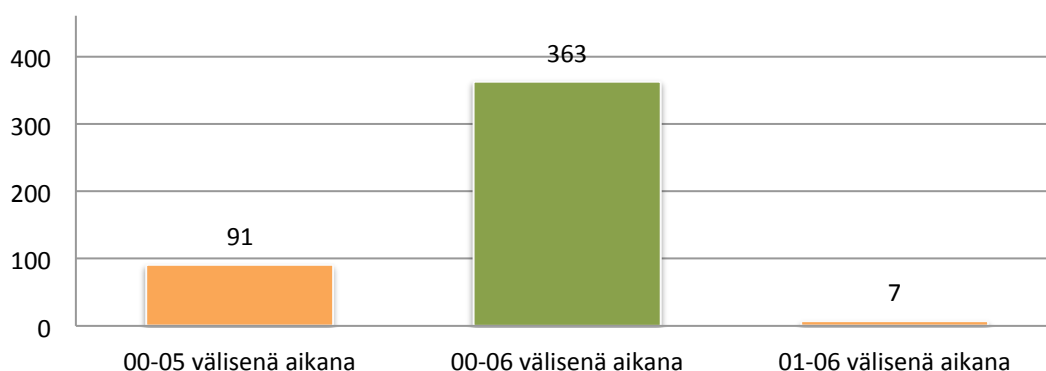
### Illallisia maksetaan työstä, joka tehdään kello



Kuvio 24. Vastaukset kyselyn 18. kysymykseen.

Yölisää koskevassa kysymyksessä vastausvaihtoehdot olivat 00-05 välisenä aikana, 00-06 välisenä aikana ja 01-06 välisenä aikana. Työehtosopimuksen mukaan yölisää maksetaan työstä, joka tehdään kello 00-06 välisenä aikana. Suurin osa (78 %) vastasi tähänkin kysymykseen oikein niin kuin kuvioista 25 nähdään. 7 henkilöä oli vastannut kello 01-06 välisenä aikana ja alle neljäsosa 00-05 välisenä aikana. Vaikka vääriäkin vastauksia tuli, voidaan todeta kaupan alan työntekijöiden olevan hyvin tietoisia siitä millä aikavälillä tehdystä työstä maksetaan yölisää.

### Yölisä maksetaan työstä, joka tehdään kello

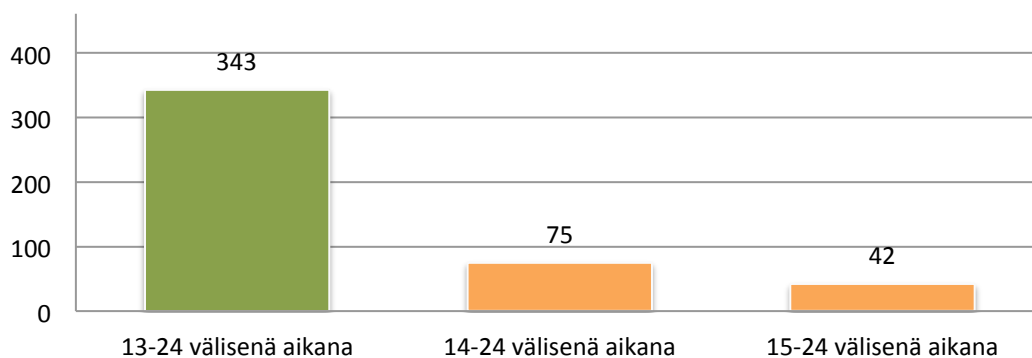


Kuvio 25. Vastaukset kyselyn 19. kysymykseen.

Lauantailisää maksetaan työstä, joka tehdään kello 13-24 välisenä aikana (Kaupan työehtosopimus). Lauantailisää koskevassa kysymyksessä vastausvaihtoehdot olivat 13-24 välisenä aikana, 14-24 välisenä aikana ja 15-24 välisenä aikana. Noin neljäs-

osa vastasi jommankumman vääristä vastauksista. Näin ollen reilusti yli puolet vastaajista vastasi oikean vastauksen, niin kuin kuviosta 26 nähdään. Yksi henkilö ei vastannut ollenkaan. Kaupan alan työntekijät ovat todella hyvin tietoisia siitä, miltä aikaväliltä lauantaisin kuuluu maksaa lauantailisää.

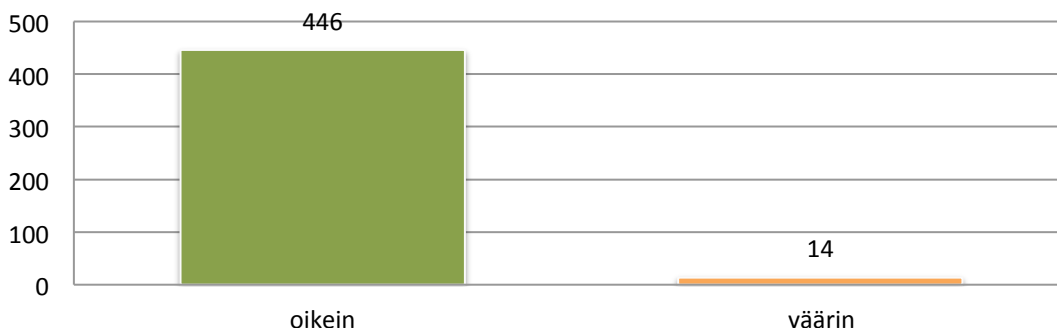
### Lauantailisä maksetaan työstä, joka tehdään kello



Kuvio 26. Vastaukset kyselyn 20. kysymykseen.

Kyselyn kuudes osio koski työntekijöiden sairastumista. Kyselyssä esitettiin väittämä, jonka mukaan sairaajan palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä on sairastumisen tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä työsopimuksena mukaista työtä ja työntekijä ei ole tahallisesti aiheuttanut työkyvyttömyyttä (kuvio 27). Näin määrätään työehtosopimuksessa, joten väittämä on oikein. 446 vastaajaa eli noin 97 prosenttia vastasi väittämän olevan oikein. Vain 14 henkilöä vastasi väärin. Yksi henkilö ei vastannut tähän kysymykseen. Tästä voidaan todeta, että vain hyvin pieni osa kaupan alan työntekijöistä ei ole tietoisia mitä sairaajan palkanmaksun edellytyksenä on kaupan työehtosopimuksen mukaan.

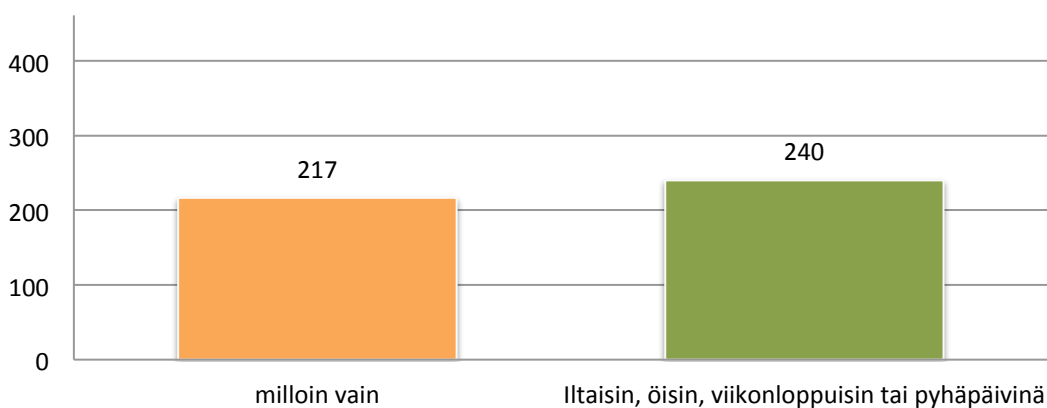
**Sairasajan palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä on sairastumisen tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaista työtä ja työntekijä ei ole tahallisesti aiheuttanut työkyvyttömyyttä.**



Kuvio 27. Vastaukset kyselyn 21. kysymykseen.

Toisessa työntekijän sairastumista koskevassa kohdassa kysyttiin milloin työntekijän oma ilmoitus riittää selvitykseksi poissaolosta. Vastausvaihtoehdot olivat milloin vain ja iltaisin, öisin, viikonloppuisin tai pyhänä. Tässä kysymyksessä molemmat vaihtoehdot keräsi vastauksia melkein yhtä paljon. Kuvio 28 nähdään että, 217 henkilöä (47 %) vastasi oman ilmoituksen riittävän selvitykseksi milloin vain ja 240 (52 %) vastasi toisin. Neljä henkilöä ei vastannut ollenkaan.

**Työntekijän oma ilmoitus riittää selvitykseksi poissaolosta:**

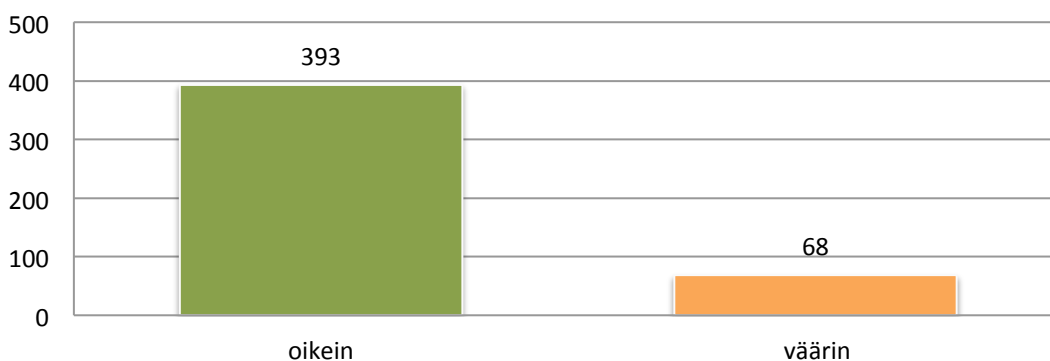


Kuvio 28. Vastaukset kyselyn 22. kysymykseen.

Seitsemännessä osiossa kysyttiin kysymyksiä vuosilomaan liittyen. Ensimmäisenä tässä osiossa oli väite, jonka mukaan täysi lomanmääräytymiskausi on kalenteri-

kuukausi, jonka aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 14 päivää tai 35 tuntia (kuvio 29). Näin lukee myös kaupan työehtosopimuksessa eli väittämä on oikein. Vain noin 15 prosenttia vastasi väittämän olevan väärin. Loput 393 henkilöä vastasi siis oikein, joten voidaan todeta kaupan alan työntekijöiden olevan todella hyvin tietoisia siitä, mikä lasketaan täydeksi lomamääräytymiskuukaudeksi.

**Täysi lomamääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi,  
jonka aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 14  
päivää tai 35 tuntia.**

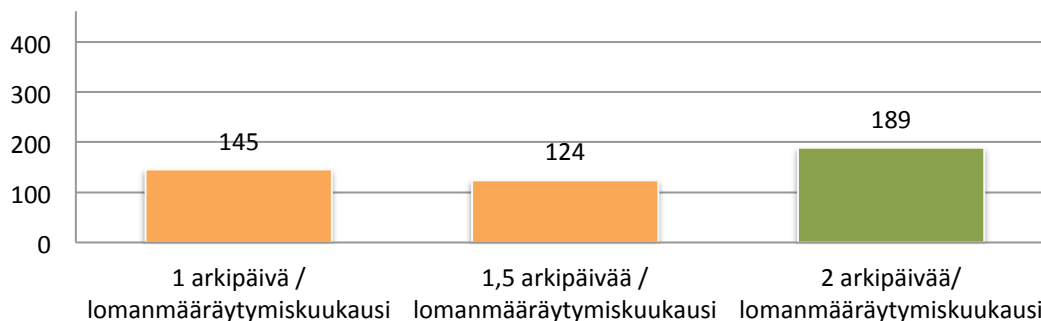


Kuvio 29. Vastaukset kyselyn 23. kysymykseen.

Seuraavaksi kysyttiin, kuinka monta arkipäivää kertyy lomaa yhtä lomamääräytymiskuukautta kohden, kun työsuhde on kestänyt alle vuoden lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vastausvaihtoehdot olivat 1 arkipäivä/lomamääräytymiskuukausi, 1,5 arkipäivää/lomamääräytymiskuukausi ja 2 arkipäivää/lomamääräytymiskuukausi. Oikea vastaus on 2 arkipäivää. Vastaukset jakautuivat vastaajien kesken melko tasan, kuten kuvioista 30 nähdään. Noin 31 prosenttia vastasi lomaa kertyvän 1 arkipäivän, 27 prosenttia 1,5 arkipäivää ja 41 prosenttia 2 arkipäivää. Kolme henkilöä ei vastannut tähän kysymykseen ollenkaan. Näin ollen alle puolet vastaajista vastasi oikein. Tästä voidaan päätellä, että kaupan alan työntekijät eivät ole kovin hyvin tietoisia kertyvien lomapäivien määrästä.



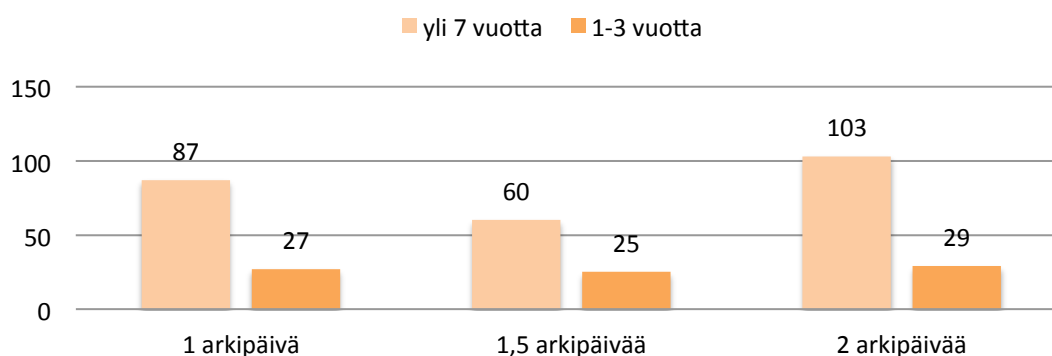
**Kun työsuhde on kestänyt alle vuoden  
lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomaa  
ansaitaan:**



Kuvio 30. Vastaukset kyselyn 24. kysymykseen.

Kuviossa 31 on jälleen otettu vierekkäin vertailuun yli 7 vuotta työskennelleet myyjät ja 1-3 vuotta työskennelleet. Yli 7 vuotta työskennelleistä noin 41 prosenttia vastasi edelliseen kysymykseen oikean vastauksen. 1-3 vuotta työskennelleiden vastaukset jakautuivat melko tasan eli noin kolmas osa (35 %) vastasi oikean vastauksen.

**Kun työsuhde on kestänyt alle vuoden  
lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomaa  
ansaitaan:**

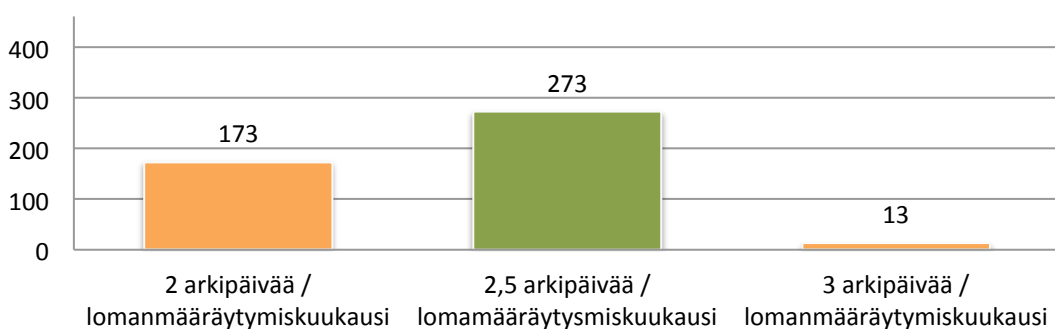


Kuvio 31. Vertailussa yli 7 vuotta ja 1-3 vuotta työskennelleiden myyjien vastauksia kyselyn 24. kysymykseen.

Kysyttiin myös, kuinka monta arkipäivää lomaa ansaitaan, kun työsuhde on kestänyt vähintään vuoden (kuvio 32). Vastausvaihtoehdot olivat 2 arkipäivää/lomanmääräytymiskuukausi, 2,5 arkipäivää/lomanmääräytymiskuukausi ja 3 arkipäivää/lomanmääräytymiskuukausi. Työehtosopimuksen mukaan oikea vastaus on

2,5 arkipäivää. Tähän kysymykseen oikeita vastauksia vastattiin enemmän, 273 henkilöä vastasi 2,5 arkipäivää eli yli puolet vastaajista. Vain 13 henkilöä vastasi lomaa kertyvän 3 päivää ja 173 henkilöä (37 %) vastasi 2 arkipäivää. Kaksi henkilöä ei vastannut ollenkaan. Kaupan alan työntekijät ovat näin ollen paremmin tietoisia siitä, kuinka monta arkipäivää kertyy lomaa, kun työsuhde on kestänyt vähintään vuoden kuin siitä, kuinka paljon lomaa kertyy alle vuoden kestäneessä työsuhhteessa.

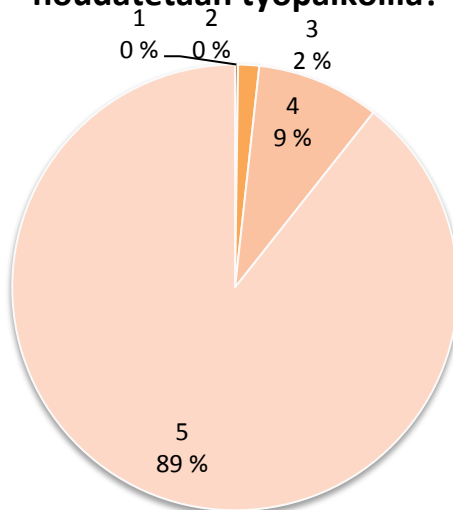
**Kun työsuhde on kestänyt vähintään vuoden  
lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomaa  
ansaitaan:**



Kuvio 32. Vastaukset kyselyn 25. kysymykseen.

Kyselyn lopussa kysyttiin, kuinka tärkeänä vastaajat pitivät sitä, että työehtosopimusta noudatetaan työpaikoilla ja kuinka tärkeää heille on itse tietää työehtosopimuksen sisältö. Vastausvaihtoehtona oli asteikko 1-5, 1 ei lainkaan tärkeää ja 5 todella tärkeää. Suurin osa (89 %) kaupan alan myyjistä vastasi, että työehtosopimuksen noudattaminen työpaikalla on todella tärkeää (kuvio 33). 41 henkilöä eli 9 prosenttia vastasi vaihtoehdon 4. Kaksi prosenttia vastasi vaihtoehdon 3, vaihtoehtoa 2 ei vastannut yhtään henkilöä ja yksi vastasi sen olevan ei lainkaan tärkeää. Näin ollen voidaan todeta, että kaupan alan myyjät pitävät todella tärkeänä, että työehtosopimusta noudatetaan työpaikoilla.

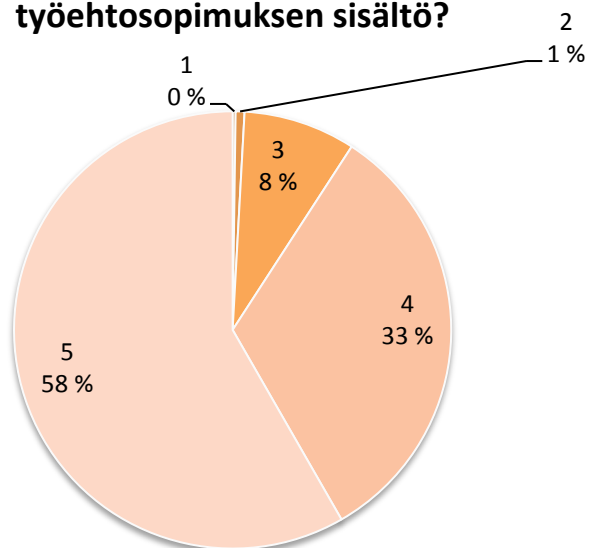
### Kuinka tärkeänä pidät, että työehtosopimusta noudatetaan työpaikoilla?



Kuvio 33. Vastaukset kyselyn 26. kysymykseen.

Kuviosta 34 nähdään, että yli puolet (58 %) vastasi olevan todella tärkeää, että tietää itse työehtosopimuksen sisällön. 149 henkilöä (33 %) vastasi vaihtoehdon 4 ja 38 henkilöä (8 %) vaihtoehdon 3. Vaihtoehdon 2 vastasi 3 henkilöä ja yksi henkilö ei pidä lainkaan tärkeänä tietää itse työehtosopimuksen sisältöä. Kaupan alan myyjät pitävät siis tärkeänä sen, että tietää itse mitä työehtosopimus sisältää.

### Kuinka tärkeää sinulle on itse tietää työehtosopimuksen sisältö?



Kuvio 34. Vastaukset kyselyn 27. kysymykseen.

## 9 TULOSTEN YHTEENVETO JA POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää kuinka tietoisia kaupan alan myyjät ovat kaupan työehtosopimuksen sisällöstä. Selvitettiin myös, kuinka tärkeää myyjille on, että työehtosopimusta noudatetaan työpaikoilla sekä kuinka tärkeää heille on itse tietää työehtosopimuksen sisältö. Tutkimuksen kohteena oli kaupan työehtosopimuksen kahdeksan eri osa-aluetta, jotka olivat koe-aika, irtisanomisaika, työvuorot, vapaapäivät, tauot, palkan lisät, sairastuminen sekä vuosiloma.

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että kaupan alan myyjät ovat hyvin tietoisia siitä, kuinka pitkä koeajan on oltava kaupan työehtosopimuksen mukaan, sillä yli puolet vastaajista vastasi sitä koskevaan kysymykseen oikein. Irtisanomisaikaa koskevissa kysymyksissä yli puolet vastaajista tiesi kuinka pitkää irtisanomisaikaa työnantajan on noudatettava, mutta vain noin neljäsosa vastasi oikein työntekijän irtisanomisaikaa koskevaan kysymykseen. Suurin osa oli vastannut irtisanomisajan olevan sama kuin työntäjällä. Tämän perusteella voidaan päätellä, että kaupan alan myyjät erehtyvät helposti luulemaan työnantajalla ja työntekijällä olevan samat määräykset, kun kyse on irtisanomisajasta.

Tulosten perusteella myyjät ovat paremmin tietoisia työvuoroluettelon tiedoksiannosta koskevasta määräyksestä, kun käytetään 9 viikon tasoittumisjaksoa. Voidaan päätellä, että suuri osa myyjistä on siinä uskossa, että työvuoroluettelo tulee antaa samaan aikaan tiedoksi myös silloin, kun kyseessä ei ole 9 viikon tasoittumisjakso. Noin puolet oli kuitenkin tiennyt oikean vastauksen muuhun kuin tasoittumisjaksolliseen työvuoroluetteloon liittyvään kysymykseen, joten myyjät ovat melko tietoisia myös siitä. Koska työvuoroluettelon tiedoksiannosta voidaan myös sopia paikallisesti, jotkut saattavat erehtyä luulemaan paikallisesti sovitun pituuden olevan sama kuin työehtosopimuksessa määrätty. Myyjät ovat todella tietoisia siitä, että heillä on oikeus esittää mielipiteensä työvuorojen sijoittelusta vuoroja laadittaessa sekä siitä, kuinka monta tuntia työvuoron on vähintään oltava.

Kaupan alan myyjät ovat myös tutkimuksen mukaan todella tietoisia siitä, kuinka monta työpäivää voi enintään olla vapaapäivien välissä. Tiettyjen vapaapäiväyhdis-

telmien vähimmäislukumäärästä kalenterivuoden aikana he eivät ole kovinkaan tietoisia, sillä yli puolet vastasi niitä koskevaan kysymykseen väärin. Suurin osa on siinä uskossa, että niitä olisi vähemmän kuin oikeasti. Myös sunnuntaivapaita luullaan olevan vähemmän kuin työehtosopimuksessa on määrätty niitä olevan kalenterivuoden aikana.

Taukoja koskevien kysymysten perusteella voidaan päätellä, että kaupan alan myyjät ovat todella hyvin tietoisia mitä ehtoja työehtosopimus on asettanut niistä. Myyjät tietävät kuinka pitkän työvuoron aikana heillä on ruokatauko ja että sitä ei saa sijoittaa suoraan työvuoron alkuun tai loppuun. He ovat myös todella hyvin tietoisia siitä, minkä pituisessa työpäivässä heille kuuluu yksi kahvitauko ja milloin kaksi kahvitaukoa. Palkan lisiä koskeviin kysymyksiin vastattiin suurimmaksi osaksi oikein, joten voidaan todeta myyjien olevan myös hyvin tietoisia siitä, milloin heille kuuluu maksaa ilta-, yö- ja lauantailisää.

Kaupan alan myyjät ovat todella hyvin tietoisia siitä, mitä sairastajan palkanmaksu edellyttää. Kysymyksessä missä kysyttiin, milloin työntekijän oma ilmoitus sairastumisesta riittää, oikeaa ja väärää vastausta vastattiin melkein yhtä paljon. Vastauksien jakaantuminen tällä tavalla on voinut johtua siitä, että tähän kohtaan tuli muutos uusimpaan työehtosopimukseen. Uuteen työehtosopimukseen on lisätty kohta, minkä mukaan työntekijän oma ilmoitus sairastumisesta riittää, jos työntekijällä ei ole mahdollista saada lääkärin, terveyden- tai sairaanhoitajan todistusta terveystietojen puuttuessa iltaisin, öisin, viikonloppuisin tai pyhinä. Omailmoituksella työntekijällä on oikeus olla pois enintään siihen saakka, kunnes palvelut ovat jälleen saatavilla. Työehtosopimuksessa on myös jo ennestään ollut kohta, minkä mukaan omailmoittamismenettelystä voidaan sopia paikallisesti. Monella työpaikalla on siis voitu sopia, että oma ilmoitus riittää milloin vain, joten sekin on voinut sekoittaa vastaajia. Vastaukset olisivat voineet jakautua toisin, jos kysymys olisi esitetty hieman eri tavalla, joten tätä tulosta ei voida pitää kovin luotettavana.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että myyjät ovat todella hyvin tietoisia mikä lasketaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi. Kun kysyttiin kuinka monta lomapäivää kertyy, kun työsuhde on kestänyt alle vuoden, vastaukset jakautuivat melko tasan. Eniten vastauksia sai kuitenkin oikea vastaus. Myös reilu puolet vastasi oi-

kein, kun kysyttiin kuinka monta lomapäivää kertyy, kun työsuhde on kestänyt yli vuoden, joten voidaan todeta myyjien olevan melko hyvin tietoisia siitä, kuinka paljon heille kertyy lomapäiviä.

Yli 7 vuotta työskennelleiden ja 1-3 vuotta työskennelleiden vastauksista ei löytynyt kovinkaan suuria eroavaisuuksia, kun niitä tarkasteltiin vierekkäin. Vain vapaayhdistelmiä koskevassa kysymyksessä, 1-3 vuotta työskennelleet vastasivat 10 prosenttia enemmän väärin kuin yli 7 vuotta työskennelleet. Muuten vastauksien prosenttimäärät olivat molemmilla ryhmillä melko samat. Näin ollen ei voida tämän tutkimuksen perusteella todeta, että kauemmin työskennelleet olisivat enemmän tietoisia työehtosopimuksen sisällöstä.

Voidaan siis vielä yhteenvetona todeta, että näistä kahdeksasta osa-alueesta, myyjät ovat eniten tietoisia työehtosopimuksen kohdista, jotka koskevat koeaikaa, työvuoroja, taukoja, palkan lisiä ja vuosilomaa. Myös muissa osa-alueissa oli paljon oikeita vastauksia, joten kaiken kaikkiaan myyjät ovat hyvin tietoisia oman työehtosopimuksensa sisällöstä.

Suurin osa myyjistä pitää erittäin tärkeänä, että työehtosopimusta noudatetaan työpaikoilla. Hieman pienemmälle määrälle on erittäin tärkeää itse tietää työehtosopimuksen sisältö, mutta silti kyseessä oli yli puolet vastaajista. Suurin syy kaupan alan avoimissa erimielisyystapauksissa ja oikeustapauksissa oli palkkasaatava. Koska myyjät vaikuttivat olevan hyvin tietoisia ainakin palkan ilta-, yö- ja lauantailisista, he ovat luultavasti helposti huomanneet, kun jotain on jäänyt saamatta ja osanneet itse ottaa asian selvitykseen. Omien kokemuksieni mukaan, työpaikoilla ei ole puututtu työehtosopimusta koskeviin erimielisyyksiin tai ei ole tiedetty niitä olleen rikottu. Kyselyn tulosten perusteella kuitenkin uskon, että suurimmassa osassa kaupan alan työpaikoilla on ainakin se yksi myyjä, joka tietää mitä työehtosopimus sisältää ja tietää milloin sitä on rikottu sekä alkaa selvittämään erimielisyyksiä. Koska myyjien tietoisuudesta ei löytynyt minkään asian suhteen kovin suuria puutteita, ei PAMilla luultavasti ole tarvetta alkaa tiedottamaan mistään työehtosopimuksen kohdasta erityisesti jäsenilleen.

## LÄHTEET

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. p. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 4.4.2018. <https://www-ellibslibrary-com.lillukka.samk.fi//book/978-951-37-6495-1>

Huhta, H-R. 2017. Suomen työlaainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä: laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karioja, P. 2014. Kaupan työehtosopimuksen noudattaminen. AMK-opinnäytetyö. Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.10.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201405229448>

Kaupan liitto. 2016. Kaupan näkymät 2016-2017. Powerpoint-esitys. Viitattu 14.10.2018. [kauppa.fi/content/download/97418/1236867/file/Kaupan\\_näkymät\\_2\\_2016.pdf](http://kauppa.fi/content/download/97418/1236867/file/Kaupan_näkymät_2_2016.pdf)

Minilex, 2018. Mitä tarkoittaa työehtosopimuksen normaalisivuus. Viitattu 5.4.2018. <https://www.minilex.fi/a/mit%C3%A4-tarkoittaa-ty%C3%B6ehtosopimuksen-normaalisivuus>

Minilex. 2018. Mitä tarkoittaa työehtosopimuksen yleissivuus. Viitattu 5.4.2018. <https://www.minilex.fi/a/mit%C3%A4-tarkoittaa-ty%C3%B6ehtosopimuksen-yleissivuus>

Minilex. 2018. Työehtosopimus ja paikallinen sopiminen. Viitattu 14.5.2018. <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6ehtosopimus-ja-paikallinen-sopiminen>

Minilex. 2018. Työrauha työpaikalla. Viitattu 5.4.2018. <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6rauha-ty%C3%B6paikalla>

Palvelualojen ammattiliitto. 2018. Erimielisyystapaukset. Viitattu 30.10.2018. <https://www.pam.fi/tyo/erimielisyystapaukset.html>

Palvelualojen ammattiliitto. 2018. Luottamusmies. Viitattu 14.5.2018. <https://www.pam.fi/wiki/luottamusmies.html>

Palvelualojen ammattiliitto. 2018. Ongelmia työsuhteessa. Viitattu 30.10.2018. <https://www.pam.fi/wiki/ongelmia-tyosuhteessa.html>

Palvelualojen ammattiliitto. PAM pähkinänkuoressa. Viitattu 5.4.2018. <https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html>

Palvelualojen ammattiliitto. Tietoa PAMista. Viitattu 5.4.2018.  
<https://www.pam.fi/tietoa-pamista.html>

Palvelualojen ammattiliitto. 2017. Työehtosopimus. Viitattu 5.4.2018.  
<https://www.pam.fi/wiki/tyoehtosopimus.html>

Saloheimo, J. 2012. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.  
Viitattu 5.4.2018. [https://verkkokirjahylly-almatalent-  
fi.lillukka.samk.fi/teos/DABBDXBTXEBCA#kohta:Lukijalle\(\(20\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/DABBDXBTXEBCA#kohta:Lukijalle((20))

Tehy: Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö. Paikallinen sopiminen. Viitattu  
14.5.2018. <https://www.tehy.fi/fi/apua/tehy-tyopaikalla/paikallinen-sopiminen>

Työehtosopimuslaki 436/1946 muutoksineen.

Työelämään.fi. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Viitattu 14.5.2018.  
<https://tyoelamaan.fi/tukea-tyoelamassa/luottamusmies-ja-tyosuojeluvaltuutettu/>

Työsopimus.fi. 2013. Työehtosopimuslaki. Viitattu 11.5.2018.  
<http://tyosopimus.fi/tyoehtosopimuslaki/>

Työsuojelu.fi: Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2018. Paikallinen sopimus. Viitattu  
14.5.2018. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus/paikallinen-sopimus>

Työsuojelu.fi: Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2018. Työehtosopimus. Viitattu  
5.4.2018. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>



## **Myyjien tietoisuus kaupan alan työehtosopimuksen sisällöstä**

### SAATETEKSTI KYSELYLOMAKKEESEEN:

Tällä kyselyllä kerätään materiaalia liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöhön. Tavoitteena on selvittää kuinka tietoisia kaupan alan myyjät ovat alansa työehtosopimuksen sisällöstä. Tarkoituksena on siis kerätä vastauksia sen hetken tietämyksen mukaisesti, joten älä selvitä vastauksia mistään. Lopussa on kerrottu oikeat vastaukset, joten saat itsekin selville miten tietoinen olet työehtosopimuksesi sisällöstä. Kaikki vastaukset tulevat tallentumaan täysin anonymisti. Kyselyn vastaamiseen menee aikaa noin 5-10 minuuttia.

### KYSELYLOMAKE:

#### TAUSTATIEDOT

Ikä

-Alle 18

-18-30

-31-50

-yli 50

Asuinpaikka

-Uusimaa

-Varsinais-Suomi

-Satakunta

-Kanta-Häme

-Pirkanmaa

-Päijät-Häme

-Kymenlaakso

- Etelä-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Karjala
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Kainuu
- Lappi
- Ahvenanmaa

Työskennellyt myyjänä

- alle vuoden
- 1-3
- 4-7
- yli 7 vuotta

#### KOEAIKA JA IRTISANOMISAIKA

Kuinka pitkä koeajan on enintään oltava?

- 2 kuukautta
- 4 kuukautta
- 6 kuukautta

Kun työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta, kuinka pitkä on työnantajan noudattama irtisanomisaika?

- 14 päivää
- 1 kuukausi
- 2 kuukautta

Kun työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta, kuinka pitkä on työntekijän noudatettava irtisanomisaika?

-14 päivää

-1 kuukausi

-2 kuukautta

## TYÖVUOROLUETTELO

Milloin työvuoro luettelo on annettava viimeistään tiedoksi, ellei paikallisesti ole muuta sovittu?

-1 viikko ennen työviikon alkamista

-2 viikkoa ennen työviikon alkamista

-3 viikkoa ennen työviikon alkamista

Jos työajan tasoittumisjakso on vähintään 9 viikkoa, on työvuoroluettelo annettava viimeistään tiedoksi:

-1 viikko ennen työviikon alkamista

-2 viikko ennen työviikon alkamista

-3 viikkoa ennen työviikon alkamista

Kuinka pitkä työvuoron on vähintään oltava?

-3 tuntia

-4 tuntia

-5 tuntia

Työvuoroluetteloa laatiessa työntekijällä ei ole oikeutta esittää mielipidettään työvuorojen sijoittelusta.

-Oikein

-Väärin

## VAPAAPÄIVÄT

Kuinka monta työpäivää voi enintään olla vapaapäivien välissä?

-7 työpäivää

-8 työpäivää

-9 työpäivää

Työntekijällä on oltava kalenterivuoden aikana perjantai-lauantai, lauantai-sunnuntai tai sunnuntai-maanantai vapaapäiväyhdistelmiä vähintään:

-15

-17

-19

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oltava työstä vapaana vähintään:

-20 sunnuntaita

-21 sunnuntaita

-22 sunnuntaita

## TAUOT

Kuinka pitkä säännöllisen työajan on yhtäjaksoisesti oltava, että työntekijällä on työpäivän aikana vähintään tunnin ruokatauko (tai paikallisesti sovittuna 30 minuuttia)?

-yli 6 tuntia

-yli 7 tuntia

-yli 8 tuntia

Työntekijällä on 1 kahvitauko, kun työpäivän pituus on

-alle 4 tuntia

-4 tuntia- alle 6 tuntia

-vähintään 6 tuntia

Työntekijällä on 2 kahvitaukoa, kun työpäivän pituus on

-4 tuntia-alle 6 tuntia

-vähintään 6 tuntia

-vähintään 7 tuntia

Ruokatauon saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun.

-Oikein

-Väärin

### PALKAN LISÄT

Iltalisä maksetaan työstä, joka tehdään kello

-17-24 välisenä aikana

-18-24 välisenä aikana

-19-24 välisenä aikana

Yölisä maksetaan työstä, joka tehdään kello

-00-05 välisenä aikana

-00-06 välisenä aikana

-01-06 välisenä aikana

Lauantailisä maksetaan työstä, joka tehdään kello

-13-24 välisenä aikana

-14-24 välisenä aikana

-15-24 välisenä aikana

### POISSAOLOT

Sairasajan palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä on sairastumisen tai tapaturman johdosta estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaista työtä ja työntekijä ei ole tahallisesti aiheuttanut työkyvyttömyyttä.

-Oikein

-Väärin

Työntekijän oma ilmoitus riittää selvitykseksi poissaolosta

-milloin vain

-iltaisain, öisin, viikonloppuisin tai pyhäpäivinä

## VUOSILOMA

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 14 päivää tai 35 tuntia.

-Oikein

-Väärin

Kun työsuhde on kestänyt alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomaa ansaitaan:

-1 arkipäivä / lomanmääräytymiskk

-1,5 arkipäivää /lomanmääräytymiskk

-2 arkipäivää/ lomanmääräytymiskk

Kun työsuhde on kestänyt vähintään vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomaa ansaitaan:

-2 arkipäivää / lomanmääräytymiskk

-2,5 arkipäivää /lomamääräytymiskk

-3 arkipäivää / lomanmääräytymiskk

## MUUTA

Kuinka tärkeänä pidät, että työehtosopimusta noudatetaan työpaikoilla?

Asteikko 1-5

Kuinka tärkeää sinulle on itse tietää työehtosopimuksen sisältö?

Asteikko 1-5