

Nuorten työoikeuksien toteutuminen

Emma Hollmerus

Tekijä(t) Emma Hollmerus	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Nuorten työoikeuksien toteutuminen	Sivu- ja liitesivumäärä 24+5
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, kuinka yleisiä ovat työoikeuksia koskevat ongelmat nuorten työntekijöiden kohdalla. Opinnäytetyön taustalla on SAK:n Akavan ja STTK:n yhteisessä Kesäduunari- info 2018, josta ilmenee yleisimmät nuorilla työntekijöillä esiinnousseet epäselvyydet työoikeuksiin liittyen.</p> <p>Epäselvyyksiä työsuhteesta herää usein määräaikaikaisilla, nuorilla työntekijöillä, joten tutkimuksen kohderyhmä on rajattu 15-25 vuotiaisiin henkilöihin, joilla on ollut kokemusta työelämästä. Tutkimuksen aiheet on rajattu Kesäduunari- info 2018:sta aiheiden mukaan. Opinnäytetyö koostuu tutkimuksen taustan ja teoriaosuuden lisäksi siitä saaduista tuloksista sekä tutkimuksen arvioinnista.</p> <p>Tutkimus on toteutettu kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen, sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkimuksen tulokset on kerätty Webropol-ohjelmalla luodulla verkkokyselyllä keväällä 2019. Kyselylomakkeessa kysyttiin muun muassa vastaajien taustatietoja sekä kokemuksia työelämästä. Tutkimuksesta kävi ilmi, että moni vastaajista ei tiennyt kuka toimi heidän työpaikallaan luottamusmiehenä ja/tai työsuojeluvaltuutettuna. Esiin nousi myös ongelmat ilta-, viikonloppu-, sunnuntai-, ylityö- ja muiden korvausten maksamisten kanssa.</p>	
Asiasanat nuoret työntekijät, työelämä, työoikeus, työsuhde	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusmenetelmä.....	1
1.2	Tietoperusta.....	2
2	Työlainsäädäntö.....	3
2.1	Työehtosopimukset ja paikallinen sopiminen	3
2.2	Ammattiliitot	4
3	Teoria.....	5
3.1	Työsopimus	5
3.2	Palkka, sen määräytyminen ja maksaminen	6
3.3	Palkkalaskelma, palkasta tehtävät vähennykset sekä lomakorvaus	7
3.4	Työhön perehdytys	7
3.5	Työvuorot.....	8
3.6	Luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja työsuojausvaltuutettu	8
3.7	Työtodistus	9
4	Tutkimus	10
4.1	Otanta.....	10
4.2	Tutkimusmenetelmä.....	11
5	Tutkimuksen tulokset.....	12
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	12
5.2	Palkanmaksu, eläkevakuutusmaksut ja lomakorvaus.....	14
5.3	Työsuhteen alkaminen/ päättyminen ja työsuojaus	16
6	Pohdinta.....	20
6.1	Vastaukset tutkimuskysymyksiin	20
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	21
6.3	Tutkimuksen arviointi	22
7	Lähdeluettelo	23
8	Liitteet	25

1 Johdanto

Työlainsäädännön tunteminen on tärkeää jokaiselle työsuhteessa olevalle. Varsinkin määräaikaiset työntekijät eivät usein uskalla tuoda työoikeuksiensa loukkaamisia esille tai tietämystä työoikeudellisista oikeuksista ei ole tarpeeksi. Tradenomi hyötty aiheeseen perehtymisestä, sillä tietoja tarvitaan ainakin henkilöstöhallinnossa työskennellessä, mahdollisissa luottotehtävissä ja omista oikeuksistaan huolehtiessa. Aihe on itselleni mielenkiintoinen, sillä olen itse ollut useassa työpaikassa, jossa työntekijät ovat pääsääntöisesti nuoria. Lainsäädäntöjen tulkitsemisessa on jokaisella työpaikalla ollut parannettavaa niin työntekijä-, kuin työnantajapuolella. Sain inspiraation tutkimusaiheeseeni sen hetkiselältä työharjoittelupaikaltani, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, joka työskentelee työelämää koskevien asioiden parissa.

Opinnäytetyöni tutkimusaiheena on nuorten työntekijöiden oikeuksien toteutuminen työpaikoilla. Teen aiheesta määrällisen kyselytutkimuksen, jonka tarkoituksena on kartoittaa, kuinka suuri osa vastaajista on törmännyt alempana mainittuihin ongelmiin työsuhteissaan. Tahdon myös selvittää, nouseeko tutkimuksessa esiin joitakin työoikeuden aihealueita, joiden kanssa vastaajilla on ollut selvästi eniten epäselvyyksiä.

Olen rajannut tutkimukseeni ne työoikeuden aihealueet, joista on noussut eniten kysymyksiä SAK:n Akavan ja STTK:n yhteisessä Kesäduunari-infossa 2018. Käytin tätä rajausta, sillä erityisesti nämä kysymykset ovat askarruttaneet nuoria työntekijöitä, jotka ovat pääosin määräaikaisessa työsuhteessa. Kysymykset koskevat palkanmaksua, lomakorvauksia, työsopimusta, perehdytystä, työvuorosunnittelua, työtodistusta sekä luottamusmiestä ja/ tai työsuojeluvaltuutettua.

1.1 Tutkimusmenetelmä

Käytän kvantitatiivista tutkimustapaa, sillä tahdon saada numeerisia tietoja siitä, kuinka usein ja kuinka monelle tutkimuksessa määritettyjä työoikeudellisia ongelmia on esiintynyt. Kyselylomakkeessa on valmiit vastausvaihtoehdot, jotta siihen olisi helppo vastata ja jotta suuren vastaajajoukon vastauksia on helppo tulkita. Pidän kysymykset mahdollisimman yksinkertaisina, jotta saisin mahdollisimman luotettavia vastauksia.

Halusin tutkia nimenomaan nuorten henkilöiden työoikeuksien toteutumista. Rajasin kohderyhmäni 15-25 vuotiaisiin. Päätin käyttää tätä ikäryhmää, sillä samaa ikäryhmää on käytetty muissakin suomalaisissa nuoria käsittelevissä tutkimuksissa, esimerkiksi Valtiontalouden tarkastusviraston nuorisotyöttömyystutkimuksessa (Valtionalouden tarkastusvirasto

2014.), sekä Tampereen teknillisen yliopiston työtaturmatutkimuksessa. (Hintikka & Saarela 2006.)

Kyselyn vastaajiksi on pyritty haalimaan kyselyyn eri elämäntilanteista olevan kirjavan vastaajajoukon. Kysely on pidetty lyhyenä ja selkeänä parantaakseen vastaajien motivaatiota ja kohottaakseen kyselyn luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta heikentää pieni vastaajamäärä. Lisäksi resurssit eivät riitä useamman kyselyn tekemiseen eri näkökannoilta, jolloin voisi todistaa, etteivät vastaukset ole sattumanvaraisia.

1.2 Tietoperusta

Tämän tutkimuksen tietoperustana on käytetty muun muassa suomen lainsäädäntöä, ammattiliittojen julkaisuja, työsuojelulautakunnan sekä työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) julkaisuja sekä tutkimuksen aihetta koskevaa kirjallisuutta. Työtä varten on käyty läpi työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrejä vuosilta 2011-2018 sekä tilastokeskuksen työolo-tutkimusten tuloksia. Tutkimuksen tekoon ja analysointiin on käytetty apuna opinnäytetyön kirjoittajan oppaita. Lisäksi tutkimuksessa on käytetty SAK:n Akavan ja STTK:n yhteisen Kesäduunari- infon materiaaleja. Opinnäytetyön aihealue on rajattu tämän kesäduunari- infon pohjalta. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat nuoret työntekijät, työelämä, työoikeus ja työsuhde.

2 Työlainsäädäntö

Työlainsäädäntöä sovelletaan siitä alkaen, kun työsuhteeseen ryhdytään ja sen soveltaminen päättyy, kun työsuhde päättyy. Kaikkien työlakien pääasiallinen tehtävä on suojata työsuhdetta. Työsopimuslaki on keskeisin työsuhdetta sääntelevä laki ja sitä kutsutaan työoikeuden peruslaiksi. Tämän lisäksi, työnantajan ja työntekijän välisessä työsuhteessa sovelletaan useita muita työlakeja, joita ovat muun muassa:

- työaikalaki
- yhdenvertaisuuslaki
- vuosilomalaki
- työehtosopimuslaki
- laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- opintovapaalaki
- vuorotteluvapaalaki
- palkkaturvalaki sekä
- henkilöstön osallistumisjärjestelmiä eli yhteistoimintaa yrityksissä, hallintoedustusta ja henkilöstörahoja koskeva lainsäädäntö. (Päätöksiä 2019, 2-3.)

Työlainsäädännön lisäksi, työehtoja määrittelevät myös eri alojen työehtosopimukset. Työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä vastaa Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö. Sitä valmistellaan kolmikantaisesti, yhteistyössä työnantajien sekä työntekijöiden etujärjestöjen kanssa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

2.1 Työehtosopimukset ja paikallinen sopiminen

Työehtosopimus eli TES on työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välinen sopimus eri alojen työehdoista, joita on vähintään noudatettava. Yleensä sopimukset ovat toimialakohtaisia, mutta jotkut sopimukset voivat olla myös yrityskohtaisia. Työlainsäädäntöön perustuvien työsuopimuksiin verrattuna, työehtosopimukseen perustuvat työsuopimukset takaavat yleensä paremmat työehdot. Esimerkiksi palkan yleiskorotuksista, äitiys- tai isyysvapaan palkallisuudesta, pidemmistä sairausajan palkoista ja ylimääräisistä palkallisista vapaista on sovittu työehtosopimuksissa. (YTY 2013.)

Sopimuskauden vaihtuessa työehtosopimukseen tehdään pieniä muutoksia, mutta pääosin sopimukset pysyvät samanlaisina. Muun muassa muutokset yhteiskunnassa, alan tilanne ja järjestäytymisaste vaikuttavat tehtäviin muutoksiin. Joskus nämä muutokset saattavat

olla myös heikennyksiä. Toisin kuin työsopimusasiat, työehtosopimusrikkomukset voidaan riitauttaa työtuomioistuimessa. (YTY 2013.)

Työpaikalla voidaan sopia paikallisesti paremmista ehdoista, kuin mitä laki tai työehtosopimus edellyttää. Tämä edellyttää, että työehtosopimuksessa on erillinen määräys tai valtuutus sopia asiasta toisin tai, että työpaikalla sovitaan jonkun työehtosopimuksen kohdan soveltamisesta. Paikallisesti sovittavia asioita ovat yleisimmin esimerkiksi työkyky- ja työhyvinvointiasiat, liikkuva työ ja etätö. Jos yksittäisen työntekijän työsopimuksessa sovit-
tuja asioita sovitaan paikallisesti, pitää luottamushenkilön aina saada siihen asianosaisen valtuutus. Paikallisesti ei voi sopia ehdoista, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. (Työsuojelu 2020 B.)

2.2 Ammattiliitot

Suomessa suurin osa työssä käyvistä ihmisistä kuuluvat johonkin ammattiliittoon. Ammattiliittojen tarkoitus on turvata jäsentensä oikeudet, parantaa työsuhdeturvaa ja palkkaa sekä kehittää työelämää. Ammattiliiton jäsenet saavat apua lakimieheltä, mikäli heillä tulee ongelmia työnantajansa kanssa. Työntekijäliitot kuuluvat kolmen palkansaajien keskusliiton alle. Nämä ovat Suomen Ammattijärjestöjen keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö Akava. Keskusliitot ovat vaikuttaneet moniin merkittäviin työoikeudellisiin asioihin, kuten esimerkiksi työsopimuslakiin, työehtosopimuslakiin, kansaneläkelakiin ja vuosilomalakiin. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2020.)

3 Teoria

Työoikeuden perusasioiden tunteminen on tärkeää lähes jokaiselle, niin työntekijät kuin työnantajat tarvitsevat työlainsäädännön tietoja. Työoikeus on laaja kokonaisuus työsuhteeseen asiallisesti liittyvistä säännöksistä. Se jaetaan usein kolmeen osa-alueeseen, joita ovat yksilöllinen työoikeus, kollektiivinen työoikeus ja työntekijän työsidonnainen sosiaaliturva. (Paanetoja 2019, 1.)

3.1 Työsopimus

Työsuhde perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työntekijä sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti ja työnantaja sitoutuu maksamaan työstä korvausta, joka on yleensä rahallinen palkka. Työsopimus on vapaamuotoinen ja se voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti.

Vaikka sopimus on vapaamuotoinen, on työnteon keskeisistä ehdoista annettava työntekijälle kirjallinen selvitys. Jos työsuhde kestää yli kuukauden, on tämä selvitys annettava työntekijälle viimeistään ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Selvitys työsuhteessa sovellettavaan lakiin ja työehtosopimus on pidettävä työpaikalla työntekijöiden saatavilla. Työsopimuksesta on ainakin käytävä ilmi: työsopimuksen kesto, mahdollisen koeajan pituus, työntekijän tehtävät, työntekijän työaika, työpaikan soveltama työehtosopimus, palkanmaksukausi, vuosiloman määräytyminen ja irtisanomisaika. Jos edellä mainituista ehdoista joku muuttuu työsuhteen aikana, on muutoksista tehtävä selvitys, ellei se perustu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muutokseen.

Alaikäinen (kuitenkin vähintään 15-vuotias) tai muutoin vajaavaltainen henkilö voi itse solmia ja purkaa työsopimuksen. Alaikäisen holhooja voi kuitenkin purkaa tämän työsopimuksen, jos työ haittaa nuoren kasvatusta, kehitystä tai terveyttä. (Tiitinen 2005, 7-12.)

Ongelmatilanteita varten työsopimus on hyvä tehdä kirjallisesti; työsuhdetta koskevista riita-asioista suurin osa johtuu suullisesta työsopimuksesta. On suuri riski, että osapuolet ymmärtävät suullisen sopimuksen yksityiskohdat eri tavalla, unohtavat sovittuja asioita tai ovat asioista muuten vaan eri mieltä. Suullinen työsopimus vaikeuttaa myös oikeuden-

käyntiä, mikäli riitatilanne etenee oikeuteen asti. Jos työnantaja on vastahakoinen laatimaan työsopimusta kirjallisesti, herättää se epäilyksiä siitä, noudattaako työnantaja työsuhteen ehtoja. (Legimia 2018.)

Ainakin nämä seikat tulisi kirjata kirjalliseen työsopimukseen:

- työnantajan ja työntekijän nimet, koti- tai liikepaikka
- työn alkamispäivämäärä
- mahdollisen määräaikaisuuden kesto ja peruste
- koeaika
- työntekopaikka
- työntekijän työtehtävät
- työaika
- palkka ja sen määräytymisen perusteet
- palkanmaksukausi
- vuosiloma
- irtisanomisaika
- mahdollisesti sovellettava työehtosopimus. (YTY 2013.)

3.2 Palkka, sen määräytyminen ja maksaminen

Työsopimuksessa tulee olla kirjattuna palkka ja sen määräytymisperuste. Palkka määräytyy joko ajan mukaan (tunti- tai kuukausipalkka) tai tehdyn työn suorituksen tai tuloksen mukaan (provisiopalkka). Palkan suuruus määritellään työtehtävien vaativuuden ja vastuun mukaan. Alojen omissa työ- ja virkaehtosopimuksissa määrätään kunkin alan vähimmäispalkka. Työnantaja voi toki maksaa enemmän, mutta palkka ei voi olla näissä sopimuksissa määrättyä pienempi. Työ- ja virkaehtosopimuksissa määrätään myös palkankorotuksista. Työnantaja voi halutessaan korottaa palkkaa työntekijän taitojen, kykyjen ja työsuoritusten mukaan enemmän kuin työehtosopimuksessa on määrätty. Palkkaa ei voi kuitenkaan madaltaa ilman työntekijän suostumusta. Aloilla, joilla ei ole työsopimusta, tulee palkan vastata alalle tyypillistä ja kohtuullista palkkaa. (Työelämään 2020.)

Palkan maksu on viivästynyt, jos ei sitä ole maksettu palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Työnantaja on lähtökohtaisesti aina vastuussa palkan maksusta ajallaan. Ainoastaan ylivoimaisen esteen sattuessa, työnantaja ei ole vastuussa palkan viivästymisestä (force majeure-tilanne). Viivästyneestä palkasta tulee ensisijaisesti olla yhteydessä työnantajaan. Jos työnantaja ei tämän jälkeen maksa palkkaa, on työntekijän otettava yhteyttä liittoon saatavien perimiseksi. Tietyissä tilanteissa palkanmaksun viivästyminen voi antaa työntekijälle oikeuden päättää työsuhde, jolloin työnantaja on korvausvastuussa työsuhteen päättymisestä. Viivästyneelle palkalle on oikeus saada viivästyskorkoa eräpäivästä alkaen ja mahdollisesti vahingonkorvausta viivästyneen palkanmaksun aiheuttamasta vahingosta. Jos työnantaja on maksukyvytön, voi työntekijä joutua hakemaan palkkaansa palkkaturvasta, eli valtion varoista. Tämä ei käy silloin, jos työnantaja on maksukykyinen. Palkanmaksusta määrätään työsopimuslaissa sekä palkkaturvalaissa. (Minilex 2020.)

3.3 Palkkalaskelma, palkasta tehtävät vähennykset sekä lomakorvaus

Työntekijän tulee saada palkkalaskelma jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Lain mukaan palkkalaskelma on vapaamuotoinen, mutta sen tulee sisältää ainakin nämä asiat:

- työnantajan nimi, henkilötunnus, osoite ja puhelinnumero
- työntekijän nimi, henkilötunnus ja osoite
- perustiedot työsuhteesta (mm. alkamis- ja päättymispäivä, TES, työaika, palkkausperuste)
- palkan ja siitä toimitetun ennakonpidätyksen määrä
- palkanmaksun ajankohta
- työntekijältä peritty työntekijän eläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu
- sairausvakuutuksen päivärahamaksu
- vuoro- ja kausityöstä maksetut lisät viimeiseltä palkanmaksukaudelta
- lomarahat ja lomakorvaukset

Jos palkkalaskelma jää saamatta palkanmaksun yhteydessä, on se pyynnöstä toimitettava työntekijälle. Tarvittaessa työsuojelutarkastaja voi ryhtyä asiassa valvontatoimiin asiakirjojen saamiseksi. Jos palkkalaskelmaa ei pyynnöstä huolimatta toimiteta, on teko työsopimuslakirikkomus, joka on säädetty työsopimuslaissa rangaistavaksi. (Taloustaito 2016.)

Kaikilta yli 17-vuotiailta työntekijöiltä, joiden palkka ylittää 59,36 euroa kuukaudessa, peritään eläkemaksua. Eläkemaksu pidätetään jokaisen palkanmaksun yhteydessä ja työnantaja on vastuussa kokonaismaksun maksamisesta eläkeyhtiölle. Maksusta säädetään eläkelaisissa ja työnantaja vastaa sen laiminlyönnistä koituvista seuraamuksista. (Veritas 2019, 1.)

Jokaiselle vähintään 35 tuntia tai 14 päivää kuukaudessa työskentelevälle kertyy vuosilomaa. Lomaa kertyy 2 päivää kuukautta kohden, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden ja 2,5 päivää jos työsuhde on kestänyt yli vuoden. Jos lomapäiviä ei ehdi pitämään, loma maksetaan rahana eli lomakorvauksena. Nollasopimuslaisille loma maksetaan yleensä aina rahana jokaisen palkan yhteydessä. Lomakorvauksista säädetään vuosilomalaisissa. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2020.)

3.4 Työhön perehdytys

Työturvallisuuslaissa määrätään, että työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijät uuteen työtehtävään tai uuden työvälineen käyttöön. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös seurata annettujen ohjeiden noudattamista. Perehdytyksessä ja muussa ohjauksessa huomioidaan työntekijän ammattitaito, työkokemus sekä koulutus. Perehdytyksen

keskeisimmät tavoitteet ovat, että työntekijä oppii työ- ja tuotantomenetelmät, työssä käytettävien työvälineiden oikean käytön sekä turvalliset työtavat. Lisäksi työntekijälle tulee antaa opastusta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (Työsuojelu 2018.)

Erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla, on hyvä panostaa työhön opastukseen, jotta vaaratilanteilta vältyttäisiin. On muistettava, että nuoren työntekijän ammattitaito- ja tieto ei yleensä ole samalla tasolla kuin kokeneemmillä työntekijöillä. Nuorelle annettavat työtehtävät on suhteutettava työn henkisen ja fyysisen kuormittavuuden mukaan. (Työsuojelu 2020 A.)

Työntekijän perehdyttämisen laiminlyönti voi pahimmassa tapauksessa johtaa työtapaturmaan. Jos työtapaturman yhteydessä ilmenee työhön opastamisen olleen riittämätöntä, saattaa tämä olla lain perusteella rangaistavaa ja johtaa korvausvelvollisuuteen. Näin ollen, saattaa vahingonkorvaus työtapaturman sattuessa nousta suureksi. (Minilex 2020.)

3.5 Työvuorot

Työvuoroluettelo on laadittava työntekijöille ennakkoon. Siitä on käytävä ilmi työvuorojen alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäisten taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo tulee laatia mahdollisimman pitkäksi ajaksi eteenpäin, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluettelo voi olla toistaiseksi voimassa oleva silloin, kun työvuorot eivät vaihtele. Myös silloin kun käytössä on liukuva työaika, voidaan käyttää toistaiseksi voimassa olevaa työvuoroluetteloa. Työehtosopimuksissa saatetaan määrätä työvuoroluettelosta, työnantajan onkin huomioitava noudattamansa työehtosopimuksen määräykset.

Työntekijöille on annettava kirjallinen työvuoroluettelo viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen luetteloa ei saa muuttaa ilman työntekijän suostumusta. (Työsuojelu 2020 C.)

Työvuoroluetteloon merkitty vuoro on sitova, eikä työnantaja voi perua vuoroja maksamatta niistä palkkaa. Vaikka työvuoro syystä tai toisesta perutaan työnantajan toimesta, on siitä maksettava normaali palkka. Työvuoroluettelon muutoksista voidaan tuki yhdessä sopia, jos molemmat osapuolet näin haluavat. (Palvelualojen ammattiliitto 2016.)

3.6 Luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja työsuojeluvaltuutettu

Työpaikoille, joilla noudatetaan työehtosopimusta, voidaan valita luottamusmies. Luottamusmiehen asema perustuu työehtosopimukseen. Työehtosopimuksessa määritellään

myös, ketkä voivat asettua ehdolle luottamusmieheksi ja keillä on äänioikeus luottamusmiestä valittaessa. Luottamusmiehen pääasiallisia tehtäviä on valvoa työlainsäädännön ja työehtosopimuksen noudattamista työpaikalla. Hänen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä työntekijät voivat kääntyä hänen puoleensa. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2020.)

Työpaikoille, joissa ei noudateta työehtosopimusta, voidaan valita luottamusmiehen ”tilalle” luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutetun tehtävänä on edustaa työpaikan henkilöstöä samaan tapaan kuin luottamusmies. Luottamusvaltuutetun asemasta määrätään työehtosopimuksen sijaan työsopimuslaissa. Luottamusmies on luottamusvaltuutettua yleisempi vaihtoehto. (Ahola 2009, 195.)

Työsuojeluvaltuutettu on lain mukaan valittava työpaikoille, joilla työskentelee vähintään 10 henkilöä. Pienemmällekin työpaikoille voidaan valita valtuutettu, jos työntekijät näin haluavat. Valtuutetun tulee tutustua työsuojelusäännöksiin ja perehtyä työympäristöönsä, työturvallisuuden ja terveyttä koskeviin asioihin. Työsuojeluvaltuutetun tärkein tehtävä on korostaa työntekijöiden näkökulmaa työnantajalle, työsuojeluun ja -terveyteen liittyvissä asioissa. Hän myös osallistuu työsuojeluun liittyviin tarkastuksiin ja kääntyy työsuojeluviranomaisten ja ammattiliiton puoleen, jos työpaikalla esiintyy ongelmia työterveysasioissa. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2020.)

3.7 Työtodistus

Työntekijällä on aina pyynnöstään oikeus saada työtodistus. Työtodistusta voi pyytää kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Tämän vuoksi työnantajan tulee säilyttää tietoja työntekijöistään kymmenen vuoden ajalta. Työtodistukset jakaantuvat suppeisiin ja laajoihin versioihin. Suppeasta työtodistuksesta tulee käydä ilmi ainoastaan työsuhteen kesto sekä työtehtävät. Laajasta työtodistuksesta puolestaan tulee käydä ilmi lisäksi työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän ammattitaidosta ja käytöksestä. Jälkimmäisiä tietoja voi työtodistukseensa pyytää ainoastaan, jos työsuhteen päättymisestä on kulunut korkeintaan viisi vuotta. (Työsuojelu 2020 D.)

Työtodistuksen antamatta jättäminen on rangaistavaa. Työsopimuslain rangaistussäädöksessä säädetään sakkorangaistuksen antamisesta työnantajalle tai tämän edustajalle, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työtodistuksen antamatta. Työtodistukseen väärin kirjoitettu arvio työntekijästä saattaa johtaa vahingonkorvausvastuuseen, jos tämä aiheuttaa työntekijälle vahinkoa. (Työsuojelu 2020 D.)

4 Tutkimus

Tutkimuksen tavoite oli selvittää, kuinka moni vastaaja on törmännyt työelämässä ongelmiin tai epäselvyyksiin ja minkälaisista ongelmista on ollut kyse. Tavoitteena oli selvittää, nouseeko erityisesti jotkin työoikeuden aihealueet esille vastaajien keskuudessa. Tutkimuksen kohderyhmä oli 15-25 vuotiaat nuoret, joilla oli enemmän tai vähemmän kokemusta työelämästä. Päätin käyttää tätä ikäjakaumaa, sillä samaa jakaumaa on käytetty muissakin suomalaisissa nuoria käsittelevissä tutkimuksissa, esimerkiksi Valtiontalouden tarkastusviraston nuorisotyöttömyystutkimuksessa (Valtionalouden tarkastusvirasto 2014.), sekä Tampereen teknillisen yliopiston työtaturmatutkimuksessa. (Hintikka Noora & Saarela Kaija Leena 2006.) Tutkimuksen aiheet on rajattu SAK:n Akavan ja STTK:n Kesäduunari 2018:ssa ilmenneiden eniten epäselvyyksiä aiheuttavien aiheiden mukaan. Tutkimuskysymysten lisäksi, vastaajilta kysyttiin taustatietoja, kuten koulutustaustaa, työkokemuksen määrää ja vastaajien ikää. Virallisia tutkimuskysymyksiä oli lopulta 11 ja näiden lisäksi yksi vapaaehtoinen avoin kysymys. Avoimen kysymyksen tarkoitus, oli saada tietää, jäikö tutkimuksessani vastaajien mielestä jokin tärkeä aihe käsittelemättä. Tutkimuksen tärkein tehtävä oli saada vastauksia, minkä verran työpaikoilla oli esiintynyt ongelmia vastaajien keskuudessa ja millä saralla.

Tutkimuksen tekemiseen sain inspiraation silloiselta työharjoittelupaikaltani, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, joka työskentelee muun muassa tutkimuksen aiheiden parissa. Kyselytutkimukseeni vastasi muun muassa opiskelijoita Haaga-Helia ammattikorkeakoulun sekä Laurea-ammattikorkeakoulun eri aloilta.

4.1 Otanta

Todella harvoin on mahdollista tehdä kokonaistutkimusta, eli käyttää tutkimukseen koko perusjoukkoa. Käyttämällä otantaa saadaan edustava otos tutkittavasta ryhmästä eli perusjoukosta. Otannan tulee kuvastaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa, sillä osajoukon tulokset yleistetään koko perusjoukkoon. (Kananen 2015, 269.) Tässä tapauksessa otannan perusjoukko on 15-25 vuotiaat henkilöt, joilla on kokemusta palkkatyön tekemisestä.

Tutkimuksessa olisi suotavaa käyttää todennäköisyysotantaa, mutta tämä vaatimus ei usein täyty ihmisten vaikean tavoitettavuuden vuoksi. (Kananen 2015, 270.) Tässä opinäytetyössä on käytetty niin sanottua mukavuusotantaa, eli joukolle ihmisiä, jotka ovat olleet tavoitettavissa, on lähetetty kutsu internet-kyselyyn. Tutkimuksesta on karsittu pois kohderyhmää vastaamattomien henkilöiden tulokset. Sillä todennäköisyysotantaa ei ole

ollut mahdollista käyttää, ovat tulokset suuntaa antavia ja niihin tulee suhtautua varauksella. (Kananen 2015, 271.) Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, sillä vastauksia ei kertynyt riittävästi.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Toteutin tutkimuksen käyttäen kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kyselytutkimukset ovat määrällisten tutkimusten käytetyin aineistonkeruumenetelmä. Menetelmän etuna on anonymisyys, nopea aineistonkeruu sekä tutkimustilanteen objektiivisuus. Menetelmän haittapuolia ovat vastaamishaluttomuus sekä mahdolliset virheet kysymyksissä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää aiheen tuntemista, jotta voidaan laatia tarkat kysymykset, joissa on lisäksi valmiit vastausvaihtoehdot. (Kananen 2015, 202.)

Keräsin tutkimusaineiston Webropol-ohjelmalla luodulla verkkokyselyllä, josta lähetettiin linkki vastaajille sähköpostitse sekä sosiaalisen median kautta. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä oli minulle selvä valinta, sillä tarkoituksenani oli saada määrällistä tietoa. Sähköinen kysely oli helpoin ja nopein tapa tavoittaa kohderyhmä. Lomakkeeseen vastaaminen oli tehty mahdollisimman yksinkertaiseksi ja nopeaksi. Kysymykset muotoilin helposti ymmärrettäviksi ja vaivattomiksi vastata, joten uskon että sain niiden avulla rehellisiä vastauksia. Webropol-ohjelmasta sain kerättyä lopulliset tiedot, joita jatkojalostin käyttäen apunani Excel-taulukkoa sekä Powerpointin kaaviotyökaluja.

5 Tutkimuksen tulokset

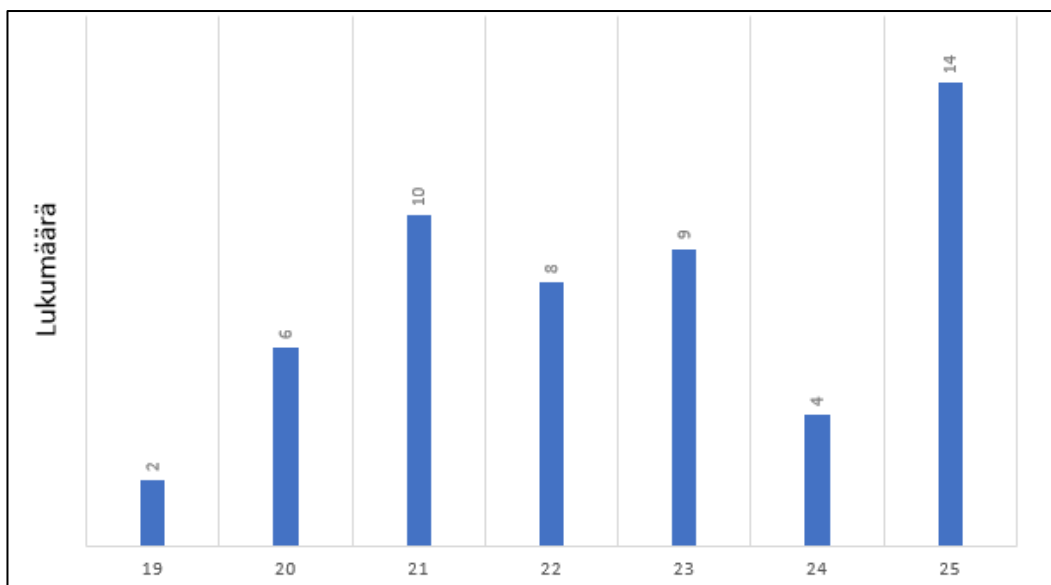
Kyselyyn vastasi lopulta 67 henkilöä. Vastaajien määräksi oli arvioitu noin 200 henkilöä, joten määrä jäi turhan alhaiseksi. Raportista on rajattu pois 13 vastaajaa, joiden ikä ylitti tutkimukseni kohderyhmän (15-25 vuotiaat), ja yhden vastaajan, jonka vastaus oli epäasiallinen. Lopullisia vastauksia kertyi 53 henkilöltä. Tutkimuksen kysymykset olivat pakollisia, lukuun ottamatta viimeistä avointa kysymystä.

Toteutin kyselyn Webropol-ohjelmalla. Kysely jakautui neljälle sivulle, joista ensimmäisellä kysyin vastaajien taustatietoja, kuten ikää ja koulutustaustaa. Toisen ja kolmannen sivun kysymykset koskivat vastaajien kokemuksia mahdollisista ongelmista, jotka poimin 2018 vuoden Kesäduunari-infosta. Kyselyn viimeisessä osiossa oli mahdollista kertoa muista esiinnoisseista ongelmista työpaikoilla.

Tutkimuksen analysoinnissa käytin apuna kirjoja Tutki ja kirjoita (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997.) sekä Opinnäytetyön kirjoittajan opasta (Kananen 2015.). Tuloksien tulkinassa käytin Webropol-ohjelman peruseräraporttia, josta sai vastaukset pylväsdiagrammeina. Webropol-raportti työn liitteenä 2.

5.1 Vastaajien taustatiedot

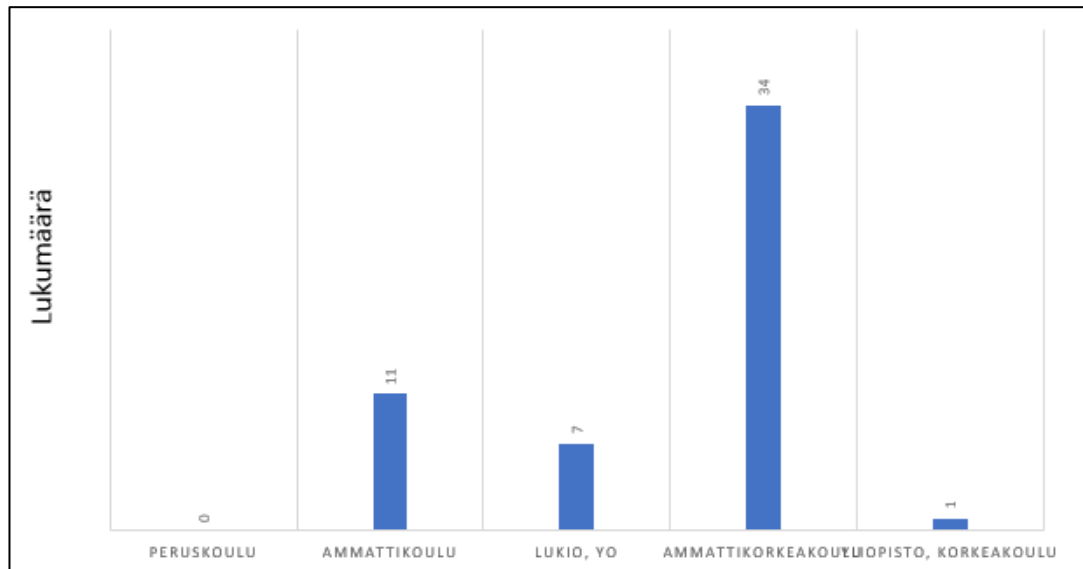
Kyselyn ensimmäisellä sivulla kysyttiin vastaajien ikää, koulutustaustaa ja työkokemuksen määrää. Vastaajien ikäjakauma on nähtävissä kuvassa 1.



Kuva 1. Ikä

Vastaajien voitiin olettaa olevan täysi-ikäisiä, sillä vastaajat ovat lähes yksinomaan korkeakouluopiskelijoita. Vastaajia olisi varmasti suuremmalta ikähaarukalta, jos kyselyä olisi jaettu monipuolisemmin.

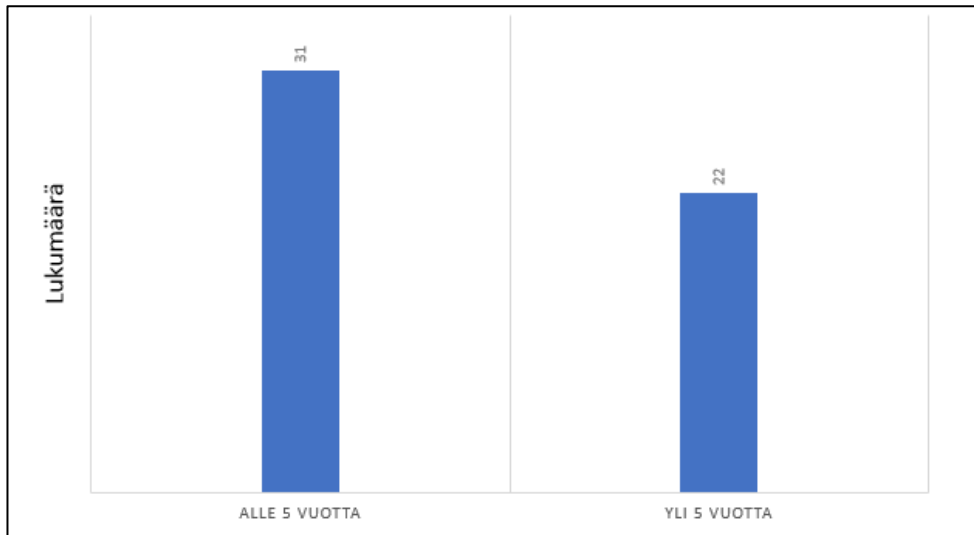
Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin vastaajien koulutustaustasta. Ohjeena oli valita seuraavista korkein suoritettu tai keskeneräinen koulutusaste; peruskoulu, ammattikoulu, lukio, ammattikorkeakoulu, yliopisto tai korkeakoulu. Vastaajien koulutusaste on nähtävissä kuvassa 2.



Kuva 2. Korkein suoritettu tai keskeneräinen koulutusaste

Kyselytutkimus lähetettiin suurimmaksi osaksi ammattikorkeakouluopiskelijoille, joten luonnollisesti suurimmalla osalla vastaajista oli ammattikorkeakoulututkinto suoritettu tai kesken. Kaikilla vastaajilla oli vähintään toisen asteen koulutus suoritettu tai kesken.

Kolmantena tutkimuksessa kysyttiin, oliko vastaajilla alle vai yli 5 vuotta työkokemusta. Tutkimus ei koskenut henkilöitä, joilla ei ole lainkaan työkokemusta. Vastaajien työkokemusjakauma näkyy kuvassa 3.

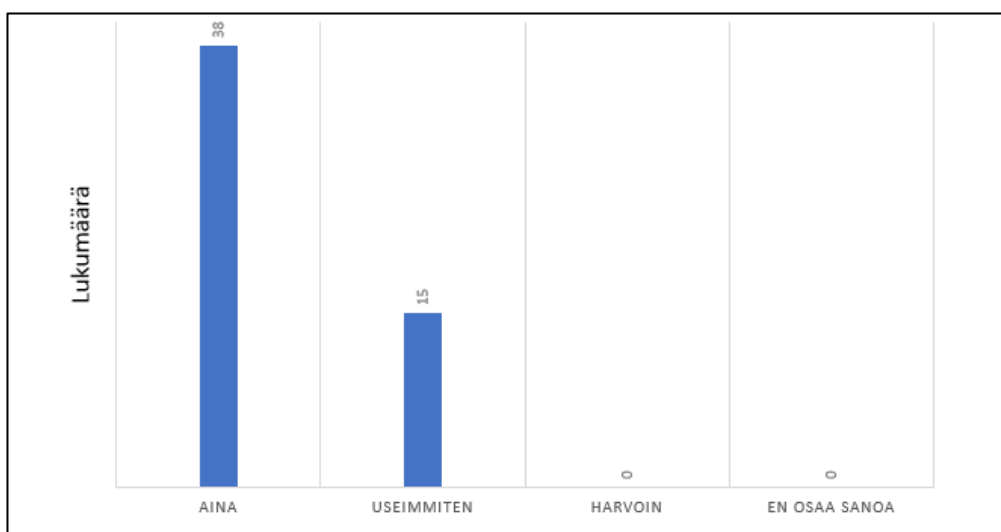


Kuva 3. Työkokemuksen määrä

Vastaajista 58,5 prosentilla oli alle 5 vuotta työkokemusta ja 41,5 prosentilla oli työkokemusta yli 5 vuotta. Tutkimukseni kannalta on hyvä, että suuremmalla osalla vastaajista oli kertynyt reippaammin työkokemusta, sillä tutkittavana oli nimenomaan kokemukset vastaajien työpaikoilta.

5.2 Palkanmaksu, eläkevakuutusmaksut ja lomakorvaus

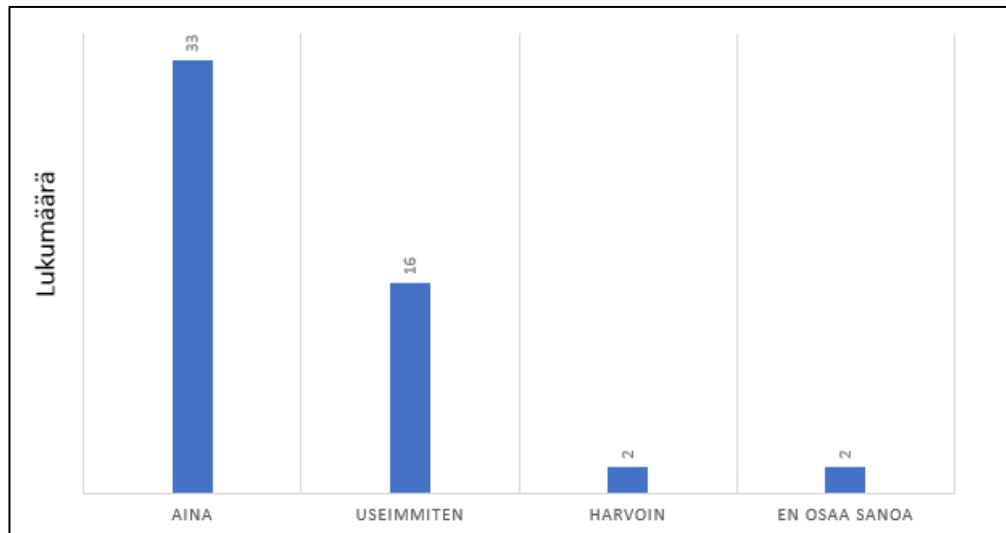
Kyselyn toisen sivun kysymykset koskivat palkanmaksua, eläkevakuutusmaksuja ja lomakorvauksia. Kysymyksiin pyydettiin vastauksia nykyisen tai viimeisimmän työsuhteen pohjalta. Toisen sivun ensimmäinen kysymys oli, ovatko vastaajien palkat maksettu ajallaan. Vastausvaihtoehdot olivat: aina, useimmiten, harvoin ja en osaa sanoa. Kuvassa 4 on esitelty vastausten jakautuminen.



Kuva 4. Palkkani on maksettu ajallaan

Vastaajista 71,7% vastasi, että palkka on maksettu ajallaan aina. Loput 28,3% vastasi palkkansa olevan useimmiten maksettu ajallaan.

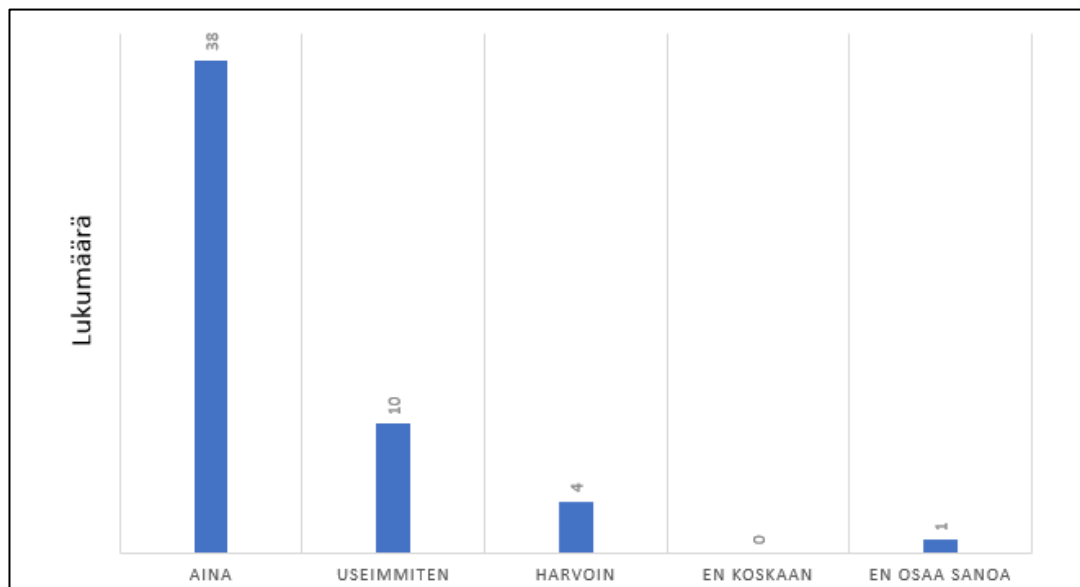
Seuraavana kysyttiin, ovatko vastaajien ilta-, viikonloppu-, sunnuntai-, ylityö- ja muut korvaukset maksettu oikein. Vaihtoehdot olivat jälleen: aina, useimmiten, harvoin ja en osaa sanoa. Kuvassa 5 näkyy vastausten jakaantuminen.



Kuva 5. Ilta-, viikonloppu-, sunnuntai-, ylityö- ja muut korvaukseni on maksettu oikein

Suurin osa vastaajista kertoi, että ilta-, viikonloppu-, sunnuntai-, ylityö- ja muut lisät on maksettu aina tai ainakin useimmiten oikein. Vain 3,8% vastasi, että lisät maksetaan harvoin oikein ja 3,8% vastaajista ei osannut sanoa.

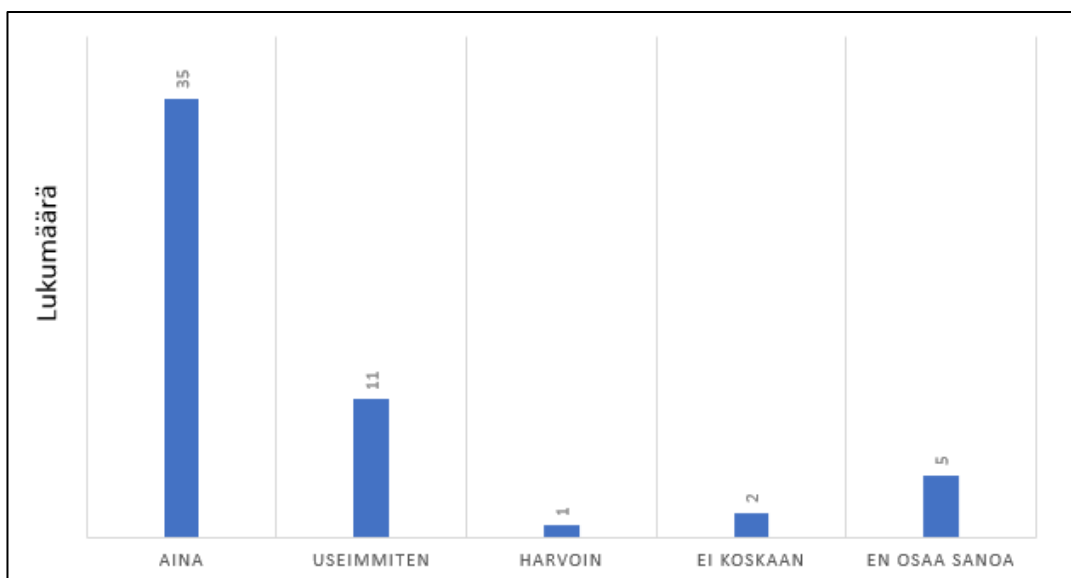
Seuraavaksi kysyttiin, saavatko vastaajat palkkaerittelynsä ajallaan. Vastausvaihtoehdot olivat: aina, useimmiten, harvoin, en koskaan ja en osaa sanoa. Vastaukset kysymykseen ovat nähtävillä kuvassa 6.



Kuva 6. Saan palkkaerittelyni ajallaan

Selvä enemmistö eli 90,6% vastaajista kertoi saavansa palkkaerittelyä aina tai useimmiten ajallaan. Vain 7,5% vastasi saavansa palkkaerittelynsä harvoin ajallaan ja 1,9% ei osannut sanoa. Vastaajista kukaan ei valinnut vaihtoehtoa ”en koskaan”.

Viimeiset palkkaa koskevat väittämät olivat: ”Palkastani on pidätetty eläkevakuutusmaksut” ja ”Tekemäni työ on kerryttänyt lomakorvausta”. Molempiin väittämiin oli tismalleen samat vastaukset, jotka näkyvät kuvasta 7. Vastausvaihtoehdot väittämiin olivat jälleen: aina, useimmiten, harvoin, en koskaan ja en osaa sanoa.

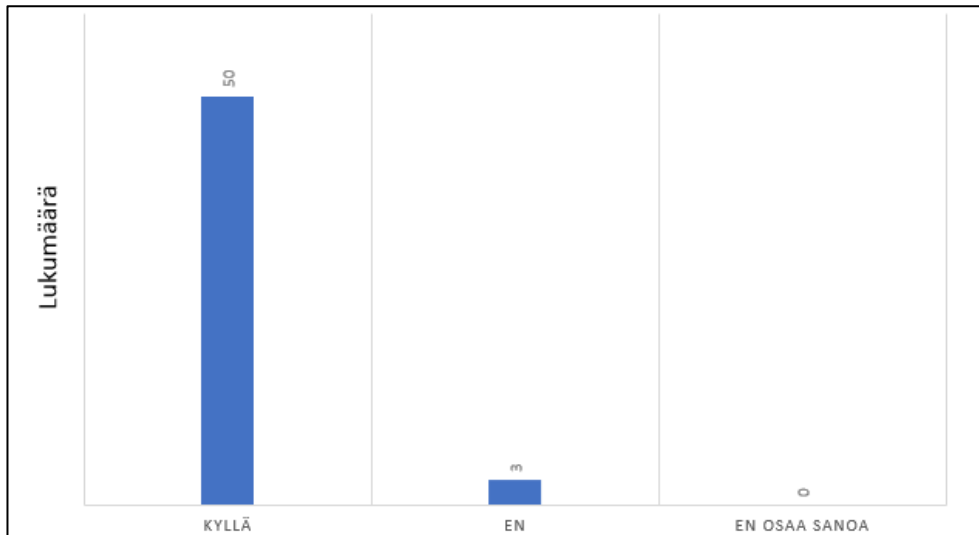


Kuva 7. Palkastani on pidätetty eläkevakuutusmaksut/ Tekemäni työ on kerryttänyt lomakorvausta

Vain 66% vastaajista sanoi työnsä kerryttäneen eläkettä sekä lomakorvauksia aina. Jopa 26,4% vastaajista on joskus tai jopa aina tehnyt työtä, josta ei ole pidätetty eläkevakuutusmaksuja ja joka ei ole kerryttänyt lomakorvauksia. Vaihtoehdon ”en osaa sanoa” valitsi 9,5% vastaajista.

5.3 Työsuhteen alkaminen/ päättyminen ja työsuojelu

Kyselyn kolmannella sivulla oli kysymyksiä liittyen työsuhteen aloitukseen, lopetukseen ja työsuojeluun. Kysymyksiin pyydettiin vastaamaan nykyisen tai viimeisimmän työsuhteen pohjalta. Ensimmäiseksi sivulla kysyttiin vastaajilta, ovatko he tehneet kirjallisen työsopimuksen. Vastausvaihtoehdot olivat: kyllä, en ja en osaa sanoa. Vastaukset näkyvät kuvassa 8.

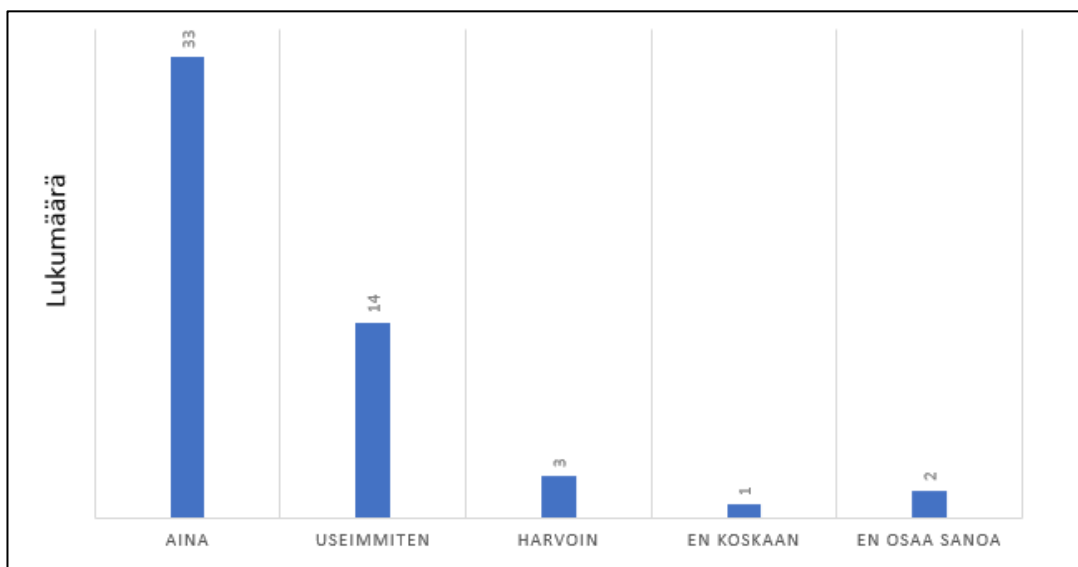


Kuva 8. Olen tehnyt kirjallisen työsopimuksen

Hyvinkin suuri osa eli 94.3% vastasi tehneensä kirjallisen työsopimuksen. 5.7% vastaajista vastasi, ettei ole tehnyt kirjallista työsopimusta.

Toiseksi vastaajilta kysyttiin, kokevatko he perehdytyksen olleen riittävä työhönsä. Tämänkin kysymyksen vastaukset jakautuivat jyrkästi. 79% vastaajista valitsi vaihtoehdon kyllä, 18% valitsi vaihtoehdon ei ja loput 3% eivät osanneet sanoa.

Seuraava väittämä oli: ”Tiedän tulevat työvuoroni vähintään viikkoa etukäteen.” Vastausvaihtoehdot olivat: aina, useimmiten, harvoin, en koskaan ja en osaa sanoa. Vastausten jakautuminen näkyy kuvassa 9.

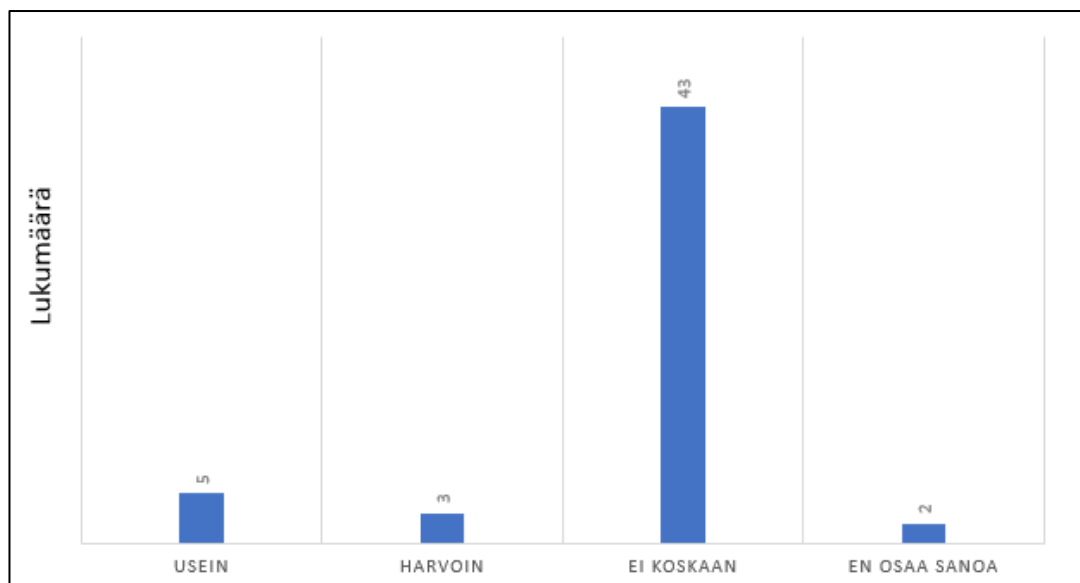


Kuva 9. Tiedän tulevat työvuoroni vähintään viikkoa etukäteen

Valitettavasti vastauksia ei voida pitää vertailukelpoisina, sillä kysymys olisi tullut suunnata vain vuorotyötä tekeville, sekä tarvittaessa töihin kutsuttaville. Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, pitävätkö työnantajat kiinni laista, jonka mukaan työvuoroluettelo tulee olla näkyvillä työntekijöille vähintään viikkoa etukäteen. (Työaikalaki 872/2019)

Todennäköisesti kaikki, kellä on säännölliset työajat, valitsivat vaihtoehdon ”aina”, jolloin lukuja ei voida pitää vertailukelpoisina. Taulukosta kuitenkin huomataan, että useat työnantajat eivät noudata tätä lakia aina.

Seuraava kysymys oli, ovatko vastaajat kokeneet työvuorojen perumisia saamatta niistä palkkaa. Vastausvaihtoehdot olivat: usein, harvoin, ei koskaan ja en osaa sanoa. Vastaukset näkyvät kuvassa 10.

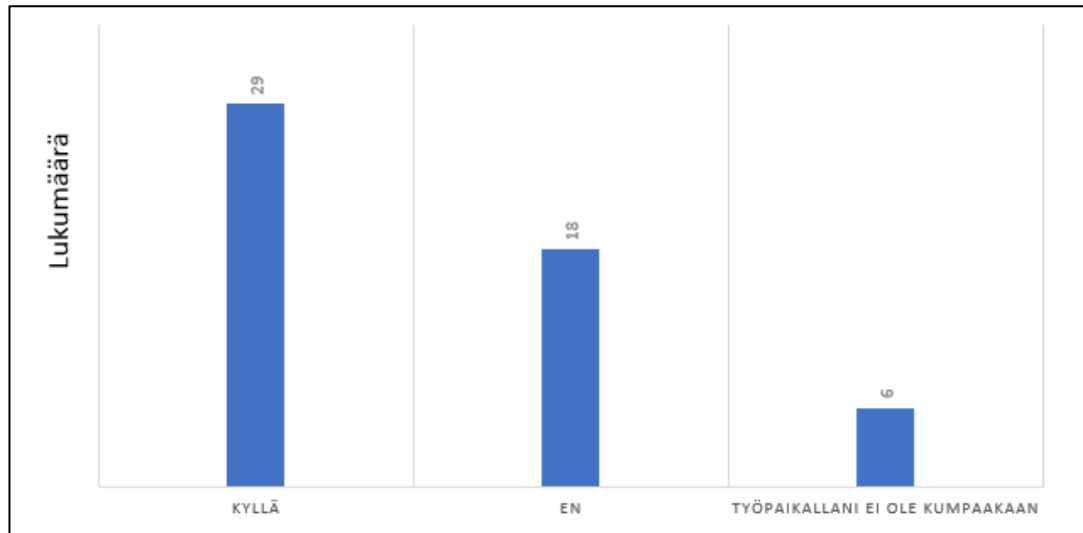


Kuva 10. Työvuorojani perutaan, eikä perutuista vuoroista makseta palkkaa

Vastaukset jakoutuivat jälleen jyrkästi. 81% vastaajista sanoi, että työvuoroja ei koskaan peruta palkatta. Mielenkiintoista oli, että puolet ”usein” tai ”harvoin” vastanneista, olivat aiemmassa kysymyksessä kertoneet, että he saavat tietää työvuoronsa aina vähintään viikkoa etukäteen.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, ovatko he saaneet halutessaan työtodistuksen. 5,6% vastasi tähän kysymykseen kieltävästi. Myös 5,6% vastasi, etteivät he ole pyytäneet työtodistusta. Loput 88,8% vastaajista olivat saaneet työtodistuksen viimeistään pyydettäessä.

Kyselyn viimeinen kysymys oli, tietävätkö vastaajat kuka toimii heidän työpaikallaan luottamusmiehenä ja/tai työsuojeluvaltuutettuna. Kuvasta 11 näkyy vastausten jakautuminen.



Kuva 11. Tiedän, kuka työpaikallani on luottamusmies ja/tai työsuojeluvaltuutettu

54.7% vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon kyllä ja 34% vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon "ei". Loput 11.3% vastaajista kertoi, ettei heidän työpaikallaan ole luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua. Kysymykseen olisi tullut lisätä vielä luottamusvaltuutettu luottamusmiehen lisäksi, mutta se jäi minulla epähuomiossa tekemättä. Uskon, että se ei kuitenkaan ainakaan oleellisesti vaikuttanut vastausten jakaantumiseen.

Kyselyn lopuksi sai vastata avoimesti kysymykseen "Oletko törmännyt muihin työoikeuksia koskeviin ongelmiin?". Tämän kysymyksen tarkoituksena, oli selvittää, jäikö minulta tutkimuksesta jokin selvästi oleellinen aihe käsittelemättä. Sain kysymykseen 16 avointa vastausta, joista yhtä ei voinut ottaa mukaan raporttiin vastauksen epäasiallisuuden vuoksi. Näiden lisäksi 7 vastaajaa kertoi, ettei ole törmännyt ongelmiin. Avoimet vastaukset näkyvät tässä:

- "isot firmat antavat helposti laittomia varoituksia, joissa ei toteudu riittävä syy tai todistajat puuttuvat"
- "Vuorotyössä vuorot on suunniteltu ja julkaistu ammattiliiton ohjeistuksen vastaisesti"
- "Minulle ei kerrottu että olen oikeutettu saamaan kielillisää. Tämä selvisi monen vuoden työskentelyn jälkeen, ja koska kielilisiä on kaupanalalla muistaakseni about 3-5% tms, lasikin että niinä vuosina se teki useita tuhansia.. harkitsin silloin vieväni asian liittoon (PAM)"
- "Vanhassa paikassa ylitoita ei maksettu vaan me lisättiin keskitunti ansioon"
- "Lepoaika, lisätyön tarjoamisvelvollisuus, uuden (osa-aikaisen) työntekijän rekrytoiminen samoihin työtehtäviin tarjoamatta vanhoille työntekijöille suurempia sopimustunteja, epäasiallinen sekä eriarvoinen kohtelu"
- "Kyllä. Esimerkiksi opintovapaa myöntämisen/ saamisen kanssa on ollut ongelmia. Lisäksi sairauslomista ei ole aina saanut asian mukaista korvausta. Lisäksi työtapaturmasta on käsketty tekemään oman vakuutusyhtiön kanssa tapaturmailmoitus, eli työpaikka pesee käteensä asiasta."
- "Minut oli irtisanottu ilman minkäänlaista syytä vuonna 20XX eräästä promootio firmasta. He eivät tehneet minulle edes työsopimusta. Kysyin työnantajalta, miksi et tehnyt työsopimusta, niin hän sanoi "ei sitä tarvitse". Silloin aloin epäilemään, kun työnantaja alkoi myöhemmin käyttäytymään miten sattuu minua kohtaan."
- "Kyllä, epäreilua vuorojen jaossa.

6 Pohdinta

Tutkimusta tehdessä, minulla oli ennakko odotuksia siitä, millaisia vastauksia kuhunkin kysymyksiin tulee. Ennakko odotukset perustuivat omiin kokemuksiin, lukemiini ammattiliiton eri artikkeleihin sekä Kesäduunari-info 2018 nettisivuihin. Monilta osin vastaukset kyselyyn yllättivät minut positiivisesti.

6.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Tutkimuksen tavoite oli siis selvittää, kuinka moni vastaaja oli törmännyt työelämässä erilaisiin ongelmiin tai epäselvyyksiin, ja minkälaisia asioita ongelmat ja epäselvyydet pääsääntöisesti koskivat. Tutkimuksesta ei käynyt ilmi yhtä merkittävää ongelma-kohtaa. Vastauksista voin kuitenkin päätellä, että eniten epäselvyyksiä vastaajien keskuudessa on työpaikan luottamusmiehen ja/tai työsuojeluvaltuutetun osalla. Jopa 45% vastaajista kertoi, ettei tiennyt kuka toimii heidän työpaikallaan luottamusmiehenä ja/tai työsuojeluvaltuutettuna tai että tämmöistä henkilöä ei työpaikalla ole ollenkaan. Lisäksi monella vastaajalla on ollut ongelmaa ilta-, viikonloppu-, sunnuntai-, ylityö- ja muiden korvausten kanssa. 38% vastaajista kertoi, ettei lisiä ole aina saanut ajallaan tai oikein maksettuina. Tutkimuksen mukaan myös työvuorojen kanssa ilmeni ongelmia. Tähänkin 38% vastasi, ettei aina saa tietää työvuorojaan ajoissa.

Huomattavasti vähiten ongelmia vastaajilla oli ollut työtodistuksen kanssa. Kahta vastaajaa lukuun ottamatta, kaikki kertoivat saaneensa aina halutessaan työstään kirjallisen työtodistuksen. Myöskään kirjallisen työsopimuksen laatiminen ei ollut vastaajille suurimmaksi osaksi ongelmia. Vain kolme vastaajaa kertoi, ettei ollut saanut kirjallista työsopimusta.

Väittämiin 4 ja 5 ” Palkastani on pidätetty eläkevakuutusmaksut/ Tekemäni työ on kerryttänyt lomakorvausta”, vastasi jopa 26,4%, että he ovat joskus tai jopa aina tehnyt työtä, josta ei ole pidätetty eläkevakuutusmaksuja ja joka ei ole kerryttänyt lomakorvauksia. Tämä on suuri luku siihen nähden, että kuten kappaleessa 3.3 (palkkalaskelma, palkasta tehtävät vähennykset sekä lomakorvaus) kerroin, on eläkevakuutusmaksuista määrätty eläkevakuutuslaissa ja lomakorvauksista vuosilomalaissa. Olin lukenut tutkimusta laatiesani Kesäduunari-infon 2017 nettisivuilta, että on yleistä, ettei moni tiedä näistä maksuista ja korvauksista lainkaan, tai että luullaan etteivät nämä maksut ja korvaukset koske kausityöntekijöitä. Uskonkin monen vastaajista vastaavan kesätyönsä perusteella, joten siinänsä vastausten jakauma ei yllättänyt.

Vastaajista 94.3% sanoi tehneensä kirjallisen työsopimuksen. Olin yllätynyt tuloksesta, sillä oman kokemukseni perusteella suullinen työsopimus on yleinen, varsinkin nuorten ja kausityöntekijöiden keskuudessa. Kysymykset työsopimuksista toistuvat vuosittain myös Kesäduunari-infossa. (Jokinen 2018.)

Yksi kesäduunari-infon nettisivujen kysytyimpiä kysymyksiä oli: ”Mistä tiedän mitä ja miten minun pitää tehdä töissä?”. Tämän takia minua yllätti, että 79% vastaajista kertoi kyse-lyssä, että he kokivat työhön perehdytyksensä riittäväksi.

Jopa 81% vastaajista kertoi, ettei heiltä koskaan peruta työvuoroja maksamatta näistä palkkaa. Vastausprosentti on yllättävän suuri, sillä kuvittelin tätä tapahtuvan etenkin kausi-työntekijöille jatkuvasti. Työvuorojen peruminen on yleistä esimerkiksi sellaisilla palvelu-alojen työpaikoilla, joihin sääolosuhteet vaikuttavat. Usein tätä ongelmaa ei uskalleta tuoda esille. (Palvelualojen ammattiliitto 2016.)

Minua yllätti, että suurin osa vastaajista sanoi tietävänsä kuka/ketkä toimivat luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna työpaikoillaan. Omasta kokemuksesta näistä asioista ei ole ollut puhuttakaan yhdelläkään työpaikalla. Tilastokeskuksen tekemässä työolotutkimuksessa 2008, vain joka kuudes vastaaja (16%), koki työsuojeluorganisaationsa olevan täysin tehokas. (Tilastokeskus 2008.)

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kahden pääkäsitteen avulla, jotka ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että jos tutkimus toistettaisiin, saataisiin suurin piirtein samat vastaukset. Validiteetti taas tarkoittaa, että tutkittavana on oikeat asiat. Tarkastellessa luotettavuutta tarkastellaan sitä, että tutkimuksessa on tehty oikeita ratkaisuja ja ratkaisut ovat perusteltuja. Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä ovat sisäinen validiteetti, ulkoinen validiteetti, reliabiliteetti ja objektiivisuus. (Kananen 2015, 343-347.) Sisäinen validiteetti tarkoittaa syy-seuraus-suhdetta. Ulkoista validiteettia tarkastellaan arvioimalla, miten hyvin otoksesta saadut tutkimustulokset vastaavat perusjoukkoa, eli tutkimuksen kohderyhmää. Reliabiliteetin todentamiseksi ei opinnäytetyössä ole tarpeen tehdä uusintamittauksia vaan riittää, että tutkimuksen vaiheet on dokumentoitu ja ratkaisut perusteltu, jotta lukija voi todeta prosessin yhtenäisyyden. (Kananen 2011, 118-124.)

Pyrin tekemään tutkimuksestani mahdollisimman luotettavan. Kyselytutkimuksessani kysyttiin tämän työn aiheen kannalta oikeita asioita ja vastaajat kuuluivat kohderyhmään. Kysymykset olivat helposti ymmärrettäviä, kyselyyn vastaaminen oli vaivatonta ja nopeaa, joten uskon saaneeni rehellisiä vastauksia. Tältä osin validiteetti onnistui tutkimuksessa

hyvin. Pyrin perustelemaan tutkimuksessani tekemäni valinnat hyvin, jotta lukija voisi todeta tutkimusprosessin yhtenäisyyden.

6.3 Tutkimuksen arviointi

Mielestäni onnistuin tutkimuksen tekemisessä hyvin. Tutkimusraporttia kirjoittaessa, mieleeni tuli kuitenkin asioita, jotka olisin voinut tehdä toisin. Tutkimukseni olisi uskottavampi, jos vastauksia olisi kertynyt enemmän. Tutkimustulokset olisivat mielenkiintoisempia, jos tutkimus ja kohderyhmä olisi rajattu vain yhden alan työntekijöille. Itselläni on laaja kokemus ravintola-alalla työskentelystä, joten siitä olisi ollut mielenkiintoista tehdä tutkimus. Myös monen tutkimuskysymyksen kohdalla, epäilin että vain ravintola-alaa tutkimalla olisi vastausten jakaumat olleet jyrkemmät. Tutkimusta varten luin muun muassa Palvelualojen ammattiliiton julkaisuja, jotka tukivat tätä epäilystä. Alkuperäinen tarkoitukseni oli verrata vastaajien taustatietoja heidän vastauksiinsa. Olin ajatellut verrata, vaikuttiko vastaajien ikä, koulutustausta tai työkokemuksen määrä siihen, miten he vastasivat tutkimuskysymyksiin. Tutkimusraporttia kirjoittaessani huomasin, että tämä tekisi opinnäytetyöstä tarpeettoman laajan. Mielestäni tutkimuksesta tuli silti tarpeeksi kattava ja mielenkiintoinen, tosin vastaajamäärät olisi saaneet olla korkeammat.

Tein kyselytutkimuksen ensimmäistä kertaa. Käytin ensimmäistä kertaa myös Webropol-ohjelmaa, joka oli onneksi hyvin käyttäjäystävällinen. Opin nopeasti luomaan kyselyn ja sen välittäminen vastaajille oli tehty helpoksi. Ohjelmasta sai kätevästi kerättyä vastaukset sellaiseen muotoon, jolla niistä pystyi luomaan taulukot havainnollistamaan raporttia. Opiskelin opinnäytetyön kokonaisuuden luomista selailemalla vanhoja opinnäytetöitä. Haaga-Helian omista opinnäytetyön ohjeista opin pitkien raporttien rakenteesta, ulkonäöstä sekä lähteiden käytöstä. En ollut ennen kiinnittänyt tarkasti huomiota tekstin lähteiden merkitsemiseen tai lähdeluettelon tekemiseen, mutta opin nämä opinnäytetyötä kirjoittaessa.

Minulle haastavinta oli oman työni aikatauluttaminen. Suunnittelemani aikataulut venyivät, enkä ollut ottanut kaikkia työvaiheita huomioon. Tässä minulla on yhä paljon opittavaa.

7 Lähdeluettelo

Ahola, S. 2009. Oikeus.fi. Kirjoituksia oikeudesta. Työntekijöiden edustajat ja heidän keskinäinen irtisanomisjärjestyksensä työsuhdetta päätettäessä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella. Oikeus.fi. Helsinki. Luettavissa: https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/K5UZ5fVzb/18_Tyontekijoiden_edustajat_ja_heidan_keskenainen..._Sirpa_Ahola.pdf. Luettu: 8.9.2020.

Hintikka, N & Saarela, K. 2006. Nuorten työtaturmat. Tampereen teknillinen yliopisto, 2006. Tampere.

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara. 1997. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä 1997. Helsinki.

Jokinen, J. 2018. Kesäduunari-info avoinna myös liittoon kuulumattomien kysymyksille. Haastattelu. Kansan Uutiset.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kananen, J. 2011. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Lehto, A & Sutela, H. 2008. Tilastokeskus. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/175712/xyolo_1977-2008_2008_dig.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 18.9.2020.

Kesäduunari-info 2020. Luettavissa: <https://www.kesaduunari.fi/>. Luettu: 3.6.2020.

Legimia 2018. Luettavissa: <https://www.legimia.fi/suullinen-tyosopimus-saako-sellaisentehda-ja-kannattaako/>. Luettu: 10.6.2020.

Minilex 2020. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/a/palkanmaksun-viiv%C3%A4stymisen-seuraukset>. Luettu: 24.6.2020.

Minilex 2020. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-velvollisuus-perehdytt%C3%A4%C3%A4>. Luettu: 18.8.2020.

Paanetoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi – käsikirja. Edita Publishing Oy. Keuruu.

Palvelualojen ammattiliitto 2016. Luettavissa: <https://www.pam.fi/uutiset/tyovuorolistoissasamat-saannot-kesat-talvet.html>. Luettu: 5.6.2020.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2020. Luettavissa: <https://www.sak.fi/ammattiliitot>. Luettu: 7.9.2020.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2020. Luettavissa: <https://www.sak.fi/tyoelama/tyopaikan-luottamushenkilot>. Luettu: 8.9.2020.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2020. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. Työelämän pelisäännöt 2020. Esite. Helsinki. Luettavissa: <https://www.sak.fi/serve/tyoelaman-pelisaannot-2020-pdf>. Luettu: 24.6.2020.

Taloustaito 2016. Luettavissa: <https://www.taloustaito.fi/tyo-elake/mita-palkkalaskelmasta-pitaa-nahda/#be04e01d>. Luettu: 24.6.2020.

Tiitinen, K. 2005. Työoikeuden pääasiat. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Luettavissa: <https://tem.fi/tyolainsaadanto>. Luettu: 19.8.2020.

Työelämään.fi 2020. Luettavissa: <https://tyoelamaan.fi/toimeentulo/palkka/>. Luettu: 10.6.2020.

Työsuojelu 2018. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>. Luettu: 18.8.2020.

Työsuojelu 2020 A. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>. Luettu: 18.8.2020.

Työsuojelu 2020 B. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehdosopimus/paikallinen-sopimus>. Luettu: 7.9.2020.

Työsuojelu 2020 C. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/suunnittelu-ja-seuranta>. Luettu: 7.9.2020.

Työsuojelu 2020 D. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyotodistus>. Luettu: 7.9.2020.

Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 8/2014. Nuorisotyöttömyyden hoito. Luettavissa: <https://www.vtv.fi/app/uploads/2018/06/26080604/nuorisotyottomyden-hoito-8-2014.pdf>. Luettu: 23.1.2019.

Veritas 2019. Eläkevakuutusyhtiö Veritas. Työntekijän eläkemaksu. Veritas.fi. Turku. Luettavissa: https://www.veritas.fi/sites/default/files/tyontekijan_elakemaksu_fi_0.pdf. Luettu: 8.9.2020.

Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY. Luettavissa: <https://www.yty.fi/tyosuhdeasiat/tyosopimus-ja-tyosopimusmallit.html>. Luettu: 4.9.2020.

8 Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei,

Opiskelen Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelmaa. Teen opinnäytetyötä nuorten työoikeuksien toteutumisesta. Työtä varten tein kyselytutkimuksen, johon vastaamalla auttaisit minua tutkimuksen teossa. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 2-3 minuuttia.

Linkki kyselytutkimukseen: <https://www.webpolsurveys.com/S/98C5E67BFD4C76B9.par>

Kiittäen,

Emma Hollmerus

Liite 2. Työoikeuskysely

Työoikeuskysely

1. Ikä *

2 merkkiä jäljellä

2. Valitse seuraavista korkein suoritettu tai keskeneräinen koulutusaste *

- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Lukio, yo
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto, korkeakoulu

3. Työkokemus (kysely ei koske sinua, jos sinulla ei ole lainkaan työkokemusta) *

- Alle 5 vuotta
- Yli 5 vuotta

Seuraava -->

(Sivu 1 / 4)

Työoikeuskysely

Vastaa väittämiin nykyisen tai viimeisimmän työsuhteesi pohjalta.

4. Palkkani on maksettu ajallaan *

- Aina
- Useimmiten
- Harvoin
- En osaa sanoa

5. Ilta-, viikonloppu-, sunnuntai-, ylityö- ja muut korvaukseni on maksettu oikein *

- Aina
- Useimmiten
- Harvoin
- En osaa sanoa

6. Saan palkkaerittelyni ajallaan *

- Aina
- Useimmiten
- Harvoin
- En koskaan
- En osaa sanoa

7. Palkastani on pidätetty eläkevakuutusmaksut *

- Aina
- Useimmiten
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

8. Tekemäni työ on kerryttänyt lomakorvausta *

- Aina
- Useimmiten
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

[<-- Edellinen](#)

[Seuraava -->](#)

(Sivu 2 / 4)

Työoikeuskysely

Vastaa väittämiin nykyisen tai viimeisimmän työsuhteesi pohjalta.

9. Olen tehnyt kirjallisen työ sopimuksen *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

10. Pehdytys työhöni on ollut riittävä *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

11. Tiedän tulevat työvuoroni vähintään viikkoa etukäteen *

- Aina
- Useimmiten
- Harvoin
- En koskaan
- En osaa sanoa

12. Työvuorojeni perutaan, eikä perutuista vuoroista makseta palkkaa *

- Usein
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

13. Olen saanut työtodistuksen halutessani *

- Kyllä
- En
- En ole pyytänyt työtodistusta

14. Tiedän, kuka työpaikallani on luottamusmies ja/tai työsuojeluvaltuutettu *

- Kyllä
- En
- Työpaikallani ei ole kumpaakaan

[<-- Edellinen](#)

[Seuraava -->](#)

(Sivu 3 / 4)

Työoikeuskysely

15. Oletko törmännyt muihin työoikeuksia koskeviin ongelmiin?

16. Laita alle sähköpostiosoitteesi, jos haluat osallistua elokuvalippujen arvontaan.

Sähköposti

Kiitos vastauksista!

(Sivu 4 / 4)