

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden koulutusohjelma

Krista Korppi

NUORTEN AIKUISTEN TOSIASIALLINEN KOHTELU TYÖELÄ-  
MÄSSÄ

Opinnäytetyö  
Maaliskuu 2015



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Maaliskuu 2015**  
**Liiketalouden koulutusohjelma**

Karjalankatu 3  
80200 JOENSUU  
p. 050 260 6800

Tekijä  
Krista Korppi

Nimeke

Nuorten aikuisten tosiasiallinen kohtelu työelämässä

Tiivistelmä

Viime aikoina julkisuudessa on käyty paljon keskusteltua siitä, että nuoria kohdellaan kaltoin työelämässä. Keskustelua on käyty sekä nuorten puolesta että vastaan. Opin-  
näytetyössä tutkittiin, kohdellaanko nuoria aikuisia todellisuudessa epäoikeuden mukai-  
sesti työelämässä. Mikäli epäoikeudenmukaista kohtelua havaittiin, tarkoituksena oli  
myös selvittää kaltoinkohtelun osa-alueet.


Opinnäytetyö rajattiin koskemaan 18–24-vuotiaita ammattikorkeakoulussa opiskelevia  
nuoria aikuisia. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivisen tutkimuksen teemahaas-  
tattelu. Haastateltavat valittiin Karelia-ammattikorkeakoulun liiketalouden ja tekniikan  
kampuksen opiskelijoista satunnaismenetelmällä.

Tutkimuksessa selvisi, että epäoikeudenmukaista kohtelua tapahtuu. Suurimpia ongel-  
mia havaittiin olevan oikeuksien ja velvollisuuksien toteutumisessa. Kyseisessä tee-  
massa haastateltavat osasivat nimetä tilanteita, joissa epäoikeudenmukaisuutta oli ta-  
pahtunut. Oli myös teemoja, joissa haastateltavat eivät olleet havainneet tai eivät olleet  
kokeneet, että heidän oikeuksiaan olisi loukattu, vaikka tosiasiansa tilanne oli toinen.  
Tällaisia loukkauksia tapahtui esimerkiksi työsopimuksen yksipuolisessa muuttamises-  
sa.

Kieli  
suomi

Sivuja 52  
Liitteet 1  
Liitesivumäärä 1

Asiasanat  
nuoret aikuiset, työelämä, kohtelu, epäoikeudenmukaisuus

 <b>Karelia</b> UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	<b>THESIS</b> <b>March 2015</b> <b>Degree Programme in Business Economics</b> Karjalankatu 3 FI 80200 JOENSUU FINLAND Tel. 358-50-260-6800
Author Krista Korppi	
Title The Treatment of Young People at work	
Abstract <p>Recently there has been much public discussion on the fact that young people are treated unreasonably at work. The discussion has ranged from being for to being against young people. The thesis was to investigate whether unfair treatment really occurs among young adults at work. If such treatment was found, the purpose was to find areas where unfair treatment occurs.</p> <p>The thesis was limited to 18–24-year-old students of Karelia University of Applied Sciences. The research method was qualitative theme interviews. The interviewees were selected randomly from the students of the Business and Engineering campus at Karelia UAS.</p> <p>The research showed that unfair treatment exists. The biggest problems were found to be in the implementation of the rights and obligations. Regarding this theme, the interviewees were able to name situations where injustice had occurred. There were also certain themes in the interviews, where the interviewees had not experienced unfair treatment or had not felt offended by it, although, in fact, the situation had in breached the rights of the interviewee. Such cases included, for example changing of the contract unilaterally.</p>	
Language Finnish	Pages 52 Appendices 1 Pages of Appendices 1
Keywords young adults, work life, unfair treatment, treatment	

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
1.1	Työn tausta ja rakenne .....	5
1.2	Menetelmälliset valinnat.....	7
2	Työsopimus .....	9
2.1	Työntekijän hakeminen .....	9
2.2	Työsopimus ja koeaika .....	10
2.3	Palkka .....	12
2.4	Työaika .....	14
2.4.1	Työajan vähennykset ja lisäykset .....	16
2.4.2	Työntekijän lepoajat .....	17
3	Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet.....	19
3.1	Työnantajan velvollisuudet.....	19
3.2	Työnantajan oikeudet.....	22
3.3	Työntekijän velvollisuudet .....	23
3.4	Työntekijän oikeudet.....	25
4	Työsuhteen päätyminen.....	28
4.1	Työsuhteen irtisanominen.....	29
4.2	Työsopimuksen purkaminen .....	32
4.3	Muut päättämisen muodot .....	34
4.4	Työntekijän oikeusturva .....	35
5	Tutkimuksen tulokset .....	36
5.1	Tehtyjen työsopimusten ominaisuudet.....	36
5.2	Oikeuksien ja velvollisuuksien toteutuminen työsuhteessa.....	38
5.3	Työntekijän työ- ja vapaa-ajan muodostuminen.....	40
5.4	Muut esille nousseet teemat .....	42
6	Pohdinta.....	43
6.1	Tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus .....	47
6.2	Tutkimuksen yhteiskunnallinen merkitys ja jatkotutkimusaiheita.....	48
	Lähteet.....	50

## LIITE

Liite 1 Teemahaastattelurunko

# 1 Johdanto

## 1.1 Työn tausta ja rakenne

Lähes kaikki ovat elämänsä aikana työsuhteessa. Lainsäädännöllä pyritään turvaamaan sekä yhtenäistämään työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Työsopimuslaki on muuttunut ajan myötä yhteiskunnan muutosten rinnalla ja tälläkin hetkellä hallituksella on vireillä esitys lainmuutoksista. Koska lainsäädännön kirjo on niin laaja, tulee työntekijän ymmärtää selvittää ja hallita paljon asioita. Etenkään nuoret työntekijät eivät välttämättä tiedä kaikkea tarpeellista työsuhteesta eivätkä he ymmärrä etsiä tietoa. He eivät välttämättä edes huomaa, mikäli heitä kohdellaan väärin.

Julkisuudessa on ollut viime aikoina paljon keskustelua siitä, miten nuoria on kohdeltu kaltoin työelämässä. On ollut tapauksia, joissa nuoret ovat ymmärtäneet vaatia oikeuksiaan ja heidän työsuhteensa on tästä syystä uhattu jopa purkaa. On myös tapauksia, joissa jo valmistuneille nuorille on maksettu vain harjoittelijoiden palkkaa, eikä heitä ole haluttu palkata varsinaiseen työsuhteeseen (Yle 2011). Tilastokeskus onkin julkaissut tutkimuksen ”Nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäsyrjintää työssä” (2014a). Tutkimuksen mukaan 8 % nuorista palkansaajista on kokenut ikäsyrjintää työpaikallaan. Tutkimuksessa kerrotaan myös, että nuorten itse kokemat syrjintätapaukset ovat lisääntyneet vuodesta 1997. Kaikkien ikäryhmien kesken eniten syrjintää on tapahtunut tiedonsaannissa, asenteissa, arvostuksen saannissa sekä palkkauksessa.

Yrittäjäsanomissa julkaistun artikkelin (Tammelin 2012, 4–5) mukaan syyllinen ei ole aina työnantajana, vaan nuorissakin on vikaa. Suomen Yrittäjät tekivät tutkimuksen pienten ja keskisuurten yritysten näkemyksistä. Kävi ilmi, että joka neljäs tutkimukseen vastannut piti suurimpana esteenä nuorten työllistymiselle näiden heikkoja työelämävalmiuksia. Ei esimerkiksi tiedetä kuinka vastata puhelimeen, osata lukea kelloa tai ymmärretä, että töissä tulisi käydä jokaisena arkipäivänä. Johtuvatko nuorten tuntemukset syrjimisestä kenties siitä, että he eivät

ehkä itse osaa tarvittavia työelämän taitoja? Taloudellisen tiedotustoimiston teettämästä tutkimuksesta ”Kun koulu loppuu” (2014, 4–5) käy ilmi, että lukiolaisista 63 % kertoi, ettei koulussa tai oppitunneilla käsitellä työelämään liittyviä taitoja ollenkaan tai melko vähän. Yli puolet lukiolaisista kaipasi lisätietoja työelämästä ja siihen liittyvistä taidoista.

Opinnäytetyössä tutkitaan, kuinka nuoria tosiasiallisesti kohdellaan työelämässä. Ajatuksena on selvittää, kuinka paljon tällaista edellä mainittua epäoikeudenmukaista kohtelua tapahtuu vai tapahtuuko ollenkaan. Mikäli tällaista kohtelua havaitaan tapahtuvan, pyritään selvittämään, missä muodoissa epäoikeudenmukaisuus esiintyy. Työ rajataan koskemaan 18–24-vuotiaita ammattikorkeakoulussa opiskelevia nuoria aikuisia. Voidaan olettaa, että jokainen 24-vuotias on ollut ainakin yhdessä työsuhteessa. Tilastokeskuksen julkaiseman tilaston ”Työssäkävijien opiskelijoiden määrä väheni” (2014b) mukaan, ammattikorkeakoulussa opiskelevista nuorista lähes 60 % käy opintojen ohella töissä. Alaikäisiä työntekijöitä koskee omat tietyt rajoituksensa, joihin ei keskitytä.

Itse aiheesta ei ole juuri tehty tutkimuksia. On tutkittu, mitä nuoret odottavat työelämältä ja löytyykö heiltä valmiuksia työelämään. Esimerkiksi Taloudellinen tiedotustoimisto on julkaissut tutkimuksen Nuoret ja työelämä–kaksi eri maailmaa (Laurèn, Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen (toim.) 2012), jossa pyrittiin selvittämään nuorten näkemyksiä työelämästä. Tutkimuksessa käsitellään pitkälti koulun ja työelämän suhdetta sekä sitä, millaisena nuoret näkevät työelämän. Tutkimuksessa kysyttiin nuorilta esimerkiksi sitä, onko palkkaus olennainen tekijä työpaikkaa mietittäessä. Perintö ja Manninen (2012) tekivät opinnäytetyön aiheesta Nuorten näkemyksiä työelämästä: odotukset, kokemukset ja haasteet. Opinnäytetyössä tutkittiin minkälaisia odotuksia, kokemuksia ja haasteita toisen vuosikurssin lukiolaiset kokivat tulevaisuuden työelämässä. Tilastokeskus on myös julkaissut aiheeseen liittyviä tutkimuksia, kuten aiemmin mainittu tutkimus nuorten ikäyrjinnästä. Aiheesta on myös keskusteltu julkisuudessa paljon.

Heikki Jormanainen (2011) on tehnyt tutkimuksen nuorten aikuisten kokemasta kohtelusta työelämässä. Hän toteaa, että neljäsosa kyselyyn vastanneista on kokenut, että heidän oikeuksiaan on loukattu työelämässä. Kohderyhmään kuu-

luvista henkilöistä kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 403 henkilöä. Jormanainen toteaa tutkimuksessaan (2011, 3), että kyselyyn vastanneiden tietämys työoikeudellisista asioista oli vaihtelevaa. Hän toteaa myös sen, että kolmasosa vastaajista koki tietävänsä riittävästi työoikeudellisista asioista. Neljäsosa vastanneista koki saaneensa tarpeeksi koulutusta aiheesta.

Työssä keskitytään työsuhteen keskeisiin tekijöihin: palkkaukseen, työaikaan, työsuhteen päättämiseen, työsopimukseen sekä osapuolten velvollisuuksiin ja oikeuksiin. Työsopimuslaki (55/2001) määrittelee vähimmäisehdot työsuhteelle ja työsopimukselle. Työsopimuslakia sovelletaan 1 luvun 1 §:n mukaan työsopimukseen, jossa työntekijä henkilökohtaisesti sitoutuu tekemään töitä työnantajan lukuun tämän johdon sekä valvonnan alaisena palkkaa tai vastiketta vastaan. On olemassa useita erilaisia työehtosopimuksia, jotka antavat eri aloilla työskenteleville henkilöille erilaisia niin sanottuja lisäoikeuksia. Työehtosopimuksissa on otettu kunkin alan erityistarpeet huomioon määriteltäessä koeajasta, irtisanomisajasta, työajasta, vuosilomista sekä palkasta ja ne voivatkin erota toisistaan merkittävästi (Nikkilä 2013, 54). Näihin työehtosopimukseen perehtyminen ei ole tarkoituksen mukaista, kun tarkastellaan työsuhdetta yleisellä tasolla.

Työ muodostuu alussa olevasta teoriaosuudesta, jossa käsitellään työsuhteeseen liittyvää lainsäädäntöä sekä muuta aiheen tietoperustaa. Teoriaosuudessa keskitytään työsuhteeseen yleisellä tasolla. Teoriaosuuden jälkeen käsitellään tutkimuksen tuloksia teemoittain. Lopuksi tuodaan esille omaa pohdintaa aiheesta ja tutkimustuloksista.

## **1.2 Menetelmälliset valinnat**

Opinnäytetyö laaditaan kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä käyttäen. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tarkoituksena ei ole teorian tai hypoteesin testaaminen, vaan aineiston tarkastelu monilta eri tahoilta. Kohdetta pyritäänkin tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti sekä joustavasti. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerätään luonnollisista ja todellisista tilanteista. Aineisto kerätään usein suoraan ih-

misiltä metodein, joissa tutkittavien näkökulmat ja mielipiteet pääsevät esiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161, 164.)

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla saadaan esille tutkittavien havainnot. Menetelmää käyttäen saadaan myös mahdollisuus huomioida heidän menneisyytensä ja kehitykseensä vaikuttaneet tekijät. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 27.) Tutkimustavaksi muodostui haastattelu paitsi siksi, että se on kvalitatiivisen tutkimuksen päämenetelmä, myös siksi, että saatuja tietoja voidaan helposti selventää ja syventää (Hirsjärvi ym. 2009, 205). Haastattelun kolmesta muodosta toteutustavaksi valikoitui puolistrukturoituhaastattelu, eli teemahaastattelu, haastattelumuodon vapauden vuoksi. Haastattelu ei ole yhtä tiukka ja muuttumaton kuin strukturoitu haastattelu, mutta toisaalta se ei ole niin vapaa ja muuttuva kuin avoin haastattelu. Haastattelussa ei ole tarkoitus esittää tarkkoja kysymyksiä haastateltavalle vaan teemoja, joista voidaan keskustella. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.) Haastattelulla on tietty runko (liite 1), jota käytetään kaikkien haastateltavien kanssa. Haastattelut siis etenevät samalla kaavalla, mutta jokaisen omat kokemukset ja mielipiteet korostuvat, joten haastattelut muodostuvat hiukan erilaisiksi.

Haastattelut analysoidaan teemoittain. Käytännössä haastatteluista etsitään piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Analysoinnin teemat muodostetaan näiden piirteiden avulla. On odotettavissa, että teemat muodostuvat lähtökohtateemoja mukaillen. Myös uusia teemoja voi nousta esille, jotka ovat alkuperäisiä teemoja mielenkiintoisempia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173.)

Haastatteluihin valittiin viisi opiskelijaa Karelia-ammattikorkeakoulun tekniikan ja liiketalouden alojen opiskelijoista. Haastateltavat valittiin satunnaisotoksella. Käytännössä opiskelijoista arvottiin ne, keitä haastatellaan. Näin varmistettiin tutkimuksen puolueettomuuden ja luotettavuuden säilyminen. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, sillä haluttiin luoda mahdollisimman vapautunut ilmapiiri. Yksilöhaastattelut lisäksi mahdollistivat sen, että haastatelluilta saatiin muista riippumattomia vastauksia. Haastattelut suoritettiin neutraalissa ympäristössä, jossa ulkopuoliset eivät pystyneet kuuntelemaan haastattelua. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla ja nauhoitukset litteroitiin.



## 2 Työsopimus

Työsuhteeseen liittyy paljon huomioitavaa lainsäädäntöä. Työsopimuslaki on yleislaki, jota täydennetään muulla lainsäädännöllä kuten työaika- (605/1996), vuosiloma- (162/2005), yhdenvertaisuus- (1325/2014), työturvallisuuslailla (738/2002) sekä lailla nuorista työntekijöistä (998/1993).

### 2.1 Työntekijän hakeminen

Kun työnantaja valitsee työntekijöitä, tämä ei saa käyttäytyä syrjivästi edes työnhakuilmoitusta tai työhönottopäätöstä tehdessään (Tiitinen & Kröger 2012, 99). Työnantaja tarvitsee tietoja työntekijästä, jotta osaa valita hakijoista kaikkein sopivimman. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, myöhemmin laki yksityisyyden suojasta) 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä työntekijästä vain työn kannalta tarpeellisia tietoja. Arkaluontoisia tietoja ei saa käsitellä, ellei ole erityisperustetta (Tiitinen & Kröger 2012, 100). Työn kannalta tarpeellisten tietojen määrä ja laatu vaihtelee työtehtävien ja työalan mukaan (HE 75/2000 vp). Työnantajan tulee yksityisyyden suojasta annetun lain mukaan kysyä tarvittavat tiedot ensisijaisesti suoraan työntekijältä, mutta työntekijän etukäteisellä suostumuksella voidaan tietoja hankkia myös muualta (4 §). Tehtävään valitulta henkilöltä on mahdollista selvittää luottotiedot, mikäli työtehtävät edellyttävät erityistä luotettavuutta ja työn avulla on mahdollista aiheuttaa taloudellista vahinkoa tai hyötyä (5a §).

Laki yksityisyyden suojasta antaa työnantajalle oikeuden tehdä tietyin rajoituksin erilaisia testejä työntekijälle. Soveltuvuusarviointien tulee olla luotettavia, tarpeellisia ja niiden suorittajien tulee olla asiantuntevia. Testeihin tulee olla hakijan suostumus ja testistä saatavat tiedot virheettömiä. (13 §.) Virheettömyyden ja luotettavuuden voi varmistaa esimerkiksi selvittämällä etukäteen missä, miten ja kuka on kehittänyt ja tutkinut testin sekä mitä testin avulla saadaan tosiasiasa selville (HE 75/2000 vp). Soveltuvuusarviointeja voidaan käyttää myös sil-

loin, kun valitaan ylennettäviä ja lisäkoulutettavia työntekijöitä (Bruun & von Koskull 2012, 215).

Työnantaja voi vaatia lääkärintodistusta, mikäli lainsäädännössä on siitä maininta. Työsopimuslaissa ei ole mainintaa velvollisuudesta esittää todistusta terveydentilastaan, toisin kuin valtion virkamieslaissa (750/1994, 8b §). Kuitenkin työterveyshuoltolain (1383/2001) 13 § velvoittaa työntekijän osallistumaan työhön sijoitettaessa tai työsuhteen aikana terveystarkastukseen, mikäli hänellä ei ole esittää perusteltua syytä kieltäytyä tarkastuksesta. Valtioneuvoston asetuksen terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001) 4 §:n mukaan ennen työn aloittamista, tai viimeistään kuukauden kuluttua, tulee suorittaa alkutarkastus, jos työ voi aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. Tietoja työntekijän terveydentilasta saa käsitellä vain pienessä piirissä. Tähän piiriin kuuluvat vain ne henkilöt, jotka tietojen perusteella tekevät, valmistelevat tai panevat täytäntöön työsuhteeseen liittyviä päätöksiä. Tietoja käsitteleviä henkilöitä koskee vaitiolovelvollisuus. (Bruun & von Koskull 2012, 216.)

Työntekijältä voidaan vaatia yksityisyyden suojasta annetussa laissa mainittujen ehtojen mukaisesti huumausainetestit. Lain mukaan testiin tarvitaan työntekijän suostumus ja se voidaan tehdä vain, jos työn teossa voidaan aiheuttaa vaaraa omalle tai toisen hengelle tai turvallisuudelle, vaarantaa yleistä etua tai jos tehtävissä tarvitaan erityistä luottamusta ja tarkkuutta. (7 §.) Mikäli työntekijältä pyydetään työhön hakiessa huumausainetestit, voi tämä kieltäytyä testin tekemisestä. Tällöin työnantaja voi kuitenkin jättää kyseisen hakijan hakemuksen huomiotta. (HE 162/2003 vp, 38.) Työntekijältä voidaan vaatia huumausainetestit myös työsuhteen aikana, jos testiin on olemassa edellytykset. Työntekijän kieltäytyessä tällaisesta testistä, rikkoo hän työsopimussuhteeseen kuuluvia velvoitteitaan. (Bruun & von Koskull 2012, 218.)

## **2.2 Työsopimus ja koeaika**

Työsopimuksen osapuolina on työntekijä sekä työnantaja. Sopimuksessa työntekijä sitoutuu tekemään työn henkilökohtaisesti. Sopimuksen syntyminen edel-

lyttää molempien osapuolten suostumusta. (Tiitinen & Kröger 2012, 93, 107.) Sopimukselle ei ole määritelty tiettyä muotoa, vaan se on vapaamuotoinen (Tiitinen & Kröger 2012, 107). Sopimus voidaan tehdä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Käytännössä myös hiljainen, eli konkludenttinen, sopimus on mahdollinen. Lain 1 luvun 3 §:n mukaan sopimus on voimassa toistaiseksi, mikäli ei ole perusteltua syytä tehdä siitä määräaikaista. Jos sopimus on tehty määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä työnantajan aloitteesta, katsotaan sopimuksen olevan toistaiseksi voimassa oleva. Perusteltu syy työnsuhteen määräaikaaisuudelle on esimerkiksi työn kausiluontoisuus, sijaisuus tai harjoittelu (HE 157/2000 vp).

Työsopimuslain 1 luvun 3 § kieltää työnantajaa tekemistä toistuvia määräaikaista työsopimuksia, mikäli työnantajan työvoiman tarve on pysyvää. Pysyvyys voi käydä ilmi määräaikaisten työsopimusten lukumäärästä, niiden yhteenlasketusta kestosta tai niistä muodostuvasta kokonaisuudesta. Ei voida siis sanoa varmasti, kuinka monta määräaikaista työsuhdetta on hyväksyttävää ketjuttaa. Korkein oikeus on katsonut tapauksessa KKO 1996:105, että 90 sopimusta kuuden vuoden aikana on hyväksyttävää. Määräaikaaisuuksien hyväksyttävyyttä perusteltiin sillä, että työntekijä korvasi poissaolevan vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän. Tapauksessa KKO 1993:70 työntekijän kanssa oli tehty reilun vuoden aikana yhdeksän määräaikaista työsopimusta, koska palkkaamiseen tarvittavat rahat saatiin jaksoittain budjetin määrärahoista. Tämän ei kuitenkaan katsottu olevan perusteltu syy määräaikaaisuudelle. Epäselvissä tilanteissa näyttövelvollisuus on sillä osapuolella, joka vetoaa määräaikaisuuteen (HE 157/2000 vp).

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimuslain mukaisesti, että työsuhteen alkuun sijoitetaan koeaika (1:4.1 §). Molempien osapuolten tulee tietää ja ymmärtää, että kyseessä on koeaika. Näin ollen työnantaja ei voi yksipuolisesti määrätä koeajasta. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 26, 28.) Koeaika alkaa silloin, kun työnteko aloitetaan. Koeajan käyttäminen ei ole suotavaa, jos samojen osapuolten kanssa tehdään peräkkäisiä työsopimuksia samoista työtehtävistä. Jos työsopimus uusitaan merkittävästi muuttuvien työtehtävien tai aseman vuoksi, on koeaika tarpeen. (HE 157/2000 vp.) Uusi koeaika tulee ky-

seeseen myös silloin, jos työntekijä palaa takaisin entiseen työhönsä poissaolon jälkeen (Koskinen ym. 2012, 29).

Työsopimuslain 1 luvun 4 § määrittelee koeajan pituuden. Lain kohdan mukaan koeaika voi olla pääsääntöisesti enintään neljä kuukautta pitkä. Mikäli työsuhteen alkuun sijoittuu erityinen työhön liittyvä koulutus, voi koeaika olla kuuden kuukauden mittainen. Työsuhteen pituuden ollessa enintään kahdeksan kuukautta, voi koeaika olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. On mahdollista, että työehtosopimuksessa on määräys koeajasta. Kun työnantaja soveltaa tällaista määräystä, tulee hänen ilmoittaa työntekijälle määräyksen soveltamisesta työsopimusta solmittaessa. Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1989:8 työnantaja ei ollut työsopimusta tehdessään ilmoittanut koeajasta. Tapauksesta käy ilmi, että mikäli koeajasta ei ole ollut mitään puhetta työsopimusta tehtäessä, ei koeaikaa tällöin tule noudattaa.

### **2.3 Palkka**

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu palkan maksaminen ja toisaalta työntekijän oikeuksiin kuuluu korvauksen saaminen tehdystä työstä. Työsopimus oikeudessa ei suoraan sanota, kuinka suuri työntekijän saaman korvauksen tulisi olla. Pääpiirteet on kuitenkin määritelty. Palkan suuruus määräytyy useimmiten työehtosopimuksen mukaan, mutta siitä voidaan myös sopia työsopimuksessa (Bruun & von Koskull 2012, 41). Työsopimuslain 2 luvun 10 § määrittelee vähimmäisehdot palkan suuruudelle. Pykälän mukaan, jos palkan suuruudesta ei ole sovittu työsopimuksessa eikä työsuhhteessa sovelleta mitään työehtosopimusta, tulee työnantajan maksaa työntekijälle kohtuullinen ja tavanomainen palkka. Lain 2 luvun 12 § velvoittaa työnantajan maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos työntekijä on ollut käytettävissä, mutta työnteko on estynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Jos työntekijä ei voi tehdä työtä luonnonilmiöstä tai muusta työnantajasta riippumattomasta syystä, on työntekijä oikeutettu palkkaan esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivältä.

Palkka tulee maksaa työsopimuslain 2 luvun 13 § mukaan palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Tästä voidaan kuitenkin poiketa sopimuksella. Jos aikapal-

kan perusteena on lyhyempi aika kuin viikko, tulee palkka maksaa vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Muussa tapauksessa palkka tulee maksaa kerran kuukaudessa. (2:13§.) Käytännössä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa maksettava palkka perustuu päiväpalkkaan tai esimerkiksi tuntipalkkaan (Bruun & von Koskull 2012, 41). Työsopimuslaki määrittelee, että suorituspalkkaisessa työssä saa palkan maksukausi olla enintään kaksi viikkoa. Jos työntekijälle maksetaan suorituspalkan lisäksi myös kuukausipalkkaa, maksetaan ne yhdessä. Maksukausi saa olla kuukautta pidempi, kuitenkin enintään 12 kuukautta, jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella. (2:13 §.) Työntekijöiden ja työnantajien valtakunnalliset yhdistykset voivat sopia muuta ja poiketa edellä mainituista palkanmaksuajoista ja -kausista (13:7.1 §). Kun työsuhde päättyy, päättyy myös palkanmaksukausi (2:14 §).

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa maksamaan palkan työntekijän ilmoittamalle pankkitilille. Se voidaan maksaa käteisenä vain pakottavasta syystä. Pääsääntö on, että palkka tulee olla työntekijän käytettävissä eräpäivänä. (2:16 §.) Jos palkanmaksupäivä osuu pyhäpäivälle tai arkilauantaille, tulee palkka maksaa lähimpänä edellisenä arkipäivänä (2:15 §). Kun työnantaja maksaa palkan, tulee tämän antaa työntekijälle laskelma, josta käy ilmi palkan määräytymisperusteet ja palkan suuruus. Käteisenä maksetusta palkasta tulee antaa kuitti tai muu selvitys. (2:16 §.) Jos työntekijä joutuu odottamaan palkkaa, on hänellä oikeus saada täysi palkka sekä viivästyskorkoa odotusajalta. Tällaisessa tilanteessa täyttä palkkaa on mahdollista saada vain kuudelta päivältä. (Bruun & von Koskull 2012, 42.)

Työntekijällä on oikeus saada työsopimuslain mukaisesti täysi palkka sairausajalta, jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden. Työsuhteen keitettyä alle kuukauden, saa työntekijä 50 prosenttia palkastaan. Palkkaa on mahdollista saada yhdeksältä arkipäivältä tai siihen asti, kun sairausvakuutuslain mukainen päiväraha alkaa. Oikeutta sairausajan palkkaan ei ole, jos työkyvyttömyys on aiheutettu tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. (2:11 §.) Korkeimman oikeuden tapauksesta KKO 1993:39 käy ilmi, että työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, vaikka sairasloman aikana työpaikalla olisi käynnissä työsulku. Korkeimman oikeuden tapaukset KKO 1994:30 ja KKO 1986-II-108 osoittavat, että työntekijän on mahdollista saada sairausajalta palkkaa, vaikka työpaikalla

olisi meneillään lakko. Sairausajan palkkaan ei kuitenkaan ole oikeutta, mikäli sairausajana osallistuu työtaisteluun.

Työntekijällä on oikeus saada korvaus lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä. Lisä- ja ylityön korvauksen perusosan laskeminen määräytyy työaikalain 25 §:n mukaan. Sen mukaan korvaus lasketaan jakamalla sopimuksessa mainittu palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Näin saadaan yhden tunnin palkka. Jos tehtävä on suorituspalkka perusteinen, korvaus lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä. Sunnuntaityöstä työntekijä on oikeutettu saamaan korotettua palkkaa. Korotetun palkan suuruus on 100 prosenttia. (33 §.) Työnantaja on myös velvollinen maksamaan työehtosopimuksissa määritellyjä lisiä.

## **2.4 Työaika**

Työaikaan kuuluu työaikalain mukaan paitsi työhön käytetty aika, myös se aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työpaikalla. Työmatkoja ei lasketa työaikaan, jollei sitä voida pitää samalla työsuorituksena. (4 §.) Työneuvosto on ratkaisussaan TN 1396/04 Dnro 8/2004 katsonut työmatkan olevan työaikaa. Edellytyksenä oli, että ajoneuvo on kiinteästi varusteltu, eikä työvälineitä voida kuljettaa irtonaisena, esimerkiksi tikkaat. Edellytettiin myös, että ajoneuvon saaminen työpaikalle on olennaista ja työntekijän matkustaminen on liitännäistä. Koulutus ei pääsääntöisesti kuulu työaikaan. Poikkeuksena ovat työvuoron aikana tapahtuva koulutus sekä pakollinen ja välttämätön koulutus, jotka kuuluvat työaikaan. (Hietala & Kaivanto 2014, 48.) Terveystarkastukset eivät kuulu työaikaan (HE 34/1996 vp).

Työaikalain mukainen yleinen säännöllinen työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Toinen vaihtoehto on, että työaika järjestetään keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. (6 §.) 40 tunnin viikkotyöaika voidaan jakaa myös kuudelle päivälle, mutta tällöin työvuoron pituus tulee olla vähemmän kuin kahdeksan tuntia. Toinen vaihtoehto tarkoittaa käytännössä sitä, että esimerkiksi ensimmäinen puoli vuotta voidaan tehdä kuusipäiväistä työviikkoa täysillä työpäivillä (48 tuntia/viikko) ja jälkimmäi-

nen puolisko tehtäisiin nelipäiväistä työviikkoa. Tämä tapa ei salli poikkeamista kahdeksan tunnin työajasta. (Hietala & Kaivanto 2014, 65–66.)

Työaikalaki mahdollistaa työajan järjestämisen jaksoittain tietyissä työpaikoissa. Tällöin kolmen viikon pituisena ajanjaksona saa työskennellä enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisessa jaksossa enintään 80 tuntia. Tällaisia työpaikkoja ovat esimerkiksi poliisi, postilaitokset, terveydenhuolto, henkilö- ja tavarankuljetukset, lastenhoito sekä ravitsemis- ja majoitusliikkeet. Jotta vältetään epätarkoituksenmukaiset työvuorot, voidaan työaika järjestää siten, että työaika tasaataan kahden perättäisen jakson aikana. Toisin sanoen, työaika saa olla kahden perättäisen kolmen tai kahden viikon ajanjakson aikana enintään 240 tuntia. (7 §.) Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, voidaan tasoittumisjakso pidentää kuuteen viikkoon (Hietala & Kaivanto 2014, 71). Työaikalaki antaa aluehallintovirastolle mahdollisuuden tarpeen tullen antaa työpaikoille luvan siihen, että työaika poikkeaa edellä mainituista (14 §). Työehtosopimuksella voidaan poiketa jaksotyöajasta (8 §).

Työaikalain 5 §:n mukaan työnantaja sekä työntekijä voivat sopia tarvittaessa varallaoloajasta. Tällöin työntekijän tulee olla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloaika ei kuulu varsinaiseen työaikaan, eikä se saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Työntekijän on saatava kohtuullinen korvaus varallaolosta. Korvausta määriteltäessä tulee ottaa huomioon työntekijälle aiheutuvat vapaa-ajan käytön rajoitukset. Varallaoloajasta voidaan sopia työsopimuksessa tai kullakin kerralla erikseen (HE 34/1996 vp). Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös liukuvasta työajasta työaikalain 13 §:n puitteissa. Liukuvassa työajassa työntekijä itse päättää, hänelle annettujen rajojen mukaisesti, milloin aloittaa ja lopettaa päivittäisen työnsä. Heidän tulee sopia ainakin kiinteästä työajasta, lepoaikojen sijoittamisesta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta ja säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Liukuma-aika saa olla vuorokaudessa enintään kolme tuntia. Osapuolet voivat sopia, että työntekijälle kertyvä työajan ylitys hyvitetään ylimääräisenä vapaa-aikana.

### 2.4.1 Työajan vähennykset ja lisäykset

Työaikalain 15 § velvoittaa työnantajan antamaan työntekijälle hoitovapaan lisäksi muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä oikeuden tehdä töitä lyhennetyksi. Tällaisia syitä voi olla esimerkiksi sairaan läheisen tai oman terveyden hoito, opiskelu tai ikääntymisestä aiheutuva väsymys (HE 34/1996 vp). Työaikalain 15 §:n mukaan lyhennetyssä työajassa työntekijä tekee töitä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan. Lyhennetyssä työajasta tulee tehdä määräaikainen sopimus, enintään 26 viikoksi kerrallaan. Sopimuksesta tulee käydä ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus. Sopimus voidaan uusida määräajan päätyttyä, mutta tällöinkin enimmäispituus voi olla 26 viikkoa (Hietala & Kaivanto 2014, 104).

Työaikalaki kieltää työnantajan teettämästä työntekijällä ylityötä ilman työntekijän kulloinkin erikseen antamaa suostumusta. Jos työjärjestelyjen kannalta on tarpeen, voi suostumuksen antaa lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan. (18 §.) Suostumusta antaessaan, tulee työntekijän tietää, kuinka pitkäksi ajanjaksoksi suostumus annetaan (HE 34/1996 vp). Työaikalain mukaan myös lisätyön teettämiseen tarvitaan työntekijän suostumus, ellei työstä ole sovittu työsopimuksessa. Mikäli asiasta on sovittu, on työntekijällä oikeus kieltäytyä lisätyöstä perustellusta henkilökohtaisesta syystä työvuorolistaan merkittävänä vapaapäivinä. (18 §.) Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, joka ei ylitä säännöllistä työaika. Ylityö taas tehdään säännöllisen työajan lisäksi. (17 §.) Pääsääntöisesti työnantajan tulee pyrkiä suunnittelemaan työt siten, että ne voidaan tehdä säännöllisen työajan puitteissa (HE 34/1996 vp). Työaikalaisissa säädetään, että ylityötä saa teettää neljän kuukauden ajanjakson aikana enintään 138 tuntia ja kalenterivuoden aikana enintään 250 tuntia. Lisätyötä saa tehdä kalenterivuodessa enintään 80 tuntia. (19 §.)

Työnantaja voi määrätä työntekijän tekemään työaikalain mukaista hätätyötä enintään kahden viikon ajan, jos ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut tai uhkaa aiheuttaa keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai on olemassa hengen, terveyden tai omaisuuden vaara. Hätätyötä ei lueta ylityöksi. (21 §.) Hätätyön luonteeseen kuuluu, ettei sitä voi siirtää tehtäväksi myöhempänä ajankohtana. Sitä ei saa teettää kauemmin, kuin on tarpeen. (Hietala & Kaivanto 2014, 104).



to 2014, 136.) Työneuvoston lausunto TN 1404/05 Dnro 4/2005 vahvistaa lain kantaa siitä, että säännöllisen toiminnan keskeytyksen uhka aiheuttaa hätätyön tarpeen. Tapauksessa todetaan, että yhdenkin tuotantokapasiteetin kannalta tärkeän koneen tai laitteen pysähtyminen voi täyttää hätätyön edellytyksen. Arviointi seurauksen haitallisuudesta tulee tehdä tapauskohtaisesti.

#### **2.4.2 Työntekijän lepoajat**

Työntekijän tulee saada työaikalain mukainen, vähintään tunnin pituinen lepoaika, jos vuorokautinen työaika on pidempi kuin kuusi tuntia (28 §). Tänä aikana työntekijä saa poistua työpaikalta, jos tämän läsnäolo ei ole välttämätöntä työn jatkumisen kannalta. Tämä lepoaika on käytännössä ruokatunti. Ruokatunti ei kuulu työaikaan. Mikäli työntekijää kuitenkin tarvitaan välttämättä työpaikalla, eikä hän siitä syystä voi poistua sieltä, kuuluu ruokatunti työaikaan. (Hietala & Kaivanto 2014, 172.) Työaikalain 28 § antaa työnantajalle ja työntekijälle mahdollisuuden sopia vähintään puolituntia kestävästä lepoajasta tunnin lepoajan sijaan. Lepoaika ei saa sijaita välittömästi työpäivän alussa eikä lopussa. Työntekijän on mahdollista pitää toinen enintään puolen tunnin lepotauko, jos päivittäinen työaika ylittää kymmenen tuntia. Tämä lepotauko tulee antaa kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Lepotauko tulee antaa riippumatta siitä, onko kyseessä säännöllinen työ vai ylityö (Hietala & Kaivanto 2014, 173).

Työaikalain mukaan työntekijän on saatava vähintään 11 tuntia keskeytymätöntä vuorokausilepoa jokaisen työvuoron jälkeen. Jaksotyöaikana tämä lepoaika on yhdeksän tuntia, ellei muuta ole säädetty. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää tilapäisesti työntekijän suostumuksella. Myös liukuva työaika voi lyhentää vuorokausilepoa, mutta siten, että lepoajan tulee olla vähintään seitsemän tuntia. (29 §.) Säännöstä vuorokausilevosta ei sovelleta varallaoloaikaan. Vuorokausilevosta voidaan poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan, jos työn luonne tai järjestelyt sitä edellyttävät. (Hietala & Kaivanto 2014, 176–177.)

Työaikalain 31 § takaa työntekijälle kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymättömän vapaa-ajan. Tämä viikoittainen vapaa-aika tulee mahdollisuuksien mukaan sijoittaa sunnuntain yhteyteen. Vapaa-aika voidaan järjes-

tää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden aikana. Viikoittainen vapaa-aika tulee kuitenkin olla vähintään 24 tuntia viikossa. Keskeytymättömässä vuorotyössä, vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana, mutta siten, että viikossa vapaa-aikaa on vähintään 24 tuntia. Viikkovapaaksi katsotaan viikon aikana toteutuva vuosiloma, arkipyhä, työajan tasoittumisvapaa tai mikä tahansa muu vapaa (Hietala & Kaivanto 2014, 181).

Säännöllisen kulun ylläpitämiseksi työntekijä voidaan työaikalain 32 §:n mukaisesti kutsua tilapäisesti työhön. Lain mukaan työntekijän tulee saada tästä säännöllisen työajan lyhennys: työntekijän työaika tulee lyhentää siinä määrin, paljon työntekijä menetti vapaa-aikaa. Työntekijän suostumuksella, tämä lyhentäminen voidaan korvata rahakorvauksella. Korvaus annetaan vain niistä tunteista, jotka ovat päällekkäin viikkolevon kanssa (Hietala & Kaivanto 2014, 186). Työaikalain 33 § kieltää sunnuntai- tai pyhäpäivätyön teettämisen, jos työntekijä ei ole antanut siihen erillistä suostumustaan, työn tekemisestä ei ole sovittu työsopimuksessa tai työtä ei tehdä normaalisti kyseisinä päivinä. Sunnuntai-työstä ei ole mahdollista antaa korvausta vapaa-aikana, vaan se maksetaan rahalla (Hietala & Kaivanto 2014, 188).

Työaikalain 35 § velvoittaa tekemään jokaiselle työpaikalle työvuoroluettelon, josta käy ilmi kunkin työntekijän säännöllisen työajan alkaminen, päättyminen sekä lepoajat. Työvuoroluettelo tulee olla laadittu mahdollisuuksien mukaan samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä. Mikäli työvuoroluettelon laatiminen on erittäin vaikeaa työn epäsäännöllisyyden tai tasoittumisjakson pituuden vuoksi, tulee luettelo tehdä mahdollisimman pitkälle ajanjaksolle. Työvuoroluettelo tulee saattaa kirjallisesti työntekijöiden tietoon mahdollisimman hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tiedoksiannon jälkeen luettelo voi muuttua vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä (Hietala & Kaivanto 2014, 197). Tasoittumisjärjestelmä tulee laatia työaikalain 34 §:n mukaan vähintään ajaksi, jonka aikana säännöllinen työaika tasoittuu laissa säädettyyn keskimäärään. Tasoittumisjärjestelmä tulee laatia ennakkoon. Lain 37 §:n mukaan työnantajan tulee pitää työaikakirjanpitoa, johon merkitään kunkin työntekijän tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset.

### **3 Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet**

Työsuhteen onnistumiseksi on osapuolille määritelty oikeuksia ja velvollisuuksia. Ilman osapuolten panosta työsuhteeseen, ei työsuhteesta voi tulla pitkällä tähtäimellä toimiva. Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet ovat myötävaikutuksessa keskenään: toisen osapuolen oikeudet ovat toisen osapuolen velvollisuuksia. Näin ollen, jotta osapuolen oikeudet voivat toteutua, tulee toisen osapuolen hoitaa omat velvollisuutensa. Oikeuksien ja velvollisuuksien noudattaminen alkaa vasta sitten, kun työsuhde alkaa ja työtä aletaan tehdä (Bruun & von Koskull 2004, 35).

#### **3.1 Työnantajan velvollisuudet**

Työnantajalle on määritelty työsopimuslaissa yleisvelvoite. Sen mukaan työnantajan tulee kaikin puolin edistää paitsi omaa suhdettaan työntekijöihin, myös työntekijöiden välisiä suhteita (2:1 §). Työntekijöiden välisiä suhteita voi edistää muun muassa erilaisin tapahtumin tai muilla työilmapiiriä parantavilla toimenpiteillä (HE 157/2000 vp). Yleisvelvoitteeseen kuuluu lain mukaan myös työnantajan velvollisuus huolehtia työntekijän mahdollisuuksista edetä urallaan sekä työstä suoriutumisesta muutoksien jälkeen (2:1 §). Esimerkiksi jos työtehtävien avuksi tulee uusi työväline, tulee työnantajan opastaa sen käyttöä. Muuta suoriutumisen edistämistä opastamisen ohella on esimerkiksi perehdyttäminen ja lisäkouluttaminen (HE 157/2000 vp). Luonnollisesti työnantaja on velvollinen noudattamaan toimialan valtakunnallisesti hyväksyttyä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuudesta on säädetty työsopimuslain 2 luvun 7 § pykälässä. Paitsi että työnantajan tulee noudattaa työehtosopimusta, hänen tulee myös huolehtia, ettei työsopimus ole ristiriidassa noudatettavan työehtosopimuksen määräyksien kanssa. (2:7 §.) Hallituksen esityksestä (HE 157/2000 vp) kuitenkin käy ilmi, että työsopimus voi poiketa työntekijän hyväksi työehtosopimuksesta. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös palkan tai muun vastikkeen maksu, jota käsiteltiin aiemmin luvussa 2.3. Palkka.

Sekä työsopimuslaissa että yhdenvertaisuuslaissa on määritelty syrjinnän kieltö. Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitään uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, iän, alkuperän, terveydentilan, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, kansalaisuuden, ammattiyhdistys- tai poliittisen toiminnan vuoksi ilman hyväksyttävää syytä. Työnantajan tulee myös kohdella työntekijöitään tasapuolisesti, mikäli tästä ei ole perusteltua poiketa työntekijän aseman tai tehtävien vuoksi. (2:2 §.) Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjimiseksi katsotaan häirintä sekä välitön ja välillinen syrjiminen. Välitön syrjintä on kyseessä silloin, kun jotakuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa epäsuotuisammin kuin jotakuta toista (10 §). Hallituksen esityksessä (HE 19/2014 vp, 70) epäsuotuisa kohtelu on määritelty kohteluksi, joka asettaa yksilön muihin nähden huonompaan asemaan. Yhdenvertaisuuslaki määrittelee välillisen syrjinnän kohteluksi, jossa näennäisesti puolueeton käytäntö, säännös tai peruste saattaa jonkun epäedulliseen asemaan muihin nähden. Poikkeukseksi lasketaan tilanne, jolla on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat paitsi asianmukaisia, myös tarpeellisia. (13 §.) Häirinnäksi lasketaan käyttäytyminen, joka johtuu henkilön ominaisuuksista kuten uskonnosta, iästä tai vakaumuksesta ja tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti laskee henkilön ihmisarvoa. Myös halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen ja hyökkäävän ilmapiirin luominen on kiellettyä. (14 §.)

Työsopimuslain 2 luvun 3 § velvoittaa työnantajan huolehtimaan tarpeellisesta työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi paitsi tapaturmilta, myös muilta terveydellistä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä. Työturvallisuuslain 8 § määrittelee työnantajalle yleisen huolehtimisvelvoitteen, joka pitää sisällään tarkkailun, suunnittelun ja kehittämisen. Työturvallisuuteen kuuluu esimerkiksi työpisteen ergonomia (24 §), ilman epäpuhtaudet (37 §) ja työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (14 §). Työterveyshuoltolain (1383/2001) 4 § taas määrää työnantajan järjestämään omalla kustannuksellaan työterveyshuolto ehkäistäkseen työstä ja työolosuhteista johtuvat terveysvaarat ja -haitat.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työsopimuslain mukaan antaa toistaiseksi tai yli kuukauden määräajalla työskentelevälle työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jos ehdot eivät käy ilmi työsopimuksesta. Selvitys tulee antaa viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen men-

nessä, ellei työsopimuksessa ole sovittu muuta. (2:4 §.) Käytännössä tällainen selvitys annetaan työntekijöille, joiden kanssa on tehty suullinen työsopimus.

Työnantajalla on myös velvollisuus edistää työsopimuslain mukaisesti työntekijöidensä työllisyyttä. Työnantajan tarvitessa uusia työntekijöitä, tulee hänen tarjota ensisijaisesti osa-aikaisesti työskenteleville työntekijöilleen sopivia tehtäviä. Jos tehtävien hoitaminen vaatii työntekijältä lisäkoulutusta, tulee työnantajan kouluttaa hänet, mikäli se on kohtuullista. (2:5 §.) Työntarjoamisvelvollisuus tulee kyseeseen myös silloin, kun työntekijä sairastuu eikä pysty tekemään nykyistä työtään. Tarjoamisvelvollisuus rajoittuu työnantajan yrityksessä tehtävään työhön. Työn tulee myös olla sellaista, jota työntekijä pystyy koulutuksensa tai ammattitaitonsa perusteella tekemään. (Tiitinen & Kröger 2012, 538.) Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan myös tiedottamaan yrityksessä vapautuvista työpaikoista. Tiedottamisen tulee tapahtua siten, että kaikilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua kyseisiin työpaikkoihin. Kaikkien työntekijöiden tulee olla tietoisia vapautuvista työpaikoista. (2:6 §.) Hallituksen esityksestä (157/2000 vp) käy ilmi, työnantaja saa itse valita tiedottamisen tavan. Käytännössä ilmoittaminen voi siis tapahtua esimerkiksi työpaikalla olevalla konkreettisella tai sähköisellä ilmoitustaululla tai sähköpostin avulla.

Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskee tällä aiemmin työskennelleitä, irtisanottuja työntekijöitä. Edellytyksenä on, että työsuhde on jo päätynyt. Työnantajan tulee ottaa työntekijä takaisin, jos hän tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, josta työntekijä on irtisanottu. Työntekijä voidaan sijoittaa valtakunnan rajojen sisällä mihin tahansa toimipisteeseen. Takaisinottovelvollisuus ei ole elinikäinen, vaan se on voimassa yhdeksän kuukautta työsuhteen päättymisestä. Jos työntekijä on irtisanottu henkilöön liittyvin perustein, ei takaisinottovelvollisuus ole voimassa. Velvollisuus koskee kaikkia työntekijöitä, jotka on irtisanottu käyttäen tuotannollista ja taloudellista perustetta tai siihen rinnastettavissa olevia perusteita. (Koskinen ym. 2012, 725, 727–728.)

Työsopimuslaki määrittelee työnantajalle koulutusvelvollisuuden. Koulutusvelvollisuus velvoittaa työnantajan kouluttamaan työntekijän uusiin tehtäviin, mikäli työntekijää uhkaa irtisanominen. (7:4.2 §.) Koulutus tulee olla kohtuullista ja tarkoituksenmukaista, kun huomioon otetaan työnantajan toiminta, työpaikan koko

ja toiminta sekä taloudelliset edellytykset. Koulutuksen tulee olla lisäksi työntekijän fyysisiin, psyykkisiin ja ammatillisiin edellytyksiin nähden sopivaa. (Tiitinen & Kröger 2012, 538–539.) Ei esimerkiksi ole työnantajan kannalta lähteä kouluttamaan 60-vuotiaasta lähihoitajasta sairaanhoitajaa tai lääkäriä sen vuoksi, että tätä uhkaa irtisanominen. Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1995:42 yhtiö oli irtisanonut työntekijän tuotannollisin perustein. Sekä raastuvanoikeus että korkein oikeus katsoivat, että työntekijä olisi tullut kouluttaa uusiin tehtäviin. Kouluttaminen olisi ollut kohtuullista molempien kannalta.

### **3.2 Työnantajan oikeudet**

Työsopimuksen luonteeseen kuuluu työntekijän epäitsenäinen ja alistettu asema työssä. Työnantajalla onkin direktio-oikeus. Toisin sanoen työntekijän tulee työskennellä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajalla on oikeus määrätä miten, missä, milloin ja mitä työtä työntekijä tekee. Näin ollen työnantaja voi päättää myös loma-ajoista. Direktio-oikeuteen kuuluu myös oikeus valvoa työn laatua, määrää ja tekemistä. Työnantajan käskyt eivät kuitenkaan saa olla lainsäädännön ja tehtyjen sopimusten (työsopimus ja työehtosopimus) kanssa ristiriidassa. (Bruun & von Koskull 2012, 28.) Työnantaja ei saa myöskään antaa syrjiviä tai mielivaltaisia käskyjä. Työntekijä ei ole velvollinen noudattamaan sellaisia määräyksiä, jotka ovat selvästi lain vastaisia tai vaarantavat tämän hengen tai terveyden. (Bruun & von Koskull 2004, 51.) Työnantaja oli yksipuolisesti velvoittanut työntekijän huomattavaan lisätyöhön tapauksessa KKO 2010:60. Työntekijä oli kieltäytynyt lisätyöstä, jonka johdosta tämä oli irtisanottu. Korkein oikeus katsoi, että huomattava lisätyö olisi olennaisesti muuttanut työsuhteen ehtoja, eikä työnantajalla ollut oikeutta määrätä kyseistä lisätyötä. Näin ollen irtisanomisperustetta ei ollut syntynyt.

Direktio-oikeus erottaa työsuhteen muista työtä koskevista sopimuksista (Bruun & von Koskull 2012, 28). Jotta direktio -tunnusmerkki täyttyy, ei edellytetä yksityiskohtaista ohjausta ja neuvontaa työn sisällöstä. Tunnusmerkistön täyttymiseen riittää se, että olosuhteista on pääteltävistä työnantajalla olevan oikeus johtaa ja valvoa työtä. (Tiitinen & Kröger 2012, 18–19.) Työnantajan tosiasialliset mahdollisuudet johtaa työtä vaihtelee erilaisissa työympäristöissä. Esi-

merkiksi suurta asiantuntemusta vaativassa työssä työnantajan mahdollisuus konkreettiseen johtamiseen ja valvomiseen on rajallista työn itsenäisen luonteen vuoksi. Vastakohtana voidaan mainita esimerkiksi tehdastyö, joka ei ole kovinkaan itsenäistä. (Tiitinen & Kröger 2012, 20–21.)

Työnantajalla on myös tulkintaoikeus. Työnantaja siis tulkitsee lakia ja sopimuksia. Työntekijä voi kuitenkin neuvotella tulkinnasta ja saada mahdollisen vahvistuksen tulkinnalleen tuomioistuimelta. (Bruun & von Koskull 2004, 52.) Työnantajan tulkintaoikeutta voidaankin luonnehtia väliaikaiseksi. Jos työnantaja on tulkinnut jotain säädöstä väärin, tulee hänen korvata työntekijälle mahdollisesti aiheutunut vahinko, kun virhe on vahvistettu. (Tiitinen & Kröger 2012, 324.) Työnantajalle kuuluu oikeus irtisanoa työntekijä (Bruun & von Koskull 2004, 102). Lisäksi työnantaja saa päättää, millaisen työntekijän palkkaa. Työnantajan tulee kuitenkin ottaa huomioon, että kohtelee työnhakijoita tasapuolisesti eikä syrji ketään. Rekrytointiin liittyviä asioita käsiteltiin aiemmin kappaleessa 2.1 Työntekijän hakeminen.

### **3.3 Työntekijän velvollisuudet**

Työsopimuslaki määrittelee työnantajan lisäksi myös työntekijälle yleisiä velvollisuuksia. Työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu työn tekeminen huolellisesti, noudattaen työnantajan määräyksiä ja ohjeita (lojaliteettivelvoite). Työntekijän tulee myös välttää kaikkea toimintaa, mikä on ristiriidassa hänen asemaltaan odotettavissa olevan menettelyn kanssa. (3:1 §.) Työntekijän tulee siis noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä esimerkiksi työajoista ja -tavoista. Lain 3 luvun 2 §:n mukaan työntekijän velvollisuuksiin kuuluu myös huolellisuuden ja varovaisuuden noudattaminen työtehtävissään ja -oloissa. Työntekijän tulee huolehtia paitsi omastaan, myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta käytettävissä olevien keinojen avulla. Tämän tulee myös ilmoittaa työnantajalle havaitessaan vikoja ja puutteellisuksia työpaikan rakenteissa tai laitteissa. Edellytyksenä on, että vioista tai puutteellisuuksista on mahdollista aiheutua sairaus tai tapaturma (HE 157/2000 vp).

Työsuhteen aikana työntekijä on työsopimuslain mukaan velvollinen pitämään työnantajan liike- ja ammattisalaisuudet itsellään. Hän ei saa käyttää tietoja hyväkseen tai ilmaista niitä muille. Kielto jatkuu myös työsuhteen päätyttyä, jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti. (3:4 §.) Liikesalaisuudella tarkoitetaan tietoa, jonka salassa pitäminen on merkityksellistä sille yritykselle, jonka hallussa salaisuus on. Tällaisia liikesalaisuuksia on taloudelliset (sopimukset, markkinointi, hintapolitiikka) ja tekniset (rakenteet, materiaalit) salaisuudet sekä tiedot työmenetelmistä. (HE 157/2000 vp.) Korkein oikeus katsoi tapauksessa KKO 1984-II-43 työntekijän tuottaneen tahallisesti hyötyä uudelle työnantajalleen käyttäessään hyväkseen uudessa työpaikassaan vanhasta työpaikasta saatuja vastaavanlaisen koneen piirustuksia. Työntekijä sekä uusi työnantaja määrättiin maksamaan korvauksia.

Työsopimuslaissa on kohta, jonka mukaan työntekijän kanssa voidaan erityisen painavasta syystä tehdä sopimus, joka kieltää työntekijää työskentelemästä työsuhteen päätyttyä kilpailevassa yrityksessä tai perustamasta omaa, kilpailevaa yritystä. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä enintään kuudeksi kuukaudeksi joko työsuhteen alkaessa tai sen aikana. Rajoitusaikaa voidaan jatkaa enintään vuoden pituiseksi, mikäli työntekijä saa kohtuullisen korvauksen. Sopimuksen tarvetta arvioitaessa tulee ottaa huomioon muun muassa työnantajan toiminnan laatu, liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisen tarve, työntekijälle järjestetty erityiskoulutus sekä työntekijän asema ja tehtävät. Työntekijä ei ole sidottu kilpailukieltosopimukseen, jos työsuhde on päättynyt työnantajan taholta. (3:5 §.) Sopimuksen rikkomisesta voidaan määrätä rikkoja maksamaan vahingonkorvausta. Vaihtoehtoisesti osapuolet voivat sopia vahingonkorvauksen sijaan maksettavaksi sopimussakkoa. Sopimussakko saa olla enintään työntekijän kuuden kuukauden palkan suuruinen. (Bruun & von Koskull 2004, 57.)

Vaikka työntekijän kanssa ei olisi tehty työsopimuslain mukaista kilpailukieltosopimusta, ei hän siltikään saa lain 3 luvun 3 §:n mukaan valmistella työsuhteen aikana kilpailevaa toimintaa. Edellytyksenä on, että toiminta vahingoittaa työnantajaa. Työtuomioistuin käsitteli vastaavanlaista tapausta TT-1996:55. Postinjakaja oli jakanut postinjakelun yhteydessä ulkopuolisen yrityksen mainoksia korvauksetta, jonka johdosta postinjakaja oli irtisanottu. Koska menettely ei ollut



aiheuttanut työnantajalle sanottavaa vahinkoa, oli työnantaja menetellyt irtisanomissuojapäytäkirjan vastaisesti.

Kilpailevaksi toiminnaksi luetaan paitsi toisen työnantajan lukuun tehtävä toiminta, myös kaikki muu toiminta esimerkiksi työntekijän yrittäjäyys (HE 157/2000 vp). Korkein oikeus katsoi työnantajan purkaneen työsopimuksen laittomasti tapauksessa KKO 1990:37. Työntekijä oli suunnitellut työsuhteen aikana kilpailevan yrityksen perustamista, josta johtuen työnantaja oli purkanut työsuhteen. Korkein oikeus totesi, että suunnittelua ei voida pitää kilpailutekona. Toisaalta, korkein oikeus on katsonut tapauksessa KKO 1993:59, että muun muassa asema vaikuttaa kilpailevan toiminnan laillisuuteen. Tapauksessa yrityksen aluetoimiston johtaja oli suunnitellut yritystä alueelta pois siirtyvän toimiston tilalle. Tällä oli tarkoitus ottaa nykyisestä yrityksestä mukaansa työntekijöitä ja asiakkaat. Korkeimman oikeuden mielestä tällainen toiminta ei ollut hyväksyttävää. Myös vapaa-aikana tehty kilpailutoiminta on kiellettyä työsopimuksen voimassa ollessa. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että osa-aikaisella ja lomautetulla työntekijällä on oikeus tehdä muuta työtä, kuitenkin kiellon rajoissa. (Bruun & von Koskull 2004, 54.) Tapauksessa KKO 1995:47 lomautettu työntekijä oli tehnyt urakkarajouksen, joka kilpaili työnantajan tarjouksen kanssa. Työntekijän saadessa urakan, tämä syyllistyi törkeällä tavalla kilpailevaan toimintaan.

### **3.4 Työntekijän oikeudet**

Työsopimuslaissa mainittuihin työntekijän oikeuksiin kuuluu oikeus saada työtodistus. Työtodistus annetaan työsuhteen päättyttyä. (6:7 §.) Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2000:4 vahvistaa lain kantaa siitä, että työntekijällä on oikeus työtodistukseen. Tapauksessa työntekijä oli eronnut työsuhteestaan ja yrityksen toimitusjohtaja ei ollut suostunut antamaan työtodistusta. Korkein oikeus velvoitti työnantajan antamaan työtodistuksen entiselle työntekijälleen. Työsopimuslain 6 luvun 7 §:n mukaan työtodistuksen tulee olla kirjallinen ja siinä tulee olla maininta työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesti pyytäessä, tulee todistukseen lisätä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä sekä tieto työsuhteen päättymisen syystä. Työntekijän oikeus pyytää työtodistusta päättyy 10 vuotta työsuhteen päättymisestä. Arviota työtaidosta sekä käy-

töksestä tulee kuitenkin pyytää ennen kuin viisi vuotta työsuhteen päättymisestä on kulunut. Todistusta voi pyytää myös 10 vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta työnantajalla on velvollisuus antaa todistus vain, mikäli siitä ei aiheudu kohtuutonta hankaluutta. Työtodistuksen kadotessa tai turmeltuessa, noudatetaan samoja määräaikoja.

Työntekijällä on tietynlainen irtisanomissuoja. Työntekijän irtisanoessa itsensä koskee tätä lyhyemmät irtisanomisajat (14–30 päivää) kuin työnantajan irtisanoessa työntekijä (14 päivää–kuusi kuukautta) (Tiitinen & Kröger 2012, 493). Luottamusmiehelle, raskaana tai perhevapaalla olevilla työntekijöillä on erityinen irtisanomissuoja. Työntekijöillä on oikeus valita itselleen edustaja: luottamusmies tai luottamusvaltuutettu. Tällaiseksi edustajaksi pyrkiminen kuuluu työntekijän oikeuksiin. Työntekijä voi hakea apua ammattiyhdistykseltä tätä askarruttaviin kysymyksiin työsuhteesta.

Työsopimuslain 7 luvun 12 § oikeuttaa työntekijän työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana. Työllistymisvapaata voi käyttää työllistymissuunnitelman tekemiseen, työvoimakoulutukseen ja -harjoitteluun, työssäoppimiseen, työn hakuun ja työhaastatteluun tai vaihtoehtoisesti uudelleensijoitusvalmennukseen. Vapaan pituus on viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi, 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli kuukausi, mutta alle neljä kuukautta ja 20 päivää irtisanomisajan ollessa yli neljä kuukautta. Ennen vapaan käyttämistä tulee siitä ja vapaan kestosta ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman hyvissä ajoin.

Työnantaja voi tarjota työntekijälle erilaisia oikeuksia, työsuhde-etuja. Tällaisia etuuksia voi olla esimerkiksi puhelin-, asunto- tai autoetu. Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee taata nämä etuudet paitsi työntekijälle, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, myös sellaiselle työntekijälle, jonka kanssa on tehty useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Työsopimusten välillä voi olla lyhyt keskeytys. (1:5 §.) Opintovapaalain (273/1979) 4 § oikeuttaa työntekijän opintovapaaseen, mikäli hän on työskennellyt samalla työnantajalla vähintään vuoden. Viiden vuoden aikana vapaata voi pitää yhteensä enintään kaksi vuotta. Jos palvelussuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta, on työntekijällä oikeus enintään viiden päivän opintovapaaseen.

Yksi merkittävä työntekijän oikeus on oikeus perhevapaisiin. Tällaisia vapaita on äitiys-, erityisäitiys- ja isyysvapaa, kokonainen, osittainen tai tilapäinen hoitovapaa sekä kokonainen ja osittainen vanhempainvapaa. Perhevapaat on tarkoitettu pienten lasten hoitamiseen. Tähän oikeuteen kuuluu myös oikeus olla poissa töistä pakottavan perhesyyn vuoksi tai sopimukseen perustuvan perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi. Näitä kahta edellä mainittua syytä voi käyttää myös muihin kuin pienten lasten hoitamiseen. (Tiitinen & Kröger 2012, 349.) Työnantajalla ei ole työsopimuslain mukaan palkanmaksuvelvollisuutta vapaiden ajalta (4:8 §). Lain mukaan pakottava poissaolo tulee kyseeseen, jos työntekijän läsnäolo on välttämätöntä tämän perheelle tapahtuneen ennalta arvaamattoman tai äkillisen sairauden tai onnettomuuden vuoksi (4:7 §). Perheeseen kuuluvat henkilöt, jotka asuvat samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa (Tiitinen & Kröger 2012, 373).

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sijoittuu aikaan, jolloin työntekijällä on oikeus saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Äitiysrahakausi alkaa 50–30 päivää ennen lapsen laskettua aikaa. Jos lapsi syntyy aikaisemmin, kausi alkaa lapsen syntymästä. Kauden pituus on 105 arkipäivää. Erityisäitiysrahaa on mahdollista saada, jos raskaana olevan työolot tai -tehtävät vaarantavat tämän tai sikiön terveyden. Oikeus erityisäitiysrahaan jatkuu niin kauan, kun poissaolo on tarpeen, yleensä äitiysvapaaseen asti. Isällä on oikeus isyysrahaan 18 arkipäivältä äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Kausi voidaan jakaa enintään neljään yhtäjaksoiseen kauteen. Ensimmäisen kauden voi pitää lapsen syntyessä. Molemmilla vanhemmilla on oikeus vanhempainrahaan. Vanhempainvapaata ei voi saada, jos lapsi on otettu huostaan. (Tiitinen & Kröger 2012, 351–352, 354.)

Työsopimuslain mukaisesti työntekijän oikeuksiin kuuluu työntekijän oikeus saada hoitovapaata. Hoitovapaata on mahdollista saada oman lapsensa tai muun samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi enintään kahdeksi, vähintään kuukauden pituiseksi jaksoksi, ellei muuta ole sovittu. Huoltajat eivät voi olla samaan aikaan hoitovapaalla. Hoitovapaata on mahdollista saada alle 3-vuotiaan lapsen hoitamiseksi. (4:3 §.) Osittainen hoitovapaa lyhentää joko viikkoittaista tai vuorokautista työaikaa (Tiitinen & Kröger 2012, 364). Osittainen hoitovapaa ei ole työsopimuslain mukaan ehdoton oikeus ja työnantaja voikin

kieltäytyä sen antamisesta, jos vapaasta aiheutuu toiminnalle vakavaa haittaa. Osittaista hoitovapaata on mahdollista saada siihen saakka, kun lapsi päättää peruskoulun toisen lukuvuoden. (4:4 §.) Tilapäistä hoitovapaata taas on mahdollista saada, jos lapsi ei ole täyttänyt 10 vuotta. Vapaata käytetään äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Vapaan kesto on enintään neljä työpäivää kerrallaan. (4:6 §.) Jos toinen huoltajista on lapsen sairastuessa kotona, ei toisella ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen (Tiitinen & Kröger 2012, 370).

Vuosilomalain (162/2005) 3 § takaa työntekijälle oikeuden palkalliseen vapaaseen, vuosilomaan. Sopimuksella (työ- tai työehtosopimus) voidaan työntekijälle lisätä laissa määriteltyjä etuja. Lain mukaan työntekijälle kertyy kaksi tai kaksi ja puoli päivää vuosilomaa kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestoista riippuen (5 §). Työntekijän tulee työskennellä kuukaudessa 14 päivää tai vaihtoehtoisesti 35 tuntia (6 §), jotta vuosilomaa kertyy kyseiseltä kuukaudelta. Työntekijän tulee ilmoittaa halustaan käyttää vapaansa ennen lomakauden alkua (8 §). Työnantaja päättää viime kädessä loman ajankohdasta, mutta tämän tulee kuunnella työntekijän mielipide (22 §). Työntekijän on oikeus saada lomansa ajalta palkkaa (9 §). Työsuhteen päättyessä pitämättömät vuosilomat tulee saada rahana lopputilin yhteydessä (17 §). Työntekijän vaihtaessa työpaikkaa, voi tämä sopia kirjallisesti vuosiloman siirtämisestä uuden työnantajan kanssa (18 §). Työntekijän sairastuessa tai synnyttäessä vuosiloman aikana, voi hän pyytää vuosiloman siirtoa (25 §).

#### **4 Työsuhteen päätyminen**

Työsuhde voi päättyä irtisanomiseen, purkamiseen, määräaikaisuuden päättymiseen, raukeamiseen tai eläkeiän saavuttamiseen. Työsopimus raukeaa, mikäli työntekijä kuolee tai tämä on oikeutettu pysyvään työkyvyttömyyseläkkeeseen (Tiitinen & Kröger 2012, 481). Työsopimuksen päättämisestä tulee antaa työsuhtesopimuslain 9 luvun 4 §:n mukainen ilmoitus. Ilmoitus tulee toimittaa toiselle

osapuolelle henkilökohtaisesti mahdollisuuksien mukaan. Jos tämä ei ole mahdollista, voi ilmoituksen toimittaa joko kirjeitse tai sähköisesti.

#### 4.1 Työsuhteen irtisanominen

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään työsopimuslain mukaan pääsääntöisesti toisen osapuolen tekemällä irtisanomisella (6:2 §). Työnantaja saa irtisanoa työsuhteen työntekijästä johtuvalla tai työntekijään liittyvällä asiallisella ja painavalla syyllä. Työsuhteen saa irtisanoa myös taloudellisin ja tuotannollisin perustein, mikäli asiallisuuden ja painavuuden vaatimus täyttyy. (Tiitinen & Kröger 2012, 480.) Asiallisuutta ja painavuutta on vaikea määritellä tarkasti. Sitä punnittaessa tulee pohtia yhteiskunnan hyväksymää hyvän tavan mukaisuutta sekä perusteen mahdollista syrjivyyttä. (Tiitinen & Kröger 2012, 502.) Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan irtisanomistilanteessa irtisanottavalle työntekijälle ja tämän avustajalle tilaisuuden tulla kuulluksi (9:2.1 §). Ennen työsopimuksen irtisanomista, tulee työnantajan selvittää työntekijälle irtisanomisen syyt, vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistosta saatavat työvoimapalvelut mahdollisimman ajoissa (9:3 §).

Työntekijällä ei tarvitse olla perustetta irtisanoa työsopimus. Tämän tulee kuitenkin noudattaa irtisanomisaikoja sekä muita irtisanomiseen liittyviä menettelytapoja. (Koskinen ym. 2012, 491.) Irtisanomisaikana pätevät yleensä työsuhteen normaalit velvollisuudet ja oikeudet. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia, että irtisanomisaikana ei ole työntekovelvollisuutta vaikka palkanmaksuvelvollisuus olisikin. (Tiitinen & Kröger 2012, 495–496.)

Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla saa työsopimuslain mukaan irtisanoa, jos tarjottava työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä (7:3 §). Irtisanominen ei ole hyväksyttävä, jos työ on vähentynyt vain joko olennaisesti tai pysyvästi. Työnantajalla on tällöin velvollisuus miettiä muita vaihtoehtoja kuten os aikaistamista tai lomauttamista. (HE 157/2000 vp.) Työsopimuslaki kieltää irtisanomisen, jos työnantajan on ennen tai välittömästi työntekijän irtisanomisen jälkeen palkannut uuden työntekijän samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin.

Työntekijää ei saa irtisanoa myöskään silloin, kun työt eivät ole tosiasiallisesti vähentyneet toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuen. Ennen irtisanomista taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, tulee työnantajan selvittää onko työntekijä sijoitettavissa tai kohtuullisella koulutuksella koulutettavissa toisiin tehtäviin. (7:3 §.)

Esimerkiksi kilpailevan toiminnan harjoittaminen katsotaan työsopimuslaissa irtisanomisperusteeksi. Jotta työntekijä voidaan irtisanoa henkilöön liittyvin perustein, tulee tämän rikkoa tai laiminlyödä vakavasti työsopimusta tai työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita (7:2 §). Kilpaileva toiminta on kielletty työsopimuslaissa ja näin ollen toiminta rikkoor työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita (uskollisuusvelvoite). Lain mukaan työntekijä voidaan irtisanoa myös tämän työntekoaedellytysten muuttuessa olennaisesti ja jos työntekijä ei pysty enää suorittamaan työtehtävistään. Esimerkiksi sairaus ei ole irtisanomisperuste, mikäli työntekijä kykenee hoitamaan työnsä. (7:2 §.) Työntekijää ei saa irtisanoa sairauden, vamman, tapaturman, työtaisteluun osallistumisen, oikeusturvakeinoihin turvautumisen tai henkilökohtaisen mielipiteen tai vakaumuksen vuoksi (Koskinen ym. 2012, 55).

Työntekijä voidaan irtisanoa myös silloin, jos hän rikkoor jossain muussa laissa säädettyä velvollisuutta. Tällöin edellytyksenä kuitenkin on, että teko vaikuttaa olennaisesti sopijapuoleen. (Tiitinen & Kröger 2012, 524.) Esimerkiksi työnantajalta varastaminen on tällainen seikka. Perustuslaki tulee ottaa huomioon kun irtisanoaan henkilöön liittyvillä perusteilla. Kun syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioidaan, otetaan huomioon osapuolten olosuhteet kokonaisuudessaan. Työntekijälle tulee antaa varoitus, ennen kuin tämä voidaan irtisanoa. Tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata toimiaan. (Koskinen ym. 2012, 540.)

Yksi yleisimmistä irtisanomissyistä on työvelvoitteen laiminlyönti: työntekijä ei esimerkiksi hoida työtehtäviään tai hoitaa ne huolimattomasti tai puutteellisesti. Vakavuutta arvioitaessa otetaan huomioon laiminlyönnin vakavuus suhteessa kokonaiskuvaan. Työvelvoitteen laiminlyöntiä on myös luvaton poissaolo ja myöhästely. (Tiitinen & Kröger 2012, 506–507, 511.) Eri aloilla korostuu erilaiset piirteet. Esimerkiksi palvelualoilla tulee työntekijän käyttäytyä asianmukaisesti

kun taas joillain aloilla korostuu huolellisuus. Jos työntekijä ei käyttäydy alansa erityisvaatimusten mukaisesti, voi syntyä irtisanomisperuste. Työntekijä voidaan irtisanoa myös epärehellisyden vuoksi, sillä työsuhde perustuu luottamukseen. (Tiitinen & Kröger 2012, 516, 519.) Myös yhteistyökyvyttömyys on irtisanomisperuste. Yhteistyökyvyttömyyden tulee olla näkyvää työnantajan ja työntekijän välillä. Joskus myös asiakkaan ja työntekijän välinen suhde tulee kyseeseen. Yhteistyökyvyttömyyden tulee olla oleellista ja sen on johduttava työntekijästä. Kokonaisarvioinnin keskeiset käsitteet ovat häirintä, sopeutumattomuus ja kielteinen suhtautuminen. (Koskinen ym. 2012, 177.)

Työsopimuslaissa on määritelty irtisanomisajat, joita työsuhteen osapuolten tulee noudattaa. Lain 6 luvun 3 §:n mukaan työntekijän irtisanoessa itsensä, on irtisanomisaika 14 päivää, mikäli työsuhde on kestänyt enintään 5 vuotta ja yksi kuukausi työsuhteen kestätyä yli 5 vuotta. Työnantajan irtisanoessa työntekijän, irtisanomisaika vaihtelee työsuhteen keston mukaan (taulukko 1).

**Taulukko 1. Irtisanomisaika työnantajan irtisanoessa työntekijän (TSL 6:3 §).**

<b>Työsuhteen kesto</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
enintään 1 vuosi	14 päivää
yli 1 vuosi, enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta, enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta, enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Mikäli irtisanomisaikaa ei noudateta, on rikkoja työsopimuslain mukaan velvollinen suorittamaan vastapuolelle irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen (6:4 §). Sopimussuhdetta on mahdollista jatkaa hiljaisesti, eli konkludenttisesti. Tällöin työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Tällöin sopimus jatkuu toistaiseksi. (6:5 §.) Työsuhde päättyy irtisanomisajan viimeisenä päivänä. Irtisanomisilmoituksen toimittamis-

päivää ei lueta irtisanomisajan ollessa tietty määrä päiviä. Irtisanomisajan ollessa viikkoja tai kuukausia, päättyy työsuhde nimeltään tai järjestysnumeroltaan päivää vastaavana päivänä. (Tiitinen & Kröger 2012, 494.)

On olemassa tilanteita, joissa normaalit irtisanomisajat ja -perusteet eivät päde. Tällaisia tilanteita on liikkeen luovutus, saneeraus, työnantajan konkurssi ja kuolema. Työsopimuslaki antaa työntekijälle mahdollisuuden irtisanoa itsensä lomautuksen aikana siten, että työsopimus päättyy välittömästi. Jos kuitenkin on määritelty lomautuksen päättymispäivä, irtisanomisoikeus on evätty seitsemältä päivältä ennen lomautuksen loppumista. (5:7.1 §.) Liikkeen luovutuksen yhteydessä voidaan työntekijä irtisanoa luovutuspäivästä, mikäli työntekijälle on vähintään kuukausi aiemmin kerrottu liikkeen luovutuksesta (7:5 §). Saneerauksen yhteydessä noudatetaan kahden kuukauden irtisanomisaikaa riippumatta työsopimuksen kestosta tiettyjen perusteiden täytyessä (7:7 §). Työnantajan ajautuessa konkurssiin tai kuollessa, voidaan työntekijän työsuhde irtisanoa työsopimuksesta riippumatta päätymään 14 päivän kuluttua (7:8 §). Mikäli työntekijän normaali irtisanomisaika on erityisirtisanomisaikaa lyhyempi, noudatetaan silloin normaalia irtisanomisaikaa (Tiitinen & Kröger 2012, 495).

Työsopimuslaki kieltää raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomisen raskauden tai perhevapaan käyttämisen vuoksi. Irtisanominen on kuitenkin sallittua, jos työnantaja voi osoittaa irtisanomisen johtuvan jostain muusta syystä tai tuotannollisista tai taloudellisista perusteista, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. (7:9 §.) Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu nauttivat tietynlaista irtisanomissuojaa. Heidät voi irtisanoa henkilöön liittyvällä perusteella vain, jos tämän edustamien työntekijöiden enemmistö antaa siihen suostumuksensa (7:10 §). Työtuomioistuin on katsonut TT-2014:129, että luottamusmiehen häiritessä vakavasti työpaikan ilmapiiriä ja menettelyn ollessa vastoin tämän asemaa ja tehtäviä, voidaan irtisanominen suorittaa ilman varoitusta.

## **4.2 Työsopimuksen purkaminen**

Työsopimuslaki mahdollistaa työsopimuksen purkamisen työnantajan taholta vain erittäin painavasta syystä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi sovittujen vel-



voitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti, mistä johtuen työnantajaa ei voida kohtuudella vaatia jatkamaan työsuhdetta edes irtisanomisajan verran. (8:1 §.) Koska purkaminen edellyttää sovittujen asioiden rikkomista, ei työnantaja voi purkaa työsuhdetta taloudellisin ja tuotannollisin perustein (Tiitinen & Kröger 2012, 481). Lain mukaan työntekijä saa purkaa työsopimuksen, mikäli työnantaja rikkoo tai laiminlyö vakavasti sovittuja velvollisuuksia, eikä olisi kohtuullista edellyttää työntekijän jatkavan työsuhdetta edes irtisanomisajan verran. (8:1 §.) Mikäli työntekijän olosuhteissa tapahtuu työnantajasta riippumattomia muutoksia, ei työntekijällä ole purkamisoikeutta (Tiitinen & Kröger 2012, 481). Purkaminen edellyttää olennaista sopimusrikkomusta (Koskinen ym. 2012, 66).

Sekä määräaikainen että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan purkaa (Koskinen ym. 2012, 65). Purkamisperusteen tulee aina olla irtisanomisperustetta painavampi (Tiitinen & Kröger 2012, 480). Korkein oikeus on katsonut esimerkiksi tapauksessa KKO 1994:92 palkan maksamatta jättämisen olevan pätevä syy työsuhteen purkamiselle. Jossain tilanteissa voidaan työsopimus purkaa myös vapaa-ajan epäasianmukaisen käytöksen johdosta. Vakavuutta arvioitaessa, tulee ottaa huomioon kokonaistilanne. (HE 157/2000 vp.) Ennen työsopimuksen purkamista, tulee työnantajan työsopimuslain 9 luvun 2 §:n mukaan varata työntekijälle ja tämän avustajalle tilaisuus tulla kuulluksi. Kun työntekijä purkaa sopimuksen, tulee työnantajaa kuulla.

Jotta purkuperuste ei vanhene, tulee sopimus purkaa työsopimuslain määräämän 14 päivän kuluessa purkuperusteen ilmi tulemisesta. Jos sopimusta ei voida purkaa pätevän esteen vuoksi, alkaa 14 päivän määräaika esteen lakkaamisesta. (8:2 §.) Purkuperuste lakkaa ennen määräajan loppuun kulumista toisen osapuolen antaessa vastapuolen teon anteeksi (HE 157/2000 vp). Työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaan työsopimuksen katsotaan purkautuneen, jos työntekijä on ollut, ilmoittamatta pätevää syytä työnantajalle, poissa työstä seitsemän päivää. Tilanne on sama, jos työnantajan on poissa työpaikalta. Mikäli ei ole ollut mahdollista ilmoittaa poissaolosta, purkautuminen peruuntuu. Kun työnantaja pitää sopimusta purkautuneena, tulee tämän aloittaa välittömästi toimet, joita työsopimuksen päättäminen edellyttää: lopputili ja verokortin palautus (HE 157/2000 vp).

### 4.3 Muut päättämisen muodot

Koeaikana voidaan työsopimus purkaa ilman erityistä perustetta. Sopimusta ei kuitenkaan saa purkaa epäasiallisella tai syrjivällä perusteella. Käytännössä perusteen tulee olla sellainen työntekijään tai tämän työsuoritukseen liittyvä syy, jonka perusteella työnantaja toteaa, että työsopimus ei täytä sille asetettuja vaatimuksia. (HE 157/2000 vp.) Työpaikan ulkopuoliset seikat ja sopimuskeinottelu eivät ole hyväksyttäviä purkuperusteita. Myöskään työntekijä ei saa purkaa työsopimusta koeaikana epäasiallisin ja syrjivin perustein. Työntekijän sopeutumattomuus työpaikkaan, esimerkiksi sopimaton käytös, on hyväksyttävä purkuperuste koeaikana. (Koskinen ym. 2012, 38–41.) Työsopimuslain 1 luvun 4 § kielittää purkamisen myös silloin, jos työnantaja ei ole ilmoittanut työntekijälle työehtosopimuksessa sovitun koeajan noudattamisesta.

Tämän hetkinen yleinen eroamisikä on 68 vuotta. Työsuhde päättyy ilman irtisanomista työsopimuslain mukaisesti sen kalenterikuukauden päättyessä, jolloin työntekijä saavuttaa eroamisiän. (6:1a §.) Julkisuudessa on käyty keskustelua, että työntekijöiden eläkeikä nousee vuodesta 2017 alkaen. Eläkeikä nousee kahdella vuodella ja se koskee vuonna 1955 tai sen jälkeen syntyneitä. (Esa 2014.) Joskus työsopimus on mahdollista päättää osapuolten välisellä sopimuksella. Tällöin ei noudateta irtisanomisaikoja ja -menettelyjä. Sopimukseen on tavallista liittää sopimusehto, joka koskee korvausta ja epäselviä saatavia. Sopimuksen allekirjoittamisella osapuolet luopuvat heille kuuluvista velvoitteista. (Tiitinen & Kröger 2012, 482–483.) Tällaista sopimusta tehdessä tulee ottaa huomioon sopimuksen pätemättömyysperusteet.

Määräaikainen sopimus päättyy sopimuksessa mainitun päivämäärän, tehtävän loppuun saattamisen tai sovitun tapahtuman mukaan. Sopimus sitoo osapuolia koko sopimuskauden ajan, eikä siitä näin ollen pysty irtisanoutumaan ellei sopimukseen ole otettu irtisanomisvaraa. Sopimus on kuitenkin mahdollista purkaa. Jos sopimus on tehty yli viideksi vuodeksi, katsotaan sopimuksen olevan toistaiseksi voimassa oleva, jolloin noudatetaan normaaleja irtisanomismenettelyjä. Poikkeuksellisesti liikkeen luovutuksen, konkurssin ja saneerausmenettelyn yhteydessä on mahdollista irtisanoa määräaikainenkin työsopimus. Määräaikaisesta sopimuksesta on mahdollista pidentää hiljaisesti. Tällöin työntekijä tulee töi-

hin sopimuksen päättymisen jälkeen eikä työnantaja kiellä tai muuten ilmaise vastustamistaan. (Tiitinen & Kröger 2012, 484, 486–488.)

#### 4.4 Työntekijän oikeusturva

Suomen perustuslain (731/1999) 21 § takaa jokaiselle oikeusturvan. Kaikilla on oikeus saada asiansa käsitellyksi toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa ilman aiheetonta viivytystä ja asianmukaisesti. Oikeusturvaan kuuluu myös oikeus saada päätös, joka koskee henkilön oikeuksia ja velvollisuuksia, tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Lailla turvataan myös käsittelyn julkisuus, oikeus tulla kuulluksi, perustellun päätöksen saaminen, muutoksenhakeminen, hyvän hallinnon sekä muun oikeuden mukaisen oikeudenkäynnin takeet.

Työsuhdetta ei saa päättää sen vuoksi, että työntekijä on turvautunut tämän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen numero 158 5. artiklan mukaan tällaisia syitä on ammattiyhdistykseen kuuluminen tai osallistuminen kyseisen yhdistyksen toimintaan tai asianomaisen pyrkiminen työntekijöiden edustajaksi tai toimiminen kyseisessä tehtävässä. Jos työntekijä on tehnyt valituksen työnantajasta tai osallistunut tätä vastaan käytyyn oikeudenkäyntiin, jossa käsiteltiin työnantajan mahdollista lainvastaista menettelyä, ei työntekijää voi erottaa. Työntekijää ei saa erottaa silloinkaan, jos tämä kääntyy toimivaltaisen viranomaisen puoleen.

Työntekijää ei ILO:n yleissopimuksen mukaan saa irtisanoa myöskään silloin kun työntekijä osallistuu työtaisteluun, koska on hyväksyttävää taistella omien oikeuksiensa puolesta. Työntekijä saa tehdä valituksen työnantajan toiminnasta ja osallistua oikeuden käyntiin tätä vastaan yksin tai ammattiyhdistyksen tukena eikä se oikeuta irtisanomiseen. Työntekijällä on myös mahdollisuus kääntyä toimivaltaisen hallintoviranomaisen puoleen. Tällaisia viranomaisia ovat esimerkiksi työsuojeluviranomaiset ja tasa-arvovaltuutetun toimisto.

## 5 Tutkimuksen tulokset

Tehdyn tutkimuksen tulokset esitetään hieman teemahaastattelunrunгон jaottelusta poiketen. Jaottelu on seuraavanlainen: työsopimus, osapuolten oikeudet ja velvollisuudet, työaika sekä muut teemat. Tuloksissa pyritään vastaamaan alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin siitä, tapahtuuko epäoikeudenmukaista kohtelua ja mikäli tapahtuu, niin missä muodossa.

Haastattelun alussa kerättiin muutamia perustietoja. Haastateltavat olivat iältään 21–24-vuotiaita. Iällä ei ollut vaikutusta haastatteluissa selvinneisiin asioihin. Sukupuolten välillä oli havaittavissa pieniä eroja. Haastateltavista kolme oli naista ja kaksi miestä. Haastateltavista kolme oli suorittanut ylioppilastutkinnon, yksi ammattitutkinnon ja yksi molemmat tutkinnot. Molempien sukupuolten keskuudessa oli sekä ylioppilastutkinnon että ammattitutkinnon suorittaneita. Tutkimustuloksissa on esitetty muutamia suoria lainauksia haastatteluista. Suorat lainaukset ovat sisennetty tekstistä.

### 5.1 Tehtyjen työsopimusten ominaisuudet

Työsuhteiden lukumäärää kysyttäessä, miesten työsuhteiden lukumäärä vaihteli kahdesta viiteen. Naisten lukumäärä vaihteli kolmesta kymmeneen työsuhteeseen. Tutkimustulosten perusteella naiset tuntuvat olevan aktiivisempia työelämässä. Kaksi haastateltavista kertoi olevansa työsuhteessa haastatteluhetkellä. Molemmat ovat naisia, mikä vahvistaa väitettä naisten aktiivisuudesta. Haastatteluhetkellä työsuhteessa olevat vaikuttavat olevan haastatelluista parhaiten tietoisia oikeuksistaan, velvollisuuksistaan sekä työsuhteiden epäkohdista. Heillä pisimmät työsuhteet ovat olleet kahdesta kolmeen vuotta. Muuten työsuhteiden pituudet vaihtelivat muutamasta päivästä kahdeksaan kuukauteen. Iällä tai koulutustaustalla ei havaittu olevan merkitystä työsuhteiden lukumäärään.

Neljä viidestä kertoi työsopimusten olleen pääsääntöisesti kirjallisessa muodossa. Kaksi haastateltavista kertoi tehneensä muutamia suullisia lyhyitä työsopimuksia. Eräs haastateltava kertoi tehneensä pääsääntöisesti pelkästään suulli-

sia työsopimuksia. Kysyttäessä, oliko hän saanut sopimuksen ehdoista kirjallista selvitystä, hän kertoi, ettei ollut koskaan saanut sitä. Haastateltava kuitenkin tiesi, että hänen olisi kuulunut saada sellainen viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Kaikilla haastateltavilla työsuhteet olivat pääsääntöisesti määräaikaisia, mitkä päättyivät määräaikaisuuden loppuun. Määräaikaisuuden syiksi lueteltiin oma pyyntö, työn kausiluontoisuus ja työn projektiluontoisuus. Yksi haastateltavista kuitenkin kertoi työskennelleensä kerran toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa. Työsuhde oli päättynyt haastateltavan irtisanoessa itsensä. Haastateltavan irtisanoessa itsensä, työnantaja ei jostain syystä ollut antanut haastateltavalle enää työvuoroja irtisanomisajalle. Pääsääntöisesti irtisanomisajalla pätevät normaalit työsuhteen velvollisuudet ja oikeudet, mutta sovittaessa työntekovelvollisuutta ei ole vaikka palkanmaksuvelvollisuus jatkuisi. Kyseisessä tilanteessa työnantaja käsitteli työntekijä irtisanomista kuten purkamista ja työsuhde päättyi tosiasiallisesti välittömästi.

Kaksi viidestä haastateltavasta kertoi, että heidän työsopimuksiinsa ei ollut tullut muutoksia työsuhteen aikana. Erään haastateltavan mukaan sopimuksia ei ollut päivitetty kesken sopimuskauden, mutta määräaikaisten sopimusten välissä kyllä. Toinen haastateltava kertoi, että hänen suostumuksellaan työaika, palkkaa ja työnimikettä oli tarkistettu. Kysyttäessä muutoksista, kolmas haastateltava kertoi, ettei työsuhteisiin ollut tullut muutoksia mutta myöhemmin selvisi, että työnantaja oli pelkällä ilmoituksella lisännyt haastateltavan työtunteja aiemmin sovitusta. Haastateltava itse ei kokenut tätä negatiivisena asiana. Kaikki haastateltavat kertoivat, että heidän kanssaan tehtyjä työsopimuksia on noudatettu eikä ongelmatilanteita ole ollut.

Kahdella haastateltavista ei ollut koskaan ollut koeaika työsuhhteessa. Kahdella haastateltavalla oli ollut kuukauden koeaika määräaikaisessa työsuhhteessa. Näistä koeajoista oli sovittu yhdessä työntekijän kanssa. Koeajat olivat olleet sallitun mittaisia. Eräs haastateltavista kertoi, ettei hänen kanssaan ollut koskaan sovittu varsinaisesta koeajasta, mutta hän oli itse sanonut työnantajalleen, että tämä olisi voinut irtisanoa haastateltavan, mikäli olisi kokenut sen tarpeelliseksi työn luonnistumisen kannalta. Kellekään haastateltavista ei ollut tehty

minkäänlaisia testejä työsuhteen alussa, pois lukien haastattelu. Eräs haastatelluista kertoi suorittaneensa työsuhteen aikana tietynlaisia tasotestejä ja erilaisia pätevyyskortteja kuten ikäraajapassin.

## 5.2 Oikeuksien ja velvollisuuksien toteutuminen työsuhteessa

Ennen oikeuksista ja velvollisuuksista puhumista oli tarpeen kysyä, olivatko haastateltavat tietoisia heidän oikeuksistaan tai velvollisuuksistaan. Kaikki haastateltavat olivat selvillä oikeuksistaan ainakin jossain määrin. Yksi haastateltavista kertoi tietävänsä oikeutensa täysin ja kolme muuta haastateltavaa sanoi tiedoissaan olevan parantamisen varaa, mutta kokivat kuitenkin tietävänsä perusoikeutensa. Kysyttäessä esimerkkejä työntekijän oikeuksista, yksi haastateltava kertoi, ettei osaa antaa esimerkkiä. Hän kuitenkin koki olevansa tietoinen oikeuksistaan. Kukaan haastateltavista ei osannut mainita kaikkia työntekijän oikeuksia. Sukupuolten välillä ei ole suurta eroa oikeustietämyksessä. Haastateltavat kertoivat saaneensa tietoa oikeuksistaan opiskelujen ja kokemuksen kautta sekä ottamalla itse selvää asioista esimerkiksi internetistä.

Kysyttäessä olivatko haastateltavat tietoisia työnantajan velvollisuuksista, yksi haastateltava sanoi suoraan, ettei ollut tietoinen niistä. Muut neljä haastateltavaa koki olevansa kohtalaisesti tai hyvin perillä työnantajan velvollisuuksista. Nämä neljä osasivat nimetä työnantajan velvollisuuksia kohtalaisesti. Haastateltavat mainitsivat esimerkiksi työterveyshuollon järjestämisen, palkan maksamisen sekä lakisääteisten taukojen järjestämisen.

Kahdella viidestä haastateltavasta ei ole ollut mitään ongelmia työtodistuksen saamisen kanssa. Kaksi oli joutunut pyytämään työtodistusta varta vasten, koska sitä ei ollut muuten tullut. Yks haastateltavista ei ollut saanut koskaan työtodistusta työstä, josta oli pyytänyt todistusta. Hän kuitenkin sanoi, ettei tarvitse sitä, koska koki työn olleen niin vähäpätöinen. Työsopimuslain 6 luvun 7 §:n mukaan työtodistus on kuitenkin työntekijän oikeus ja työnantajan tulisi toimittaa se pyytämättä.

Kaikki haastateltavat kertoivat työnantajan yrittäneen edistää paitsi työntekijöiden keskinäisiä myös työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita. Suhteita oli pyritty edistämään virkistymistapahtumin esimerkiksi erilaisin vapaa-ajan aktiviteetein ja saunailloin. Eräs haastateltava kuitenkin kertoi, että eräässä hänen työsuhteessaan suhteiden edistäminen oli näennäistä.

Kyllä siis siellä yritettiin järjestää esimerkiksi työajan ulkopuolella näitä tämmösiä hyvinvointi- tai virkistymispäiviä. Itse en halunnut osallistua niihin et siellä oli niin huono se työilmapiiri ja nyt kun olen tätä alaa opiskellut niin tiiän niinku tasan tarkkaan mistä se niinkun johtuu. Että kaikki lähtee sieltä esimiehestä. Ja kun esimiestä ei kiinnostanut asiat eikä se halunnut pitää työyhteisöstä huolta, se vähät välitti, niin se niinku suoraan sitten se asenne tuli työntekijöille myös.

Kysyttäessä haastateltavilta mielipiteitä esimiehiensä lähestyttävyyden helpoudesta, kaikki sanoivat esimiesten olleen pääsääntöisesti helposti lähestyttäviä. Yksi haastateltavista kertoi esimiehestä, jota ei kiinnostanut alaistensa asiat. Kaksi naishaastateltavaa nosti esille nuoren iän, ujouden sekä kokemattomuuden. Heidän mukaansa nuorempana ei uskaltanut mennä kysymään apua tai sanomaan, jos jokin asia oli huonosti. Yksi haastateltavista kertoi, että tämän ylin esimies kävi tervehtimässä haastateltavaa tämän käydessä allekirjoittamassa työ sopimuksen. Haastateltava koki tämän positiivisena asiana. Miehet kokivat esimiesten olleen lähestyttävämpiä kuin naiset. Kaksi haastateltavaa mainitsi, ettei työpaikoilla ole ollut työntekijöiden edustajaa. Kolmas toteaa, ettei ole ollut tietoinen edustajasta, jos sellainen on työpaikalla ollut.

Kukaan haastatelluista ei kokenut, että häntä olisi suoranaisesti syrjitty työsuhteessa. Yksi haastateltavista nosti esille sen, että työpaikalla oli ollut tiivis sisäpiiri, johon oli hänen mukaansa erittäin vaikea päästä mukaan. Hän kuitenkin totesi, että tämä kyseinen sisäpiiri ei todennäköisesti tarkoituksellisesti ollut jättänyt haastateltavaa ulkopuoliseksi. Hän kertoi, että kyseisessä työsuhteessa tällaisesta sisäpiiriongelmosta ei ollut hyötyä mennä kertomaan työnantajalle, sillä haastateltava koki, ettei työnantaja välittänyt.

Neljä viidestä haastateltavasta kertoi, että työturvallisuuteen ja oikeaan työergonomiaan perehdyttäminen työpaikoilla oli ollut vähäistä tai sitä ei ollut ollenkaan. Yksi haastateltavista kertoi, että hän sai kuulla vuoden kuluttua työ-

suhteen aloittamisesta, että työpaikalla olisi ollut työturvallisuudesta kertova kansio. Hänelle oli kuitenkin työsuhteen alussa kerrottu joitain asioita työturvallisuudesta esimerkiksi oikeanlaisista työjalkineista. Toinen haastateltava kertoi, että hänelle oli mainittu työturvallisuudesta työsuhteen aikana muutamia kertoja, muttei työsuhteen alussa. Haastateltavien mukaan työterveyshuolto on ollut järjestettynä työpaikoilla.

Kaikki haastateltavat olivat tietoisia siitä, miten heidän palkkansa oli muodostunut. Yksi haastateltavista oli saanut palkan sijaan korvauksen työstä lahjakorttein ja työkaluin. Kaikille, joille palkka maksettiin rahana, oli se maksettu tilille. Kaksi haastateltavista kertoi palkanmaksussa olleen ongelmia. Erään haastateltavan mukaan palkka oli kerran tullut sovitun palkkapäivän jälkeen työnantajasta riippumattomasta syystä. Kaksi haastateltavista kertoi saaneensa joskus sovittua pienemmän palkan. Kolme haastateltavaa mainitsi saaneensa heille kuuluvat lisät kuten ilta- ja ylityölisät. Yksi haastateltavista kertoi, että työnantajan kanssa oli sovittu, ettei ylityölisää makseta, koska kenenkään ei ollut pakko jäädä ylitöihin. Kyseiseltä ajalta haastateltava kuitenkin sai normaalin palkan. Toinen haastateltavista, joka kertoi, ettei ole saanut mitään lisiä, kertoo työskennelleensä sellaisissa tehtävissä, ettei niistä maksettu iltalisää. Haastateltavat olivat kuitenkin saaneet tiedot palkkansa muodostumisesta tilinauhan muodossa.

### **5.3 Työntekijän työ- ja vapaa-ajan muodostuminen**

Haastateltavien työtunnit vaihtelivat viidestä tunnista viikossa 180 työtuntiin kuukaudessa eli 45 tuntiin viikossa. Yksi haastateltava kertoi työskennelleensä sellaisessa työsuhteessa, jossa ei ollut määritelty vähimmäistuntimäärää vaan työtä tehtiin tarvittaessa. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin saaneet heille kuuluvat viikkovapaat joko kyseisen viikon aikana tai tasoittuvasti jossakin tiettyssä ajanjaksossa.

Työaikalain 6 §:n mukaan enimmäisviikkotuntimäärä on 40 tuntia. Tämä 40 tuntia voidaan laskea kiinteästi viikkoa kohden tai katsoa tuntimäärä keskimääräiseksi 52 viikon aikana. Haastateltava, joka työskenteli viikossa 45 tuntia, kertoi



olleensa kyseisessä työpaikassa vain kesän ajan. Tällöin tuntimäärä hyväksytäneen.

Kaksi haastateltavista kertoi, ettei taukojen pitäminen työajalla ole ollut aivan itsestäänselvää. Eräs haastateltava sanoi taukojen paikkojen vaihdelleen suurestikin, mutta hän kertoi, että tauot kuitenkin pidettiin. Toinen haastateltava taas kertoi, ettei taukoja aina edes ollut pidetty. Kysyttäessä syytä tälle, hän kertoi kiireen ja sen, ettei ollut halunnut jättää työtovereita pulaan.

Eli tota mä olin niinku, hetkonen olinko mä kuu.. eiku mä olin neljä tuntia ollu töissä ja sit mä kerkesin pitää yhen 20 minuutin tauon ja sitten mä tein kaheksan tuntia putkeen töitä, etten kerenny käymään tauolla ollenkaan enkä juomaan. Samassa kohassa seisoo vaan kokoajan. Oli niin hirvee kiire siellä.

Työaikalain 29 §:n mukaan jaksotyössä tulee vuorokausilevon vuorojen välissä olla vähintään yhdeksän tuntia, jollei muuta ole säädetty. Kaksi haastateltavista kertoi päivittäisen lepoajan olleen välillä tätä lyhyempi: seitsemän ja puoli tuntia sekä kahdeksan tuntia. He eivät kuitenkaan itse kokeneet tätä ongelmaksi. Eräs haastateltavista kertoi työnantajan unohtaneen välillä työvuorojen suunnittelussa työntekijän tarpeen tasoittaa vuorokausirytmiiä monen yövuoron jälkeen. Hän kuitenkin kertoi työnantajan muuttaneen työvuoroja työntekijöiden mainittua tilanteesta.

Neljä viidestä haastateltavasta kertoi, että heidän työsuhteissaan oli käytetty liukuvuutta ainakin jossain määrin. Kolme haastateltavista kertoi, että jos työt oli saatu tehtyä ajoissa, ei työpaikalle ollut tarvinnut jäädä loppupäiväksi. Yksi näistä haastateltavista totesi, että joskus työpäivä oli saattanut venyä normaalia pidemmäksi, mutta se tasoitti niitä päiviä, jolloin oli lähdetty aikaisemmin pois. Sama haastateltava kertoi, että työpäivän aloitusajankohdan sai päättää hyvin pitkälti itse. Toinen haastateltava taas mainitsi, että jos työntekijän piti hoitaa henkilökohtaisia asioita, oli mahdollista sopia poistumisesta työpaikalta. Kolmannen haastateltavan kanssa oli sovittu työpäivän aloitusajankohta ja sen liukuvuuden mahdollisuus, muttei lopetusajankohtaa. Tärkeintä oli ollut, että sovitut työtunnit tuli tehtyä. Neljäs haastateltava taas kertoi, että heille oli määritelty liukuvuuden aloitus- ja lopetusajankohdat sekä kuinka paljon työtunteja tuli kertyä viikossa.

Kolmella viidestä haastateltavasta oli ollut joskus käytössä työvuoroluettelo. He olivat saaneet luettelon pääsääntöisesti vähintään viikko etukäteen. Eräs haastateltavista kertoi, ettei hän aina saanut työvuorolistoja kuin pahimmillaan työvuoroa edeltävänä päivänä. Tämän hän kertoi johtuvan asuinpaikan ja työpaikan välimatkasta sekä työnantajan puutteellisesta tiedottamisesta. Hän sanoi, että halutessaan saada tulevat työvuoronsa, oli hänen pitänyt pyytää ystäväänsä ilmoittamaan vuorot, mikäli haastateltava ei ollut itse päässyt paikan päälle tai pystynyt soittamaan työnantajalle. Haastateltava itse tiedosti ongelman ja kertoikin korjausehdotuksen. Hän ei kuitenkaan ollut vielä ehdottanut tätä työnantajalle. Työaikalain 35 §:n mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työvuoroista tiedottaminen.

Neljä haastateltavaa kertoi tehneensä ylitöitä. Yksi haastateltavista sanoi tehneensä ylitöitä eräänä kesänä lähes viikoittain omasta aloitteestaan. Kaikilta muilta ylitöitä tehneiltä oli aina kysytty suostumus ylitöiden tekemiseen. Kaksi haastateltavista kertoi tehneensä lisätyötä. Näihinkin töihin oli pyydetty työntekijän suostumus. Kukaan haastateltavista ei ollut kokenut, ettei olisi voinut kieltäytyä lisä- tai ylityön tekemisestä. Kaksi haastateltavista totesi, että he yrittivät mahdollisuuksien mukaan suostua, koska siten kokivat joko saavansa jatkossa enemmän töitä tai halunneensa auttaa, jotta heitä itseään autettaisiin myöhemmin.

#### **5.4 Muut esille nousseet teemat**

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että heitä oli kohdeltu työpaikoissa hyvin ja muiden työntekijöiden kanssa samanarvoisina. Yksi haastateltavista tosin mainitsi havainneensa jonkinlaista epäoikeudenmukaista kohtelua muita kohtaan. Toinen haastateltava nosti esille ihmisten välisen vuorovaikutuksen. Hän koki, ettei häntä ollut kohdeltu poikkeuksellisen huonosti vaan totesi, että ihmisten välinen vuorovaikutus ei aina syystä tai toisesta toimi. Tämä oli kuitenkin hänen mukaansa ymmärrettävää. Kaksi haastateltavista totesi, että nuoria työntekijöitä kohtaan oli ollut jonkin asteisia ennakkoluuloja, jotka olivat heidän mielestään hälvenneet ajan myötä. Varsinaista syrjintää tai epäoikeudenmukaista kohtelua eivät haastatellut kokeneet tapahtuneen nuoresta iästä johtuen.

Kun kysyttiin, olivatko haastateltavat itse kokeneet ongelmia työsuhteissa, kolme viidestä kertoi kokeneensa jonkinlaisia ongelmatilanteita. Työpaikkojen lukumäärällä ei ollut yhteyttä ongelmatilanteiden kokemiseen. Miehet eivät olleet kokeneet ongelmatilanteita työsuhteissaan. Yksi haastateltavista kertoi ongelman aiheutuneen kanssatyötoverista eikä haastateltavan esimies ollut ottanut asiaa todesta. Kysyttäessä syytä tälle, haastateltava epäili esimiehen asenteen johtuneen haastateltavan nuoresta iästä sekä siitä, että ongelman aiheuttaja oli ollut esimiehen kanssa hyvissä väleissä. Ongelmia koettiin myös työpaikan ilmapiirissä sekä palkan maksussa. Kaksi haastateltavista nosti esille työyhteisön ennakoasenteet nuoreen työntekijään.

No ei ne miusta sillee hirveesti sorsi. Ehkä, kyllä nyt siinä vähän aina semmosta vitsailua on justinsa kun on nuori että. Mutta ei miusta silleen kyllä mitenkää, mitenkää sillee niinku että ois mielessä.

Kaikki haastateltavat kokivat kasvaneensa ja oppineensa työsuhteistaan. He kokivat uskaltavansa vaatia enemmän oikeuksiaan sekä kasvaneensa itsensä ja muiden silmissä verrattaessa heidän ensimmäistä työsuhdettaan viimeisimpään. Toiset haastateltavat kokivat kasvaneensa ja oppineensa enemmän kuin toiset. Erityisesti ylioppilaat kokivat kehittyneensä keskimäärin enemmän kuin ammattikoulusta valmistuneet. Tutkimuksesta on havaittavissa, että pidempään töitä tehneet, kokivat kasvaneensa enemmän kuin vähemmän töitä tehneet.

## 6 Pohdinta

Tutkimuksessa selvisi, että kolme viidestä haastatellusta oli kokenut ongelmia työsuhteessaan. Tosiasiassa kaikkia haastateltuja kohtaan oli tapahtunut jonkin asteista epäoikeudenmukaisuutta. Toiset tajusivat, että heitä on kohdeltu väärin, mutta osa ei edes ymmärtänyt, että heidän oikeuksiaan on loukattu. Se, että mistä syystä he eivät koe tulleen loukatuiksi, jää arvoitukseksi. Yksi mahdollinen syy voi olla se, että he eivät tunne oikeuksiaan tarpeeksi hyvin. Tutkimuksesta käy ilmi, että vain yksi haastateltava koki osaavansa oikeutensa tarpeeksi hyvin. Toinen mahdollinen syy voi olla se, että he ehkä ymmärtävät, että heitä

kohtaan on mahdollisesti tehty väärin, mutta eivät syystä tai toisesta halua huomioida asiaa.

Koulutustaustojen välillä havaittiin eroja. Lukion käyneet haastateltavat olivat paremmin perillä työsuhteen osatekijöistä kuin pelkästä ammattikoulusta valmistuneet. Tämä on yllättävää, sillä ammattikoulu on työelämälähtöinen toisin kuin lukio. Toisaalta, ylioppilaat olivat olleet yhteenlaskettuna pidempään työelämässä kuin ammattikoulusta valmistuneet. Eräs haastateltava oli suorittanut sekä ammattitutkinnon että ylioppilastutkinnon, mutta sillä ei havaittu olevan suurta merkitystä oikeuksien tiedostamiseen. Ylioppilaat myös kokivat kehittyneensä ja oppineensa työsuhteistaan enemmän kuin ammattikoulun käyneet. Tämä johtunee osin siitä, että ylioppilailla ei ole samanlaisia odotuksia ja työelämän tietoja kuin ammattikoulusta valmistuneilla.

Naisten ja miesten välillä oli myös eroja. Naiset kokivat heidän työsuhteissaan olleen enemmän ongelmia kuin miesten työsuhteissa. Tähän voi vaikuttaa se, että miehet olivat kaiken kaikkiaan työskennelleet vähemmän aikaa ja lukumäärällisesti vähemmissä työsuhteissa kuin naiset. Voidaan myös miettiä, kertovatko naiset vapaammin työsuhteissaan olevista ongelmista. Myös haastattelijan sukupuoli voi vaikuttaa naisten vapaampaan kerrontaan. Miehetkin tiedostivat työsuhteissaan esiintyneitä ongelmia, mutta eivät kokeneet niiden olleen merkityksellisiä. Oikeuksien tietämyksessä ei juuri ollut eroja sukupuolten välillä. Kaikki haastateltavat eivät osanneet nimetä mitään työsuhteen oikeuksia tai velvollisuuksia. Osa taas pystyi nimeämään joitain, mutta kukaan ei antanut kattavaa listaa. Tämä voi johtua siitä, että joitain oikeuksia ja velvollisuuksia pidetään itsestään selvänä.

Oikeuksia ja velvollisuuksia on määritelty laissa, jotta työsuhteen osapuolten asema olisi tasapuolisempi eikä tapahtuisi epäasianmukaisuutta. Oikeuksien ja velvollisuuksien määrittely myös yhdenmukaistaa osapuolten asemaa verrattuna muihin vastaaviin suhteisiin. Esimerkiksi työntekijät ovat lähtökohtaisesti samalla viivalla riippumatta siitä, kenelle he työskentelevät. Usein työnantaja on vahvemmassa asemassa kuin työntekijä. Tästä syystä on hyvä, että työntekijän oikeudet on turvattu. Toisaalta, myös työnantajan oikeuksien määrittelemineen

on tärkeää, jotta työnantajalla on työkaluja työskentelyn valvomiseen ja ohjaamiseen.

Pääsääntöisesti isoissa yrityksissä oikeuksien ja velvollisuuksien hoitaminen sekä työntekijästä huolehtiminen tuntuu olevan paremmin kunnossa kuin pienissä. Luonnollisesti isot yritykset ovat suuremman suurennuslasin alla kuin pienet yritykset, sillä ne ovat todennäköisesti tunnetumpia ja heillä on enemmän työntekijöitä, jotka ovat tietoisia oikeuksistaan ja osaavat vaatia niitä. Nämä seikat todennäköisesti kannustavat yrityksiä panostamaan työsuhteiden ja työskentelyolosuhteiden lainmukaisuuteen. Toisaalta, isoilla yrityksillä on todennäköisesti paremmat resurssit alati muuttuvien lakien seuraamiseen ja työolojen päivittämiseen.

Eniten ongelmia vaikutti esiintyvän juuri oikeuksien ja velvollisuuksien toteutumisessa. Suurin ongelmakohta vaikutti olevan työturvallisuus, jossa lähes kaikki haastateltavat kokivat olevan puutteita. Myös palkkauksessa ja työtodistusten saamisessa havaittiin jonkin asteisia ongelmia. Myös Jormanaisen (2011, 26) tutkimuksessa havaittiin, että 10 % vastaajista ei ole saanut työtodistusta. 63 % vastaajista oli kuitenkin saanut työtodistuksen, ilmeisesti ongelmitta. Jormanaisen tutkimuksesta (2011, 27) selviää myös se, että 12 % vastaajista kokee, että heille on maksettu liian vähän palkkaa. Tutkimustulokset ovat samankaltaiset juuri tehdyn tutkimuksen kanssa.

Vähäisiä ongelmia koettiin syrjimisessä ja sen hoitamisessa sekä esimiehen lähestyttävyydessä. Jormanaisen (2011, 28) tutkimus on samalla linjalla juuri saatujen tutkimustulosten kanssa: 10 % vastaajista koki, että heitä oli kohdeltu epätasa-arvoisesti muihin työntekijöihin nähden. Täysin eri mieltä oli 43 % vastaajista. Kaiken kaikkiaan juuri tehdyn tutkimuksen haastateltavat olivat suhteellisen hyvin perillä oikeuksistaan. Mahdollisesti siitä syystä he pystyivät itse nimeämään ongelmakohtia kyseisessä teemassa.

Myös työsopimuksessa ja työajoissa havaittiin ongelmia. Työajoissa ongelmia oli työvuoroluettelon saamisessa, tauoissa sekä vuorokausilevossa. Edellä mainituissa pääteemoissa haastateltavat eivät itse juurikaan kokeneet tapahtuneen minkäänlaista epäoikeudenmukaisuutta. Tosiasiassa heidän oikeuksiaan oli

loukattu, tosin ehkei niin merkittävällä tavalla. Tapahtuneita oikeuksien loukkauksia oli vuorokausilevon pituudessa, taukojen pitämisessä sekä työvuoroluettelon saamisessa. Loukkaavat toimet eivät tuntunut häiritsevän haastateltuja, olettaen, että he ymmärsivät oikeuksiaan rikottaneen. Osa haastateltavista ymmärsi, mitkä heidän oikeutensa ovat esimerkiksi työpäivän aikana olevien taukojen suhteen, mutta eivät halunneet pitää niistä kiinni syystä tai toisesta. Tätä ei voi pistää kokonaisuudessaan nuoruuden syyksi. Myös vanhemmat työntekijät haluavat auttaa työyhteisöä, mutta voidaan olettaa, että he uskaltavat pistää rajan auttamiselle aikaisemmin kuin nuoret työntekijät. Tästä syystä, osa ongelmista ja epäoikeudenmukaisuuksista voidaan pistää nuoruuden piikkiin.

Työsopimusten ominaisuuksissa esiintyi ongelmia kirjallisen selvityksen saamisessa, irtisanomisessa sekä sopimuksen muuttamisessa. Haastateltava oli tietoinen kirjalliseen selvitykseen liittyvästä rikkeestä, mutta ei kokenut sen olevan merkittävä. Rike ei myöskään haitannut haastateltavaa. Irtisanomisessa ja sopimuksen ehtojen yksipuolisessa muuttamisessa esiintyneet ongelmat olivat tapahtuneet haastateltavien työurien alkupuolella. Kummassakaan tapauksessa haastateltavat eivät olleet siinä hetkessä tajunneet, että heitä kohdellaan väärin. Näissä tapauksissa nousee esille haastateltavien nuoruus sekä tietämättömyys heidän oikeuksistaan.

Tutkimus vahvistaa yleisessä tiedossa olevaa asiaa siitä, että huonoista kokemuksista oppii. Myös Jormanaisen (2011, 30) tutkimukseen vastanneista 64 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että on oppinut oikeuksistaan työelämän kautta. Juuri tehdyssä tutkimuksessa haastatellut, jotka itse mielsivät heitä kohdelleen huonosti, olivat paremmin tietoisia oikeuksistaan työsuhteessa sekä asemastaan työntekijänä. Pidempään töitä tehneille oli myös kertynyt enemmän huonoja kokemuksia työelämästä. Aivan suoraa viivaa pitkän työsuhteen ja koettujen ongelmien välille ei voida vetää: eräs haastateltu ei nähnyt häntä kohdelleen kaltoin lainkaan työsuhteidensa aikana, vaikka työkokemusta olikin jo kertynyt hyvin. Tosin, tässäkin tapauksessa oli havaittavissa pieniä rikkeitä, joita haastateltava ei ollut itse havainnut.

Tutkimuksen tulos on samalla linjalla Jormanaisen tutkimustuloksen kanssa siitä, että epäoikeudenmukaisuutta tapahtuu. Se, olisiko kyseiset tilanteet voinut

sattua myös kokeneemmalle ja vanhemmalle työntekijälle, jää epäselväksi. Tutkimuksen tuloksissa pilkahteli viitteitä siitä, että haastateltuja nuoria aikuisia on kohdeltu huonosti juuri heidän nuoren ikänsä vuoksi. Osa haastatelluista koki heidän ikänsä vaikuttaneen suoraan heidän epäoikeudenmukaiseen kohteluunsa. Toisaalta voidaan miettiä, olisiko joitain tutkimustuloksissa ilmenneitä väärinkohteluita tapahtunut tai olisiko niihin puututtu, jos loukkauksen kohde olisi ollut vanhempi ja kokeneempi työntekijä. On hyvin mahdollista, että vanhempi ja kokeneempi työntekijä olisi todennäköisesti ymmärtänyt kaltoinkohtelua tapahtuvan ja olisi puuttanut asiaan. Näin ollen voidaan ajatella, että tutkimuksessa haastateltuja henkilöitä on kohdeltu kaltoin ainakin osin heidän nuoren ikänsä vuoksi.

### **6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus**

Tutkimuksen luotettavuus voidaan todeta monella tavalla. Pääsääntöisesti luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimus on toistettavissa ja siitä saatavat tulokset ovat ei-sattumanvaraisia. Uskottavuus taas tarkoittaa muun muassa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Se tarkoittaa myös kuvauksen, selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta. Uskottavuutta voidaan arvioida kolmesta eri näkökulmasta: ennusteuskottavuus, tutkimusasetelmauskottavuus sekä rakenneuskottavuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.)

Tutkimustulosten perusteella ei voitane sanoa täysin varmasti, että kaikki nuoret aikuiset ovat kokeneet epäoikeudenmukaista kohtelua työsuhteissaan. Tulokset antavatkin enemmän vahvistusta siitä, että joitakin nuoria kohtaan tapahtuu jonkin asteista epäoikeudenmukaisuutta. Vaikka haastateltavien ryhmä oli suppea, on juuri tehty tutkimus Jormanaisen tutkimuksen kanssa samoilla linjoilla siitä, että joidenkin nuorien kohtelu työelämässä on ollut epäoikeudenmukaista. Juuri tehdyssä tutkimuksessa nousi esille haastateltavien välillä samankaltaisuuksia, mikä vahvistaa johtopäätöstä siitä, että epäoikeudenmukaisuutta tapahtuu.

Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa se, että osa haastateltavista ei ollut valmistautunut haastatteluun eivätkä he välttämättä muistaneet tutkimuksen

kannalta olennaisia asioita. Tutkimukseen saattoi vaikuttaa myös se, etteivät haastateltavat välttämättä kokeneet jotain asiaa ongelmaksi, eivätkä siitä syystä maininneet asiasta haastattelussa. Myös haastattelijan sukupuoli saattoi vaikuttaa jossain määrin tutkimustulokseen. On mahdollista, että naisten oli helpompi puhua naiselle.

Osa haastateltavista opiskeli liiketaloutta, joten on mahdollista, että he osasivat osittain siitä syystä nimetä ongelmia työsuhteissaan, sillä liiketalouden opiskelijoille opetetaan työelämän pelisääntöjä. Sillä ei tosin havaittu olevan suoria vaikutuksia haastatteluiden vastauksiin. Haastateltavat valittiin satunnaisotoksella juuri liiketalouden ja tekniikan opiskelijoista, joten oli odotettavaa, että ainakin osa haastateltavista on juuri liiketalouden opiskelijoita.

Tutkimuksen toteuttaminen haastatteluna antoi mahdollisuuden laajentaa etukäteen suunniteltuja teemoja tarkentavin kysymyksin. Haastatteluja voitaneen pitää suhteellisen kattavina, ottaen huomioon aiheen laaja-alaisuus. Tutkimuksen teoriaosuuden materiaali pyrittiin keräämään lähdekriittisyyttä noudattaen. Ensimmäisenä lähteenä käytettiin lakia, hallituksen esityksiä sekä oikeustapauksia. Tämän jälkeen siirryttiin käyttämään oikeuskirjallisuutta ja muuta materiaalia. Myös internetistä otetussa materiaalissa on kiinnitetty huomiota lähteen luotettavuuteen sekä laatuun. Kaikki käytetyt lähteet on merkitty opinnäytetyön lopussa olevaan lähdeluetteloon ja asianmukaisin merkinnöin itse tekstiin.

Ennen haastattelujen suorittamista ja teemahaastattelurungon laatimista, teoriaosuus tehtiin valmiiksi. Tämä mahdollisti mahdollisimman kattavien haastattelujen suorittamisen sekä sen, että haastatteluissa kysyttiin oikeita asioita. Luonnollisesti haastattelut muodostuivat kunkin haastateltavan kohdalla hieman erilaisiksi.

## **6.2 Tutkimuksen yhteiskunnallinen merkitys ja jatkotutkimusaiheita**

Tutkimuksen avulla nuoret voivat saada tietoa heille kuuluvista oikeuksistaan sekä esimerkkejä siitä, kuinka muita nuoria on kohdeltu väärin. Koska tutkimuksessa havaittiin, että nuoret aikuiset eivät välttämättä ymmärrä tai koe, että hei-



tä olisi kohdeltu työsuhteessa väärin, on vertaistuesta ja esimerkeistä varmasti hyötyä.

Myös nuorten vanhemmat saavat lisää tietoisuutta siitä, että heidän lapsiaan voidaan kohdella väärin. Toki tietoisuutta saa myös muilta vanhemmilta, nuorilta sekä mediasta ja muista lähteistä. Tutkimus kuitenkin tuo esimerkkejä siitä, mitä vääryyttä on voinut tai voi tulevaisuudessa tapahtua. Vanhemmat ja läheiset voivat saada herätyksen siihen, että vaikka nuori kokisi asioiden olevan hyvin, eivät ne välttämättä ole niin.

Tutkimusta voisi jatkaa tutkimalla suuremman joukon kokemuksia ja mielipiteitä aiheesta. Aiheesta on jo tehty yksi laajahko lomaketutkimus (Jormanainen 2011), mutta laajemmilla yksilöhaastatteluilla saataisiin yksilön mielipiteet paremmin esille ja heidän henkilökohtaisia kokemuksiaan tutkittua. Negatiivisista kokemuksista voisi kerätä kirjasen, jossa olisi kuvattu epäoikeudenmukaisen kohtelun tilanne ja viittaus lain säädöksiin ja asetuksiin, siitä, kuinka tilanteessa olisi tullut toimia ja mitkä työntekijän mahdollisuudet sekä oikeudet tilanteessa olisivat olleet.

Myös ikäryhmää voisi laajentaa koskemaan esimerkiksi alle 18-vuotiaita. Voitaan olettaa, että alaikäisillä ei ole vielä heille kuuluvat oikeudet ja velvollisuudet täysin hallussa. Varsinkin, kun alaikäisiä koskevat omat rajoituksensa. Myös keski-ikäisiä voitaisiin tutkia. Heille on kertynyt enemmän työkokemusta kuin nuorille ihmisille ja sitä kautta erilaisia kokemuksia työsuhteista. Toisaalta vanhemmat ihmiset todennäköisesti uskaltavat vaatia enemmän oikeuksiaan ja sitä kautta heitä myös todennäköisesti kohdellaan paremmin.

## Lähteet

- Bruun, N. & von Koskull, A. 2004. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Bruun, N. & von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Esa, M. 2014. Katso, miten eläkeikä nousee syntymävuotesi mukaan.  
[http://yle.fi/uutiset/katso\\_miten\\_elakeika\\_nousee\\_syntymavuotesi\\_mukaan/7493415](http://yle.fi/uutiset/katso_miten_elakeika_nousee_syntymavuotesi_mukaan/7493415). 3.1.2015.
- Hallituksen esitys 157/2000 vp Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 162/2003 vp Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 19/2014 vp Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 34/1996 vp Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 75/2000 vp Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laiksi.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Jormanainen, H. 2011. Nuorten aikuisten työoikeudelliset tiedot ja kokemukset työelämässä. Laurea-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.  
[http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/37678/Julkaisu\\_Jormanainen2.pdf?sequence=1](http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/37678/Julkaisu_Jormanainen2.pdf?sequence=1). 26.1.2015.
- Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimus nro 158 Työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen.
- KKO 1984-II-43.
- KKO 1986-II-108.
- KKO 1989:8.
- KKO 1990:37.
- KKO 1993:39.
- KKO 1993:59.
- KKO 1993:70.
- KKO 1994:30.
- KKO 1994:92.
- KKO 1995:42.
- KKO 1995:47.
- KKO 1996:105.
- KKO 2000:4.
- KKO 2010:60.
- Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2012. Työsuhteen päättäminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.
- Laurén, K., Tenhunen-Ruotsalainen, L. & Väisänen, K. (toim.). 2012. Nuoret ja työelämä—kaksi eri maailmaa. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto.

- Nikkilä, M. 2013. Avaimet työelämään. Oulu: Veltor Oy.  
Opintovapaalaki 273/1979.
- Perintö, E. & Manninen, M. 2012. Nuorten näkemyksiä työelämästä: odotukset, kokemukset ja haasteet. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.  
Opinnäytetyö.  
[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51631/manninen\\_perinto.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/51631/manninen_perinto.pdf?sequence=1). 11.2.2015.
- Suomen perustuslaki 731/1999.
- Taloudellinen tiedostustoimisto. 2014. Kun koulu loppuu.  
<http://tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/Kun-koulu-loppuu-2014.pdf>. 15.1.2015.
- Tammelin, L. 2012. Työelämän taidot hukassa. Yrittäjä sanomat 2/2012. 4–5.
- Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.
- Tilastokeskus, 2014a. Nuoret kokevat aiempaa enemmän ikäsyrjintää työssä.  
[http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot\\_2013\\_02\\_2014-05-15\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_tie_001_fi.html). 15.10.2014.
- Tilastokeskus, 2014b. Työssäkäyvien opiskelijoiden määrä väheni.  
[http://www.stat.fi/til/opty/2012/opty\\_2012\\_2014-03-20\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/opty/2012/opty_2012_2014-03-20_tie_001_fi.html). 11.2.2015.
- TT- 2014:129.
- TT-1996:55.
- Työaikalaki 605/1996.
- Työneuvoston lausunto 1396/04 Dnro 8/2004.
- Työneuvoston lausunto 1404/05 Dnro 4/2005.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Valtion virkamieslaki 750/1994.
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001.
- Vuosilomalaki 162/2005.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.
- Yle Aamu-TV. 2011. Nuorten karu kohtelu työmarkkinoilla.  
<http://areena.yle.fi/tv/1298167>. 30.12.2014.

**Teemahaastattelurunko:****Nuorten aikuisten tosiasiallinen kohtelu työelämässä**

## 1. Perustiedot

- Ikä
- Sukupuoli
- Koulutustausta
- Työskenteletkö tällä hetkellä?

## 2. Työskentely &amp; työntekijä

- Millaisia työsuhteita? Monta?
- Kuinka monessa työpaikassa olet työskennellyt?
  - ongelmia? mikä hyvää?
- Kuinka kauan yhteensä?
- Oikeudet/velvollisuudet?
- Koeaika?
- Erilaiset testit?

## 3. Työsopimus

- Muoto
- Muutokset
  - jos kyllä, minkälaisia muutoksia ja miten ilmoitettu tms.
- Noudatettiin? Oliko ongelmia?
- Kuinka työsuhde päättyi?

## 4. Palkka

- Palkan muodostuminen
- Palkkapäivä
- Palkan maksu

## 5. Työaika

- Monta tuntia viikossa?
- Vapaa-aika?
- Liukuvuus, lyhennetty, jaksotus?
- Työvuoroluettelo?
- Lisä- ja ylityö

## 6. Muut teemat

- Yleinen kohtelu (tuntemukset)
- Muutoksia työsuhteessa iän/kokemuksen karttuessa?
- Vapaa sana