



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

EMMA TONTTI

Osa-aikaisten työntekijöiden toteu- tuneen työajan tarkkailu kaupan alalla

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA
2020

Tekijä Tontti, Emma	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2020
	Sivumäärä 57	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Osa-aikaisten työntekijöiden toteutuneen työajan tarkkailu kaupan alalla		
Tutkinto-ohjelma Liiketalous		
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantaja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:lle tavoitteena selvittää, miten keväällä 2018 voimaan tullut uusi kaupan alan työehtosopimuksen pykälä 6 § on toteutunut. Pykälässä säädetään työnantajan velvoitteesta seurata säännöllisesti yhdessä työntekijän kanssa tämän tekemää työaika. Työnantaja on velvollinen nostamaan työntekijän työsopimustunteja, mikäli työajan tarkastelussa käy ilmi, että tämä tekee enemmän työtunteja, kuin työsopimukseen on kirjattu.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosassa käytiin läpi kaupan alan työehtosopimusta, uutta työaikalakia ja työsopimuslakia. Lisäksi teoriaosassa käsiteltiin lyhennetyn työajan tekemistä, lisätyön teettämistä ja työajan seurantaan liittyviä säännöksiä.</p> <p>Tutkimus oli laadultaan kvantitatiivinen eli määrällinen, ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselyä, jonka toteuttamiseen käytettiin Google Forms-työkalua. Kyselyyn vastasivat Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n osa-aikaiset kaupan alalla työskentelevät jäsenet. Tulosten analysointiin käytettiin Statgraphics-ohjelmaa.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, ettei työehtosopimuksen säännöksen noudattaminen työpaikoilla ole vielä rutiininomaista. Melko harvassa tapauksessa työajan tarkastelu johti työsopimustuntien korottamiseen. Moni työntekijä itse tunsu säännöksen, jonka myötä he osasivat myös itse vaatia työajan tarkastelua. Erityisesti pitkään alalla työskennelleet olivat tietoisia työajan tarkkailua koskevasta työehtosopimuksen pykälästä.</p>		
Asiasanat työaika, osa-aikatyö, työsopimukset, kauppa-ala, työoikeus		

Author Tontti, Emma	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2020
	Number of pages 57	Language of publication: Finnish
Title of publication Observating the actual working time of part-time workers in the trade sector		
Degree programme Bachelor of Business Administration		
Abstract This thesis was made for Service Union United PAM to clarify how the new section of the collective labour agreement of the field of the trade has come true. The section obligates the employer to follow employee's working hours and to raise the hours of the contract of employment if appears that he makes more hours than it has been recorded in the contract of employment. In the theory part of the thesis a labour legislation was gone through as collective labour agreement of the field of the trade, new working hours act and contracts of employment act. Theory part also included the regulations of doing the shortened working hours, doing extra work and the regulations which are related to the follow-up of the working hours. The research method was quantitative inquiry. Google Forms tool was used as a research method. The members of PAM ry who work part-time in the field of the trade answered an inquiry. A Statgraphics programme was used for the analysis of results. In the analysis phase came clear that following the regulation of the collective labour agreement is not yet routine at the workplaces. In fairly few cases the examination of the working hours, however, led to the raising of employment contract hours. Many workers were familiar with the regulation so they knew how to demand the examination of the working hours. Especially the ones who had worked for a long time in the field were aware of the collective labour agreement concerning the observation of the working hours.		
<u>Key words</u> working hours, part-time work, employment contract, trade sector, labour law		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TAVOITTEET JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS	7
2.1 Opinnäytetyöongelma	7
2.2 Teoreettinen viitekehys	8
3 KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT JA AINEISTON KERÄÄMINEN	9
3.1 Käytettävät menetelmät	9
3.2 Aineiston analysointi	11
4 TOIMEKSIANTAJA PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY.....	11
5 OSA-AIKATYÖTÄ KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET KAUPAN ALALLA.....	12
5.1 Työaikalaki	12
5.2 Työsopimuslaki	13
5.3 Työehtosopimus ja lainsäädäntö	14
5.4 Lain ja työehtosopimuksen suhde sekä oikeuslähteiden etusijajärjestys	15
6 LYHENNETTY TYÖAIKA KAUPAN ALALLA	17
6.1 Osa-aikatyön määritelmä.....	17
6.2 Osa-aikatyö Suomessa.....	18
6.3 Osa-aikaisen työsopimus	20
6.4 Lisätyön tarjoamisvelvollisuus.....	20
7 TYÖAJAN SEURANTA KAUPAN ALALLA	22
7.1 Työajan tasoittumissuunnitelma.....	22
7.2 Työaikakirjanpito	24
7.3 Vaihteleva työaika ja toteutuneen työajan tarkkailu	25
7.4 Työpaikkakohtainen sopiminen	26
8 KYSELY TYÖNTEKIJÖILLE.....	27
8.1 Kyselyn toteuttaminen.....	27
8.2 Kyselyn sisältö	28
9 TUTKIMUSTULOKSET	29
9.1 Vastausten analysointi	29
9.2 Vastaajan ikä	30
9.3 Työsopimuksen muoto	31
9.4 Työkokemusvuodet kaupan alalla	33
9.5 Työsopimukseen kirjatun työajan ja todellisen työajan vastaavuus.....	34
9.6 Tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä	35

9.6.1 Tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä vastaajan iän mukaan tarkasteltuna.....	37
9.6.2 Tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä vastaajan työsopimuksen muodon mukaan tarkasteltuna.....	38
9.6.3 Tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä vastaajan työkokemuksen mukaan tarkasteltuna.....	39
9.7 Toteutuneen työajan tarkkailua koskeva keskustelu.....	41
9.7.1 Työaikakeskustelu.....	41
9.7.2 Työaikakeskustelun säännöllisyys.....	42
9.7.3 Työajan tarkkailu – aloitteentekijänä työnantaja vai työntekijä?	44
9.7.4 Työajan tarkastelun tulokset.....	45
9.7.5 Työsopimuksen työtuntien korottamiseen liittyvät erimielisyydet.....	46
9.7.6 Erimielisyystilanne – asian vieminen eteenpäin.....	47
9.7.7 Työajan tarkastelun lopputulos – korotettiin työsopimustunteja? ..	49
10 TULOSTEN TARKASTELU.....	50
10.1 Työajan tarkkailusäännöksen toteutuminen kaupan alalla.....	50
10.2 Tulosten yhdenmukaisuus aiemman tutkimuksen kanssa.....	51
10.3 Tulosten hyödynnettävyys.....	52
11 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS.....	53
12 LOPPUTULOKSEN ARVIOINTI.....	54

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä selvitän, miten keväällä 2018 voimaan tulleen kaupan alan työehtosopimukseen uutena pykälänä kirjattu säännös osa-aikaisten työntekijöiden toteutuneen työajan tarkkailusta on todellisuudessa toteutunut. Toteutuneen työajan tarkkailun tarkoituksena on, että työsopimukseen kirjattu työaika saataisiin vastaamaan nykyistä paremmin työntekijän tekemää, todellista toteutuvaa työaika.

Osa-aikaisuuden suosio on kasvanut huomattavasti viime vuosikymmenten aikana ja etenkin palvelualoilla osa-aikaisten työntekijöiden osuus on merkittävä. Moni osa-aikainen kuitenkin tekee lyhennettyä työaika, koska kokoaikaista työtä ei ole saatavilla. (Kauhanen 2016, 5) Lisätyön tarjoamisvelvollisuus ja muuttuvat työtilanteet saattavat nostaa työntekijän viikkotuntimäärä paljonkin siitä, mitä työsopimuksessa on sovittu. Paperissa lukeva viikkotuntimäärä voi olla vain murto-osa siitä, kuinka monta tuntia työntekijä oikeasti työskentelee. ”Osa-aikainen” voi todellisuudessa työskennellä jopa kokoaikaisesti. Todellista työaika vastaavat työsopimustunnit lisäävät varmuutta toimeentulosta (Palvelualojen ammattiliiton www-sivut 2020).

Opinnäytetyössä ei haluttu selvittää yksistään sitä, onko työaika tarkkailtu, vaan puretua syvemmin myös muihin siihen vaikuttaviin ilmiöihin. Tietävätkö työntekijät oikeutensa? Vastaako heidän mielestään työsopimuksen tunnit sitä, kuinka paljon he oikeasti työskentelevät? Onko työsopimustunneista keskustelu johtanut erimielisyyksiin työnantajan kanssa?

Opinnäytetyössä käsitellään laajasti osa-aikaisen työsuhteen juridiikkaa ja tutkitaan oikeuslähteiden etusijajärjestystä tilanteissa, joissa pitää huomioida sekä lainsäädäntö että työehtosopimus. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä työehtosopimuksen säännös on vielä melko tuore.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TAVOITTEET JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Opinnäytetyöongelma

Ongelma, johon opinnäytetyöni on tarkoitus vastata, on selvittää, miten keväällä 2018 voimaan tulleen kaupan alan työehtosopimuksen toteutuneen työajan tarkkailua koskevan 6 § noudattaminen on toteutunut käytännön tasolla. Säännöksen mukaan alle 37,5 tuntia viikossa työskentelevien tulee yhdessä työnantajansa kanssa puolen vuoden välein tarkastella, onko toteutunut työaika vastannut työsopimukseen kirjattua viikkotuntimäärää. Tarkasteluväli voidaan sopia myös puolta vuotta pidemmäksi, kuitenkin maksimissaan vuodeksi. Mikäli todellinen työaika on työsopimuksessa sovittua pidempi, tulee työsopimus päivittää vastaamaan todellista työaikaa. (Kaupan alan työehtosopimus, 6 §.) Tahdon myös samalla selvittää muita asian ympärillä olevia ilmiöitä, kuten ovatko työntekijät tietoisia tästä uudehkosta säännöksestä.

Palvelualojen ammattiliiton PAM ry:n sopimusasiantuntija Marianne Friman on toteuttanut keväällä 2019 kyselyn kaupan- ja varastoalan yritysten luottamusmiehille, jossa hän selvitti, onko toteutuneen työajan ja työsopimustuntien vastaavuuden tarkkailusta ollut hyötyä työntekijöiden kannalta. Kyselyyn vastanneista 67 % ilmoitti, että säännöllinen toteutuneen työajan tarkastelu oli johtanut työsopimustuntien korotuksiin. (PAM:in [www-sivut](http://www.pam.fi) 2020.)

Oma kyselyni eroaa Frimanin tutkimuksesta siten, että se lähetetään suoraan työntekijöille. Näin saadaan enemmän yksilön ääntä kuuluviin, sillä luottamusmies vastaa aina suuren ihmismassan puolesta, eikä välttämättä osaa tai edes voi tuoda esiin yksittäisiä tapauksia.

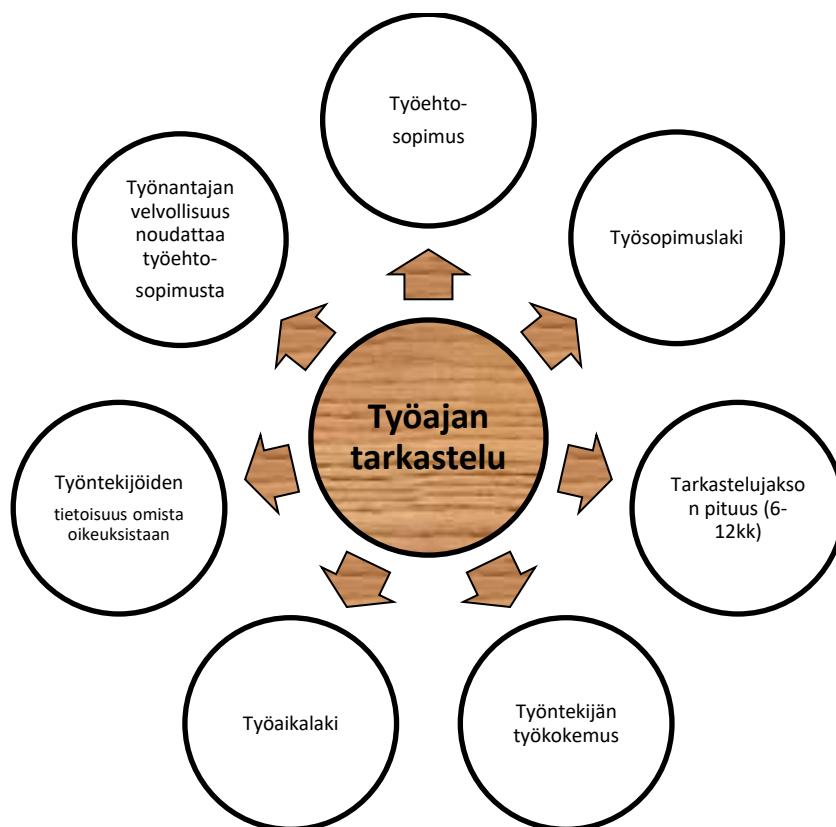
Selvittääkseni opinnäytetyöongelmaani, olen laatinut varsinaisen opinnäytetyöongelman tueksi seuraavia apukysymyksiä:

- Onko työpaikoilla todellisuudessa tarkasteltu työajan ja työsopimukseen kirjattun viikkotyöajan vastaavuutta?
- Kuinka usein tarkastelu on tehty?

- Onko tarkastelu tehty työnantajan vai työntekijän aloitteesta?
- Ovatko työntekijät tietoisia siitä, että toteutunutta työaika tulisi tarkastella?
- Vaikuttaako työntekijän työkokemus kaupan alalla siihen, ovatko he tietoisia työajan tarkastelusäännöksestä ja osaavat täten mahdollisesti itse pyytää sitä?
- Mikäli toteutunut työaika on ollut työsopimusta pidempi, onko työsopimuksen työaika lisätty?
- Eroavatko tutkimustulokseni aiemmista, Marianne Frimanin teettämän tutkimuksen tuloksista?

Näitä kysymyksiä esittämällä voidaan tutkia sitä, miten uusi työehtosopimuksen säännös on otettu vastaan.

2.2 Teoreettinen viitekehys



Kuvio 1.

Yllä olevassa kaaviossa käsitellään työajan tarkastelun ympärillä olevia ilmiöitä. Lainsäädännön ja muun teorian rinnalla kaaviossa on myös työntekijän työkokemus, jonka koen vaikuttavan työntekijän tietoisuuteen ja uskallukseen tavoitella tai vaatia työnantajaltaan toimia, joihin työntekijä on lainsäädännön tai työehtosopimuksen nojalla oikeutettu. Erityisesti pienten työntajien kohdalla voi myös olla, ettei työnantaja itsenkään ole tietoinen lainsäädännön tai työehtosopimuksen säännöksistä ja täten omista velvollisuuksistaan.

Työn teoriaosassa käsitellään kaupan alalla työskentelevien työntekijöiden toteutuneen työajan tarkastelua erityisesti lainsäädäntöön pohjautuen. Opinnäytetyön työaikaan liittyviä kysymyksiä ajatellen tärkeimpiä lainsäädännön lähteitä ovat työaikalaki (872/2019), työopimuslaki (55/2001), hallituksen esitys uudesta työaikalasta (HE 158/2018) ja työehtosopimuslaki (436/1946). Lainsäädännön lisäksi tärkeitä lähteitä työssä ovat työoikeutta koskevat oikeuskirjallisuuslähteet, sekä tietysti kaupan alan työehtosopimus.

Työajan säännöllinen, maksimissaan vuoden välein suoritettava tarkastelu on säännöksenä kaupan alan työehtosopimuksessa vielä tuore. Työn empiriaosassa tutkitaan kaupan alan osa-aikaisten työntekijöiden toteutuneen työajan tarkasteluun liittyviä kokemuksia kyselyn avulla. Tutkimustulosten avulla voin julkaista uutta tietoa siitä, miten säännös on työelämässä otettu vastaan.

3 KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT JA AINEISTON KERÄÄMINEN

3.1 Käytettävät menetelmät

Kyseessä on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tämä tarkoittaa tutkimustapaa, jossa tietoa tarkastellaan numeerisesti (Vilka 2017, 14). Työn tarkoituksena on selvittää muun muassa, tarkastellaanko kaupan alan työpaikoissa työaika säännöllisesti. Määrällinen tutkimus pyrkiikin löytämään aineistosta säännönmukaisuuksia ja sen

avulla voidaan rakentaa, uudistaa, purkaa tai selittää teorioita tai teoreettisia käsitteitä (Vilkkä 2017, 18).

Määrällinen tutkimus toteutetaan kyselynä, joka lähetetään sähköisesti vastaajille. Kysely tarkoittaa sellaista aineiston keräämistapaa, jossa kysymykset ovat vakioituja, eli jokainen kysely on samanlainen. (Vilkkä 2017, 28.)

Kyselylomakkeeseen voi sisällyttää monenlaisia eri kysymystyyppejä. Kyselyssä ei käytetty avoimia kysymyksiä, sillä kysely lähetetään suurelle joukolla ja avointen kysymysten vastausten analysointi olisi vienyt valtavasti aikaa ja tältä osin tutkimusmenetelmä olisi kvalitatiivinen. Kysely sisälsi sellaisia kysymyksiä, joihin vastataan numeerisesti, asteikolla tms., eikä se sisältänyt avoimia kysymyksiä. Valmiit vastausvaihtoehdot tai asteikkoihin perustuvat kysymystyypit tuottavat vastauksia, joita on mielekästä vertailla ja jotka ovat selkeämpiä analysoida. Tällaisen kyselyn etuna onkin suhteellisen nopea analysointiaika, sillä vastauksia voidaan käsitellä suoraan tietokoneella. (Hirsjärvi ym. 2009, 196-201.)

Kysely on hyvä keräämisen tapa silloin, kun tutkittavia on paljon ja he ovat maantieteellisesti etäällä tutkijasta. Lisäksi kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voidaan kerätä tietoa monelta kohdehenkilöltä nopeasti (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Kyselylomakkeen voi toimittaa vastaajille joko postitse tai sähköisesti, mutta helppouden ja nopeuden takia päätin toteuttaa kyselyn sähköisenä. (Vilkkä 2017, 28.)

Oma kyselyni lähetettiin PAM:in jäsenrekisteriä hyödyntäen, sillä sen avulla kyselylinkin saaneet pystyttiin erottelemaan muilla aloilla työskentelevistä PAM:in jäsenistä. Kyselylle suunniteltiin noin kahden viikon vastausaikaa, sillä arvioin sen olevan sopivan pituinen suhteessa vastaajien määrään ja opinnäytetyön aikatauluun.

3.2 Aineiston analysointi

“Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Se on tärkeä vaihe: siihen tähdättiin tutkimusta aloitettaessa.” (Hirsjärvi ym. 2009, 221.)

Aineiston analysointi kannattaa aloittaa mahdollisimman pian sen jälkeen, kun keruu-vaihe on ohi (Hirsjärvi ym. 2009, 223). Tärkeitä tunnuslukuja tutkimuksessani olivat erityisesti prosentit. Niiden avulla pystytään vastaamaan moniin kysymyksiin, kuten: “kuinka moni osa-aikainen työntekijä oli tietoinen uudesta työajan tarkastelusäännöksestä?”. Erittäin tärkeää oli myös saada tietää, kuinka paljon oman tutkimukseni tulokset eroavat keväällä 2019 PAM:in teettämästä kyselystä, johon kaupan alan luottamusmiehet ovat vastanneet.

Keräämäni tutkimusaineiston analyysiin käytettiin tietokoneohjelma Statgraphicsia. Statgraphicsin ja Excelin avulla voidaan havainnollistaa kyselyn tulokset luvuin, joiden avulla pystyttiin muodostamaan esimerkiksi graafisia esitystapoja, kuten taulukkoja, pylväsdiagrammeja tai piirakkakuvioita (Vilkkä 2007, 137).

4 TOIMEKSIANTAJA PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry on vuonna 2000 perustettu yksityisillä palvelu-aloilla työskentelevien ammattiliitto. Työehtosopimusten laatimisen lisäksi PAM:in tehtävä on parantaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja työturvallisuutta työpaikoilla, sekä valvoa jäsentensä etujen toteutumista työelämässä. Lisäksi PAM edistää kaikenlaista tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta ja demokratiaa niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. (Palvelualojen ammattiliiton PAM ry:n www-sivut 2020.)

Yhteensä 220 000 jäsenestä suurin osa työskentelee vähittäiskaupassa, kiinteistöpalveluissa, ravintola-, matkailu- ja vapaa-ajanpalveluissa sekä vartiointialalla. Yhteensä ammattiosastoja on 159. Jäsenistä 76% on naisia ja 35% alle 31-vuotiaita nuoria. (PAM:in www-sivut 2020.)

Vuonna 2018 PAM auttoi jäseniään työsuhdeasioissa yhteensä noin 50 000 eri tapauksessa. Yleisimmät syyt jäsenten yhteydenotoille ovat palkkasaatavat (17%), työaika (10%) ja vuosiloma (7%). (PAM:in www-sivut 2020.) Luvut työaikaan liittyvien yhteydenottojen määrästä todistavat, miten työaikaan liittyvät kysymykset ja epäselvyydet askarruttavat PAM:in jäseniä, joten oma tutkimukseni ja sen avulla saatu tieto on tärkeää ammattiliiton toimintaa ja sen kehitystä ajatellen.

Opinnäytetyö tehtiin Palvelualojen ammattiliitolle PAM ry:lle tavoitteena tuottaa ammattiliitolle tärkeää ja luotettavaa tutkimustietoa siitä, miten uudehkoa työehtosopimuksen säännöstä on noudatettu suomalaisilla kaupan alan työpaikoilla. Kun ammattiliitto saa kyselyni avulla tutkittua tietoa jäsentensä työoikeuksien toteutumisesta, osaavat he jatkossa auttaa jäseniään aiempaa paremmin työaikaan liittyvissä tilanteissa ja työehtosopimuksia neuvotellessaan.

5 OSA-AIKATYÖTÄ KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET KAUPAN ALALLA

5.1 Työaikalaki

Uusi työaikalaki (872/2019) astui voimaan 1.1.2020 eli juuri tämän opinnäytetyöprosessin käynnistymisen aikaan. Aiempi työaikalaki oli laadittu 1990-luvun alkupuolella ja tuli voimaan vuonna 1996, joten se ei sisällöltään vastannut enää nykypäivän työelämän vaatimuksia. 24 vuoden aikana työelämässä on tapahtunut sellaisia muutoksia, joita ei ollut pystytty aiemman lain valmistelussa ennakoimaan. Käynnissä oleva työelämän murros luo yhä enenevin määrin työaikoihin kohdistuvia vaatimuksia. Tietyillä

toimialoilla ja tietyissä tehtävissä työtä tehdään ja teetetään ympärivuorokautisesti ja kaikkina viikonpäivinä. (HE 158/2018, 5.)

Uusi työaikasääntely taipuu aiempaa joustavammin yhteiseen sopimiseen työajan suhteen. Koska työnteko ja työajat ovat nykypäivänä niin monipuolisia, on haastavaa laatia kaikkia aloja yksityiskohtaisesti sääntelevää lakia. Siksi työajoista sovitaankin yleensä alakohtaisesti työehtosopimuksissa. (Hyttinen & Korte 2019, 96.)

Työaikalaki on pakottava, eli mikäli työnantaja laatii sellaisen sopimuksen, joka vähentää työntekijän etuja verrattuna työaikalakiin, on sopimus mitätön. Työaikalaisa säädetään muun muassa työn määrästä, yli-, lisä-, yö- ja sunnuntaityöstä, työaikaan liittyvistä asiakirjoista ja lepoajoista. Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat kuitenkin sopia työehtosopimuksissaan useista asioista työaikalaista poikkeavasti. (Moilanen 2013, 132; Työaikalaki 872/2019, 8 luku 34 § 1 mom.)

Koska uusi työaikalaki on vasta tullut voimaan, ei siitä ole vielä julkaistu paljonkaan oikeuskirjallisuutta. Olen käyttänyt työssäni myös aiemman työaikalain aikana julkaistua oikeuskirjallisuutta, kuitenkin aina tarkistaen uuden lainsäädännön vastaavan pykälän ja huomioiden mahdolliset muutokset, jotta voin varmistua tiedon paikkansapitävyydestä.

5.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on vuonna 2001 voimaan tullut laki, jota sovelletaan sopimukseen, joissa työntekijä tekee työtä työnantajalle rahaa tai muuta vastiketta vastaan. Lakia sovelletaan myös, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, mutta käy ilmi, että työ ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luku 1 §.) Työsopimuslakia kutsutaan työelämän peruslaiksi ja se sääntelee työnantajan ja työntekijän keskeiset oikeudet ja velvollisuudet. Se on perusta työsopimuksille, mutta myös työehtosopimuksille. (Rautiainen & Äimälä 2007, 13.) Laki sääntelee myös työsuhteen kestosta, lomautuksista, perhevapaista ja työsuhteen päättymiseen liittyvistä menettelytavoista (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 18).

Työsopimuslain oikeuspoliittisena ajatuksena on läpi työoikeudellisen historian ajan ollut suojella työntekijää, sillä työntekijä nähdään työsopimusosapuolista heikompana esimerkiksi neuvottelutilanteissa. Työntekijän suojan kannalta tärkeät työsopimuslain säännökset on säädetty pakottaviksi, eli niistä ei voida sopia työntekijän vahingoksi. (Hietala ym. 2016, 18.)

5.3 Työehtosopimus ja lainsäädäntö

Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset muodostavat yhdessä tärkeimmän työoikeuslähteen. Työehtosopimuksilla on tärkeä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä. Työehtosopimukset määrittävät työsuhteille vähimmäisehdot, samalla turvaten työntekijöille työehtojen vähimmäistason. (Saarinen 2013, 84.)

Työsopimus on aina yksittäinen sopimus työntekijän ja työnantajan välillä, mutta työehtosopimus on kollektiivinen sopimus, jolla sovitaan useamman työntekijän työsuhteen ehdoista (Paanetoja 2014). Työehtosopimuksia sääntelee työehtosopimuslaki (436/1946).

Työehtosopimus on yleissopimus, joka asettaa rajat työnantajan ja työntekijän välisen työsopimuksen ehdoille. Työsopimuksella ei voida sopia työntekijän kannalta huonompia ehtoja, kuin työehtosopimuksessa on sovittu kyseisestä asiasta, esimerkiksi palkan suuruudesta. (Paanetoja 2014.)

Työnantaja voi olla sidottu työehtosopimukseen kahdella eri tavalla. Mikäli työnantaja on itse ollut solmimassa työehtosopimusta tai kuuluu työntekijäyhdistykseen, joka on sopinut työehtosopimuksen, on työnantaja velvollinen liiton jäsenenä noudattamaan sen solmimaa sopimusta. Työnantajalla saattaa olla myös niin kutsuttu yleissitovuuteen perustuva velvollisuus noudattaa työehtosopimusta. Velvoitteen tavoitteena on turvata myös työntekijäliittoon kuulumattomien eli järjestäytymättömien työnantajien alaisuudessa työskentelevien työsuhteille vähimmäisehdot. (Paanetoja 2014; Työehtosopimuslaki 436/1946, 4 §.)

Opinnäytetyössäni käsittelemäni ongelma perustuu kaupan alan työehtosopimukseen. Sen neuvottelevat Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kaupan Liitto. Kaupan työehtosopimus on yleissitova, ja työehtosopimuksella on sovittu työsuhteen minimiehdoista esimerkiksi palkkaan, työaikalisiin, työaikoihin ja lomiin liittyen. Kaupan työehtosopimus koskee työaikalain alaisia työntekijöitä ja sitä noudatetaan yrityksissä, joiden toimialoina ovat vähittäis-, kioski- ja tukkukauppa, agentuuritoiminta, huolto- ja liikenneasematoiminta, kaupan palvelu- ja tukitoiminta sekä konevuokraus. (Palvelualojen ammattiliiton www-sivut 2020.)

5.4 Lain ja työehtosopimuksen suhde sekä oikeuslähteiden etusijajärjestys

Opinnäytetyön aiheen kannalta tärkein tarkasteltu yksittäinen aihe oli toteutuneen työajan tarkastelu, josta säädetään sekä työsopimuslaissa, että kaupan alalla noudatettavassa työehtosopimuksessa. Koska työlainsäädännössä ja työehtosopimuksessa säädetään samoista asioista, on tärkeää ymmärtää niiden välinen etusijajärjestys. Työelämässä työsuhteisiin liittyviä ongelmia ratkottaessa eteen voi tulla montakin oikeuslähde, kuten työsopimus, lainsäädäntö, työehtosopimus ja mahdolliset paikalliset sopimukset, mutta myös työpaikan omat ohjeet, vakiintuneet tavat ja säännöt. Etusijajärjestyksellä voidaan ratkaista eri oikeuslähteiden välinen etusijajärjestys. Jos samasta aiheesta on useampia eri normeja, ylempänä etusijajärjestyksessä oleva oikeuslähde syrjäyttää alempana olevan lähteen. Oikeuslähteiden etusijajärjestys on seuraava:

1. Perustuslaki
2. Euroopan unionin primaarioikeus
3. Muut valtiosopimukset
4. Suomen lait ja asetukset, joista ei voida toisin sopia
5. Normaalisitovat työehtosopimukset ja niihin perustuvat paikalliset sopimukset, jos työehtosopimuksen osallisena on työntekijäpuolella valtakunnallinen yhdistys
6. Yleissitova työehtosopimus ja sen määräyksiin perustuvat paikalliset sopimukset
7. Normaalisitova työehtosopimus, jossa osallisena ei ole työntekijöiden valtakunnallista yhdistystä

8. Puolipakottavat lainsäännökset, joista voidaan poiketa vain työehtosopimuksella
9. Tietyt yhteistoimintalaissa mainitut sopimukset, kuten työ säännöt, yhteistoimintasopimukset tai yrityksen sosiaalibudjetti
10. Työsopimuksen ehdot
11. Yrityksen vakiintunut käytäntö
12. Työehtosopimuksen määräykset, joista voidaan sopia toisin työehtosopimuksella
13. Tahdonvaltaiset lainsäännökset ja direktiivit
14. Työnantajan määräykset. (Saarinen 2013, 3-5.)

Työlainsäädäntö siis luo pohjan työsuhteessa noudatettavista säännöistä, joista ei voida sopia työntekijän kannalta epäedullisemmin, kuin miten laissa on säädetty. Työehtosopimuksen rooli taas on luoda lainsäädäntöön pohjautuvat vähimmäisehdot työsuhteelle. Koska laki itsessään määrää työsuhteen vähimmäisehdot, usein työehtosopimuksella sovitaan vielä lakia paremmat ehdot työntekijän edun kannalta (Saarinen 2013, 84.)

Tässä opinnäytetyössä etusijajärjestyksen muistaminen on olennaisessa asemassa, sillä sekä työsopimuslaki, että kaupan alan työehtosopimus sisältävät kummatkin normit toteutuneen työajan tarkkailusta ja neuvotteluvollisuudesta koskien työsopimustuntien korottamista. Säännöllisestä toteutuneen työajan tarkastelusta säädetään työsopimuslain 1 luvun 11 § 3 momentissa. Mikäli todetaan, että työntekijän viimeisen kuuden kuukauden aikana tekemä työmäärä ei vastaa työsopimuksessa sovittua tuntimäärää, tulee työnantajan neuvotella työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta, mikäli työntekijä sitä vaatii. Kuitenkin työsopimuslaki antaa mahdollisuuden sopia useista lain säädöksistä työehtosopimuksella työsopimuslaista poiketen. Työsopimuslaki esimerkiksi antaa työehtosopimuksen neuvotteluosapuolille vallan sopia laista poiketen työsopimuslain 1 luvun 11 § 3 momentissa mainitusta neuvotteluvollisuudesta. (Työsopimuslaki, 13 luku 7 §.)

Työsopimuksen pykälä toteutuneen työajan tarkkailusta on etusijajärjestyksessä kahdeksantena oleva niin kutsuttu puolipakottava lainsäädännös, josta voidaan poiketa työehtosopimuksella (Saarinen 2013, 5). Opinnäytetyössä tarkastellun aiheen kannalta kaupan alan työehtosopimus on siis ensisijainen oikeuslähde verrattuna työsopimuslain säännöksiin koskien työajan tarkkailua.

Kaupan alan työehtosopimuksessa samasta aiheesta säädetään työntekijän kannalta työsopimuslakia edullisemmin; työehtosopimuksessa on säädetty puolen vuoden tarkasteluvälistä ja paikallisesti sopimalla tarkasteluväliä voidaan venyttää enintään vuoteen (Kaupan alan työehtosopimus, 6 §). 1.4.2018 voimaan tullut kaupan alan työehtosopimus oli ensimmäinen, jossa neuvotteluvollisuudelle oli sovittu määrätty tarkasteluväli. Työehtosopimuksen määräykset ovat etusijajärjestyksessä ylempänä, kuin puolipakottavat lainsäädännökset, joihin työsopimuslain työajan tarkastelua koskeva säännös lukeutuu (Saarinen 2013, 5).

Kaupan alan työehtosopimuksen säännös on työntekijöiden edun kannalta huomattavasti parempi kuin lainsäädännön muodostama minimivaatimus. Työnantajan ja työntekijän välinen työajan tarkastelua koskeva neuvotteluvollisuus on tärkeä kaupan alalla, sillä toimialalla työskentelee merkittävän paljon työntekijöitä osa-aikaisella sopimuksella (Kauhanen 2016, 5).

6 LYHENNETTY TYÖAIKA KAUPAN ALALLA

6.1 Osa-aikatyön määritelmä

Suomen lainsäädäntö ei tunne osa-aikatyön yleistä määritelmää, mutta termiä on pyritty määrittelemään eri yhteyksissä sekä Suomessa, että kansainvälisesti. Työaika-laissa käytetään osa-aikatyön sijasta termiä lyhennetty työaika, jolla tarkoitetaan säännöllistä eli kokoaikaista työaika lyhyempää aikaa. Osa-aikaisella työntekijällä tarkoitetaan siis työntekijää, jonka säännöllinen työaika on lyhempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevän työntekijän työaika. (Paanetoja & Tikkanen 2016, 19-20.)

Kokoaikaisella työntekijällä tarkoitetaan sellaista työntekijää, jonka säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa. (Työaikalaki 872/2019, 3 luku § 5.)

Eri alojen työehtosopimuksissa löytyy eroja lyhennetylle työajalle asetetuissa tuntirajoissa. Esimerkiksi majoitus- ja ravintola-alalla työskennellään kolmen viikon jaksoissa, joten osa-aikaisuuden määritelmä on mitoitettu suhteessa kolmen viikon kokoaikatyöhön. Kaupan alalla työ voidaan luokitella osa-aikatyöksi, kun säännöllinen viikkotyöaika on alle 37,5 tuntia. (Kauhanen 2016, 16 ; Kaupan alan työehtosopimus, 6 §.)

6.2 Osa-aikatyö Suomessa

Osa-aikatyön suosio on noussut suomalaisilla työmarkkinoilla viime vuosikymmenten aikana. Noin 74 prosenttia kaikista osa-aikaisista työntekijöistä työskentelee palvelusektorilla. Erityisesti osa-aikatyön kasvu on sijoittunut tietyille yksityisen sektorin palvelualoille, joita ovat vähittäiskauppa, kiinteistöpalveluala, majoitus- ja ravitsemistointa. Naiset ja nuoret tekevät todennäköisemmin osa-aikatyötä, kuin iäkkäämmät tai miehet. (Kauhanen 2016, 5.)

Osa-aikatyön kasvulle on useita eri syitä. Syyt vaihtelevat aloittain, mutta kaupan alalla suurimpia syitä osa-aikaisen työn teettämiseksi ovat kiristyneeseen kilpailuun ja kannattavuuteen liittyvät syyt. (Kauhanen 2016, 113.) Yritystoiminnassa kasvaneet tehokkuusvaatimukset ja talouden muutokset ovat lisänneet joustavan työvoiman käyttöä. Työnantajat pyrkivät täsmätyöllistämään, jolla tarkoitetaan työntekijöiden sijoittamista oikeaan paikkaan oikeaan aikaan vain siksi ajaksi, jolloin työvoiman tarve on akuutti. (Saarinen 2013, 758.)

Työvoimatarve saattaa myös vaihtua kausittain. Lisäksi palvelualoilla aukioloaikojen muutokset ovat lisänneet työvoimatarvetta, mutta kaikki työnantajat eivät ole kuitenkaan pystyneet tarjoamaan kokoaikaista työtä. (Kauhanen 2016, 113; Saarinen 2005, 13.)

Enemmistö työntekijöistä tekee osa-aikaista työaikaa siksi, että muuta ei ollut saatavilla (Kauhanen 2016, 115). Osa työntekijöistä tekee kuitenkin lyhennettyä työaikaa omasta tahdostaan esimerkiksi opiskelujen tai muiden henkilökohtaisten syiden takia (Kauhanen 2016, 113).

Osa- ja määräaikaisten työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta säädetään lailla. ”Määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaista asemaa muiden työntekijöiden kanssa on pyritty turvaamaan lainsäädännöllä. Määräaikaisen ja osa-aikaisen työntekijän tasa-arvoista asemaa ja syrjimättömyyttä on pyritty parantamaan erityisesti työ-sopimuslakiin, tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin otetuilla syrjinnän kielloilla. Työsyrjintä on lisäksi säädetty rangaistavaksi rikoslaisissa.” (Moilanen 2013, 27-28). Työsopimuslaissa säädetään tasapuolisuusvelvoitteesta, joka velvoittaa työnantajan kohtelevaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole tarpeellista työntekijöiden asemaa tai työtehtäviä ajatellen. Määrä- tai osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa työsuhteen keston tai työajan pituuden takia soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei sitä voida perustella hyväksytysti. (Työsopimuslaki, 2 luku 2 §). Mikäli yhdenvertaisuusperiaatteesta poiketaan, tulee kaikkia samassa asemassa olevia työntekijöitä kohdella samanarvoisesti (Moilanen 2013, 30).

Osa-aikatyötä koskevan direktiivin (97/81/EY) mukaan osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa sovelletaan pro rata temporis -periaatetta silloin kun se on tarkoituksenmukaista. Pro rata temporis-periaatteen mukaan määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteleville tulee antaa samat edut kuin kokoaikaisille ja vakituisille työntekijöille, mutta tehdyn työajan suhteessa. Esimerkiksi osa-aikainen työntekijä, joka työskentelee 50% kokoaikaisesta työajasta, ansaitsee palkkaa samassa suhteessa eli puolet siitä, mitä kokoaikainen vastaavaa työtä tekevä työntekijä ansaitsee. Suhteellisuusperiaatetta sovelletaan usein muihinkin työsuhte-etuihin tai -velvoitteisiin. (Moilanen 2013, 37-38.)

6.3 Osa-aikaisen työsopimus

Työsopimuslaki (55/2001) säätelee kaikkia Suomessa solmittavia työsopimuksia. Työsopimuksella tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta, jossa työntekijä tekee työtä palkasta tai muusta vastikkeesta työnantajalle. (Rautiainen & Äimälä 2007, 15.) Työsopimus voi olla muodoltaan kirjallinen, suullinen tai sähköinen. Sopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellun syyn takia tehty määräaikaiseksi. Ilman työnantajan perustelemaa syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana eli niin sanottuna vakituisena työsopimuksena. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luku 1 §.)

Työntekijä ja työnantaja voivat solmia osa-aikaisen työsopimuksen kahdessa eri tapauksessa: jos työntekijä itse haluaa tehdä osa-aikatyötä, tai jos työnantaja ei pysty tarjoamaan kokoaikaista työtä. Työsopimuksessa tulee sopia säännöllisestä työajasta. Laissa ei ole säädetty osa-aikatyön määrälle alarajaa, mutta eri alojen työehtosopimuksissa on erilaisia määräyksiä työn minimimäärästä. (Moilanen 2013, 76-77.) Kaupan alan työehtosopimuksessa ei säädetä osa-aikatyön minimimäärää (Kaupan alan työehtosopimus, 6 §).

Työsopimuksen ja työsopimuslain lisäksi työntekijän työaika sääntelevät työaikalaki, alalla sovellettava työehtosopimus ja yrityksessä mahdollisesti käytössä oleva oma paikallinen sopimus (Moilanen 2013, 131).

6.4 Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Lisätyöllä tarkoitetaan sovitun työajan lisäksi tehtyä työtä enintään 40 tuntiin asti viikossa (Kaupan alan työehtosopimus, 9 §). Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan osa-aikaiselle lisätyötä. Lisätyön tarjoamisesta säädetään työsopimuslaissa seuraavasti: “Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä

hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.” (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 5 §.)

Työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan lisätyötä sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijä on ilmaissut tahtovansa tehdä osa-aikatyötä omasta tahdostaan tai on muuten tuonut ilmi, ettei halua vastaanottaa lisätyötä. Työntekijä voi kuitenkin tällaisissa tapauksissa milloin vain ilmoittaa olevansa sittenkin halukas ottamaan lisätyötä vastaan. (Moilanen 2013, 85.)

Kaupan alan työehtosopimuksella on sovittu, ettei tehtyä lisätyötä voida vähentää jäljellä olevan tasoittumisjakson tunneista. Ilman tätä säännöstä työntekijän vastaanotama lisätyö saatettaisiin vähentää hänelle tulevaisuuteen suunnitelluista työtunneista. (Kaupan alan työehtosopimus, 9 §.)

Työnantajalla on myös velvollisuus ilmoittaa vapautuvista työpaikoista näkyvästi tai työpaikan yleisen käytännön mukaisesti varmistaakseen, että määräaikaisilla tai osa-aikaisilla työntekijöillä on yhtäläinen mahdollisuus hakea vapaita työpaikkoja, kuin yrityksessä työskentelevillä vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Säännös koskee myös käyttäjäyrityksiä, joilla on vuokratyöntekijöitä. (Työsopimuslaki, 2 luku 6 §.)

7 TYÖAJAN SEURANTA KAUPAN ALALLA

7.1 Työajan tasoittumissuunnitelma

Työantajalla on työaikalain 7 luvun 29 § mukaan velvollisuus laatia tasoittumissuunnitelma, mikäli työpaikalla ei ole käytössä liukuva työaika tai joustotyöaika, vaan työaika on järjestetty keskimääräiseksi (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 217). Joustotyöajalla tarkoitetaan työntekijäkohtaisesti sovittua työaikajärjestelyä, jossa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta työntekijä päättää itsenäisesti (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 122). Liukuva työaika tarkoittaa, että työntekijä voi sovitussa rajoissa määrätä itse päivittäisen työaikansa sijoittamisesta (Työaikalaki 872/2019, 12 §).

Keskimääräistä työaikaa noudatettaessa työajan tulee tasoittua tietyssä ajassa säädettyyn tai sovittuun määrään (Työaikalaki, 7 luku 29 § 1 mom). Joustotyöaikaa tai liukuvaa työaikaa käytettäessä työntekijän viikoittainen työaika voi vaihdella paljokin riippuen työntekijän omista päätöksistä, joten työnantaja ei voi etukäteen suunnitella työntekijöilleen viikoittaista työaikaa (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 218).

Tasoittumissuunnitelmasta tulee käydä ilmi vähintään jokaisen viikon säännöllinen työaika (Työaikalaki, 7 luku 29 § 1 mom). Suunnitelma on pidettävä työntekijöiden nähtävillä. Siitä ei tarvitse käydä ilmi päivittäisiä työ- tai lepoaikoja, sillä ne ilmenevät työvuoroluetteloista. Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumisjärjestelmä ovat erillisiä dokumentteja, mutta työnantaja voi halutessaan yhdistää ne yhdeksi asiakirjaksi. (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 218.)

Työvuorolistan ja tasoittumissuunnitelman välinen ero on tärkeä, sillä työnantajalla on erilaiset oikeudet muokata niitä. Laki sallii työnantajan tehdä muutoksia työajan tasoittumissuunnitelmaan ilman erityisiä perusteita, mutta työvuoroluetteloa voidaan työaikalain 30 § mukaan muuttaa vain, jos siihen on työntekijöiden suostumus tai töiden järjestelyyn liittyvä painava syy vaatii työvuorojen muuttamista. (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 219).

Koska työajan tasoittumissuunnitelma vaikuttaa olennaisesti työaikojen järjestelyyn, tasoittumissuunnitelmaa valmistellessaan tai sitä muuttaessaan työnantajan tulee varata luottamusmiehelle mahdollisuus esittää siitä mielipiteensä (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 219). Jos luottamusmiestä ei ole, tulee tasoittumissuunnitelma esittää luottamusvaltuutetulle, muulle työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille itselleen. Lisäksi työnantajan tulee varata riittävästi aikaa, jotta työntekijät tai heidän edustajansa ehtivät perehtyä luonnokseen. (Työaikalaki, 7 luku 29 § 2 mom.) Jos tasoittumissuunnitelmaan tulee muutoksia, pitää työnantajan ilmoittaa niistä työntekijöille hyvissä ajoin (Työaikalaki, 7 luku 29 § 3 mom).

Kaupan alan työehtosopimuksen mukaan työajan tasoittumissuunnitelmasta tulee käydä ilmi tasoittumisjakson pituus, kokonaistyöaika ja jakson alkamis- ja päättymispäivä. Työnantajan tulee antaa suunnitelma tiedoksi työntekijöilleen vähintään kaksi viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista. Jos jakson pituus on vähintään yhdeksän viikkoa, annetaan se tiedoksi vähintään kolme viikkoa ennen tasoittumisjakson alkua. (Kaupan alan työehtosopimus, 28.)

Yleisimmin työajan tasoittumisjakson pituudeksi sovitaan jotain 2-26 viikon väliltä. Työpaikkakohtaisesti voidaan kuitenkin sopia pidemmästä, kuitenkin maksimissaan vuoden mittaisesta tasoittumisjaksosta. Sopimus voidaan solmia enintään 52 viikon määräajaksi, jonka jälkeen se päättyy ilman erillistä irtisanomista. Yli 26 viikon tasoittumisjakso voidaan sopia vain, jos siihen on toimipaikan tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy, joka pitää käydä läpi asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa. (Kaupan alan työehtosopimus, 29.)

Työaikalaisissa säädetään työehtosopimuksella poikkeamisesta, jolla tarkoitetaan tilannetta, jolloin työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saa poiketa tietyistä työaikalain säädöksistä (Työaikalaki, 34 §). Esimerkiksi työaikalain tasoittumisjakson pituudesta annetun pykälän 18 § mukaan tasoittumisjakso voi olla pisimmillään neljä kuukautta, mutta kaupan alan työehtosopimuksella on sovittu pidemmästä tasoittumisjaksosta (Työaikalaki, 18 § ; Kaupan alan työehtosopimus, 29).

7.2 Työaikakirjanpito

Työnantajan tulee pitää kirjaa jokaisen työntekijän tehdyistä työtunneista ja niistä maksetusta korvauksesta. Laki antaa kaksi eri kirjaamisvaihtoehtoa: “Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettut korotusosat. Jos työntekijän kanssa on tehty 38 §:ssä tarkoitettu sopimus, on työaikakirjanpitoon merkittävä arvioitu lisä-, yli- ja sunnuntaityön määrä kuukaudessa.” (Työaikalaki, 32 §.) Lain 38 §:ssa mainitulla sopimuksella tarkoitetaan työntekijää, jonka pääasiallinen työtehtävä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työskentelyä, tai työntekijää, joka on tehnyt sopimuksen joustotyöstä (Työaikalaki, 38 §).

”Työaikakirjanpidossa on oleellista, että kaikki tarvittavat tiedot on merkitty selvästi ja että ne ovat helposti luettavissa ilman erillisiä laskutoimituksia. Luettelosta on voitava todeta, että lain säännöksiä on noudatettu.” (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 230).

Työnantajalla on velvollisuus pitää kirjaa jokaisen työntekijän tuntisaldoista, työaika-pankkiin säästetyistä työtunneista ja niiden pitämisestä vapaana. Työaikakirjanpitoa säilytetään tavallisesti kaksi vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin korvaus on syntynyt. Erillisiä työajan tasoittumissuunnitelmaa tai työvuorolistoja ei tarvitse säilyttää kahta vuotta, mikäli niiden sisältämät tiedot ilmenevät työaikakirjanpidosta. Työnantajan tulee huolehtia asianmukaisesti työaikakirjanpidosta siksikin, että mahdollisissa erimielisyystilanteissa hänellä on ylhäällä kaikki työntekijän tehdyt työtunnit ja niistä maksetut korvaukset. (Antola 2019, 100.)

Työnantajan tulee antaa työntekijän nähtäväksi häntä itseään koskeva työaikakirjanpito, mikäli työntekijä sitä vaatii. Erityisesti ylityökorvauksiin liittyvissä erimielisyystilanteissa huolellinen työaikadokumentointi osoittautuu arvokkaaksi, sillä on tärkeää tietää missä suhteessa viikoittainen työaika on koostunut säännöllisestä työajasta ja mikä on sunnuntai-, lisä- tai ylityötä. Siksi työntekijällä on oikeus jälkikäteen tarkistaa työvuorolistasta tai työaikakirjanpidosta työaikansa ja niistä maksetut korvaukset. (Antola 2019, 101 ; Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 232.)

Myös työsuojeluviranomaisella on oikeus työaikakirjanpidon ja siihen liittyvien tietojen saamiseen. Työsuojeluviranomainen valvoo työaikalain noudattamista, joten tehtävän hoitamisen kannalta olennaista on saada työaikajärjestelyyn liittyvät tiedot. (Antola, 101.) Työsuojeluviranomaiselle ja työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tulee antaa heidän pyytäessään jäljennökset työaikakirjanpidosta, työajan tasoittamissuunnitelmasta, työvuoroluettelosta, paikallisesta työaikasopimuksesta, sekä joustotyöaikasopimuksesta (Työaikalaki, 32 §).

Työaikakirjanpito on olennaisessa asemassa myös silloin, kun tarkastellaan osa-aikaisen työntekijän todellista työaika. Työtuntien tarkka dokumentointi osoittaa luotettavasti sen, kuinka paljon työntekijä on todellisuudessa työskennellyt tarkasteltavana ajanjaksona.

7.3 Vaihteleva työaika ja toteutuneen työajan tarkkailu

Koska työnantaja on velvollinen tarjoamaan lisätyötä, saattaa osa-aikainen työntekijä tosiasiallisesti tehdä kokoaikatyötä (Moilanen 2014, 77). Opinnäytetyön ongelmana oli selvittää juuri tosiasialliseen työaikaan liittyviä käytännön toimia. Osa-aikaisen työntekijän työaika harvoin on säännöllinen, mutta pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna toteutuneen työajan tulisi vastata työsopimuksessa työnantajan kanssa sovittua työaika.

Työsopimuslaissa säädetään vaihtelevasta työajasta, joka tarkoittaa työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika vaihtelee työsopimuksessa sovitun työn minimimäärän ja enimmäismäärän välillä. Vaihteleva työaika voi tarkoittaa myös järjestelyä, jossa työntekijä on niin sanottu erikseen työhön kutsuttava työntekijä. Työnantaja ei saa ehdottaa tällaista sopimusta, mikäli sopimuksella katettava työvoimantarve on jatkuva. (Työsopimuslaki, 1 luku 11 §.)

Työsopimuslaissa säädetään myös toteutuneen työajan tarkkailusta: ”Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.” (Työsopimuslaki, 1 luku 11 §.)

Lainsäädännön lisäksi eri alojen työehtosopimuksissa säädetään toteutuneen työajan ja työsopimuksessa sovittun työajan vertailusta keskenään. Kaupan alan työehtosopimuksen 6 § säädetään, että osa-aikaisen viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä pidempi, kuin työsopimuksessa on sovittu, sovitaan työaika vastaamaan todellista viikkotyöaika. Osa-aikainen työntekijä ja työnantaja tarkastelevat sopimuksessa sovittun työajan ja tosiasiallisen työajan vastaavuutta. Toteutuneen työajan tarkastelu tulee tehdä vähintään puolen vuoden välein ja sen tulee tapahtua työnantajan määrittämänä ajankohtana, ellei paikallisesti ole sovittu maksimissaan vuoden tarkasteluvälistä. Mikäli tehty tarkastelu osoittaa, että työvoiman tarve on ollut ilman perusteltua syytä jatkuvasti suurempi, kuin työntekijän työsopimukseen kirjattu tuntimäärä, tulee työsopimus päivittää vastaamaan todellista tarvetta. Tarkastelussa tulee perustella kirjallisesti merkittävät työaikapoikkeamat työsopimustunteihin verrattuna. Mahdollinen työsopimustuntien korottaminen toteutetaan seuraavan suunniteltavalle viikolle. (Kaupan alan työehtosopimus, 6 §.) Työsopimuksen päivittäminen on erittäin tärkeää. Työsopimuksella sovittu työaika lisää varmuutta työntekijän toimeentulosta. (PAM:in [www](http://www.pam.fi)-sivut 2020.)

7.4 Työpaikkakohtainen sopiminen

Tavallisesti kaupan alalla tosiasiallista työaika tarkkaillaan siis vähintään kuuden kuukauden välein. Työpaikkakohtaisella sopimisella voidaan sopia enintään vuoden

tarkkailuvälistä. (Kaupan alan työehtosopimus, 6 §.) Työpaikkakohtaisella sopiminen on ikään kuin alan työehtosopimuksen jatke, jolla voidaan sopia yrityksen omista työehtosopimuksesta poikkeavista käytännöistä (Moilanen 2013, 132).

Sopijaosapuolia työpaikkakohtaisessa sopimisessa ovat:

- työnantaja ja luottamusmies
- työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä tai
- työnantaja ja työntekijä

ellei työehtosopimusmääräyksessä ole sovittu toisin (Kaupan alan työehtosopimus, 23 §).

Työpaikkakohtainen sopiminen tulee tehdä aina kirjallisesti ja se voidaan sopia joko määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Työpaikkakohtainen sopimus tehdään aina erillisenä asiakirjana, eikä osana työsopimusta. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Työpaikkakohtaisen sopimuksen irtisanominen on irtisanottavissa itsenäisenä sopimuksena, eikä se johda työsopimuksen irtisanomiseen. Sopimuksen päätyttyä tulee noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä. (Kaupan alan työehtosopimus, 23 §.)

8 KYSELY TYÖNTEKIJÖILLE

8.1 Kyselyn toteuttaminen

Kvantitatiivisena tutkimusmenetelmänä käytetty kysely toteutettiin Google Forms-kyselytyökalun avulla ja lähetettiin PAM:in yhteyshenkilön avustuksella ammattiliiton jäsenille. Kysely toteutettiin aikavälillä 2.-17.4, eli vastausaikaa oli yhteensä 15 päivää. Muistutusviesti ajastettiin lähtemään 9.4, eli viikon päästä ensimmäisen viestin lähettämisestä.

PAM:in jäsenrekisteri mahdollisti kaupan alan työntekijöiden poimimisen erilleen muilla aloilla työskentelevistä jäsenistä, mutta rekisterin avulla jäsenten osa-aikai-

suutta ei saatu selville. Täten otoskoon piti olla suurempi, kuin mitä aiemmin oli suunniteltu. Sekä kyselyssä itsessään, että sähköpostin saateviestissä tuotiin selkeästi ilmi, että kysely on tarkoitettu vain osa-aikaisesti työskenteleville kaupan alan työntekijöille, joten kokoaikaiset työntekijät voivat jättää vastaamatta. Lisäksi sopivaa otoskokoaa pohdittaessa mielessä täytyi pitää se tosiasia, että vain murto-osa kyselyn saaneista lopulta vastaa kyselyyn.

Kyselyn lähettämisen aikaan koronavirus oli alkanut levitä Suomessa ja aiheuttanut suuria muutoksia myös työelämässä. Palvelualoilla oli tapahtunut runsaasti lomautuksia ja irtisanomisia. Tämän takia saateviestissä mainittiinkin, että vastaajien toivotaan miettivän vastatessaan aikaa ennen vallitsevaa koronaviruksen aiheuttamaa tilannetta, ettei työtilanteen muutos sotkisi vastauksia.

Lopulta kysely päätettiin lähettää suurelle joukolle, sillä olimme PAM:in yhteyshenkilön kanssa ennustaneet vastausprosentin olevan huomattavasti tavallistakin pienempi ihmisten huomion ja ajankäytön ollessa vallitsevien olojen takia keskitettynä pääasiassa muihin asioihin. Huomioitavaa oli myös, että kyselylinkin saaneiden joukossa oli myös kokoaikaisia työntekijöitä, joita tutkimus ei koskenut. Lopulta kyselylinkki päätettiin lähettää sähköpostitse 1486:lle kaupan alan työntekijälle.

8.2 Kyselyn sisältö

Kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja mietittäessä haluttiin pitää kiinni kyselyn toteutuksen selkeydestä. Siksi kyselystä ei haluttu liian pitkää. Työajan tarkastelua koskevien kysymysten lisäksi mukaan haluttiin kysymyksiä, joilla saadaan hieman taustatietoja vastaajasta, jotta analysointivaiheessa saadaan aikaan mielenkiintoisia ristiintaulukointimahdollisuuksia.

Hankalinta kysymysten muotoilussa oli saada niistä selkeästi ymmärrettäviä. Koska kysely pohjautuu juridiseen ongelmaan, kysymykset luonnosteltiin aluksi turhan vaikeaselkoisiksi esimerkiksi käyttämällä termejä, joiden merkitys ei välttämättä aukea

kaikille ensilukemalla. Toisaalta kyselyssä ei haluttu käyttää liian kansankielistä sanastoa, ettei kyselyn aihe vääristyisi. Kysymysten piti olla sellaisia, että vastaaja ymmärtää ne samalla tavalla, kuin kyselyn laatija on ne tarkoittanut. Muuten tulokset vääristyvät. (Vilka 2015, 123.) Pienen pohtimisen jälkeen kysymykset saatiin toteutettua niin, että ne ovat suhteellisen helposti ymmärrettäviä, mutta pysyvät aiheessa.

Pientä haastetta aiheutti myös se, että mikäli vastaaja ei ollut käynyt työnantajansa tai tämän edustajan kanssa toteutunutta työaikaa koskeva keskustelua, ei häneltä voitu luonnollisesti myöskään kysyä tarkentavia kysymyksiä liittyen muun muassa siihen, millaisiin toimenpiteisiin keskustelu johti. Tämän takia kuudennen kysymyksen yhteyteen kirjoitettiin tarkennus, että mikäli vastaaja ei ole käynyt työnantajansa kanssa edellä mainittua keskustelua, päättyy kyselyyn vastaaminen hänen osaltaan tähän. Ohjeella haluttiin varmistaa, että vastaajat tietävät mitä tehdä, eivätkä turhautuisi loppuja kysymyksiä lukiessaan siitä, etteivät ne koske enää heitä. Kyselyn kysymykset liitteissä (LIITE 2).

9 TUTKIMUSTULOKSET

9.1 Vastausten analysointi

Kyselyyn vastasi lopulta 82 osallistujaa. Osallistujamäärän pienuus yllätti, sillä kyselylinkki lähetettiin 1486:lle kaupan alan työntekijälle. Toki huomioitavaa on, että kyselylinkin saaneiden joukossa oli osa-aikaisten lisäksi myös kokoaikaisia työntekijöitä, jotka eivät olleet kyselyn kohderyhmää.

Vastausajan päätyttyä data ladattiin Exceliin ja sieltä edelleen Statgraphics-ohjelmaan. Google Forms osaa laskea datasta suoraan frekvenssit, mutta Statgraphicsin avulla dataa pystyttiin ristiintaulukoimaan, eli mittaamaan muuttujien välisiä riippuvuuksia. Statgraphicsilla pystytään laskemaan myös tilastollista merkitsevyyttä. Tilastollinen merkitsevyys kertoo, kuinka suurella varmuudella tiedot voidaan yleistää koskemaan perusjoukon jäseniä. Tilastollista merkitsevyyttä voidaan havainnollistaa p-arvon avulla seuraavasti:

- jos p-arvo on $< 0,05$ = tilastollisesti melkein merkitsevä
- p-arvo $< 0,01$ = tilastollisesti merkitsevä
- p-arvo $< 0,001$ = tilastollisesti erittäin merkitsevä

(Valli 2015, 60 ; Kuisma 2017.)

9.2 Vastaajan ikä

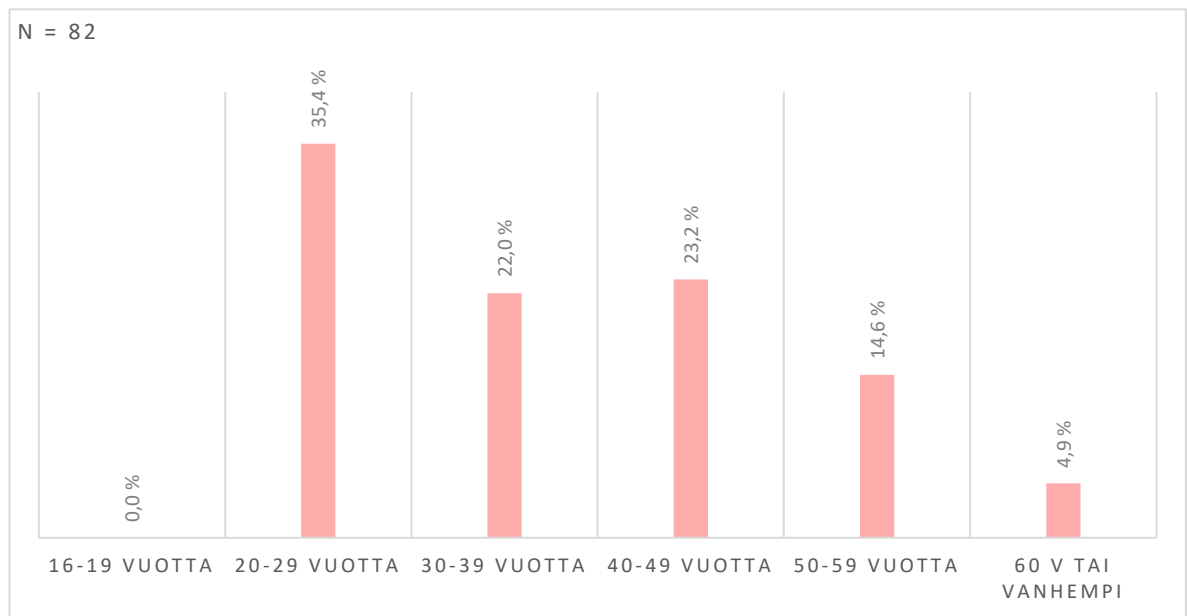
Kyselyssä haluttiin kysyä myös sellaisia taustatietoja vastaajista, joiden avulla voidaan luoda myöhemmässä analysointivaiheessa mielenkiintoisia ristiintaulukointeja. Siksi kyselyn avulla haluttiin selvittää muun muassa vastaajien ikäryhmiä.

Vaihtoehdot	kpl	%
16-19 vuotta	0	0,0 %
20-29 vuotta	29	35,4 %
30-39 vuotta	18	22,0 %
40-49 vuotta	19	23,2 %
50-59 vuotta	12	14,6 %
60 v tai vanhempi	4	4,9 %
Yhteensä	82	100,0 %

Taulukko 1. Vastaajat ikäryhmittäin.

Kyselyn tuloksista selvisi, että eniten kyselyyn vastasi 20-29-vuotiaita, yhteensä 29 kpl muodostaen 35,4 % osuuden kaikista vastaajista. Toiseksi eniten (23,2 %) vastaajia oli 40-49-vuotiaiden ikäryhmästä, kuitenkin vain yhden vastaajan erolla 30-39-vuotiaisiin, joita oli 22 % kaikista kyselyyn vastanneista. 50-59-vuotiaita oli 14,6 % ja 60-vuotiaista tai sitä vanhemmista koostuvan ryhmän osuus kaikista vastaajista oli 4,9 %. 16-19-vuotiaiden ikäryhmästä ei saatu yhtään vastaajaa.

Kuvio 1. Vastaajat ikäryhmittäin.



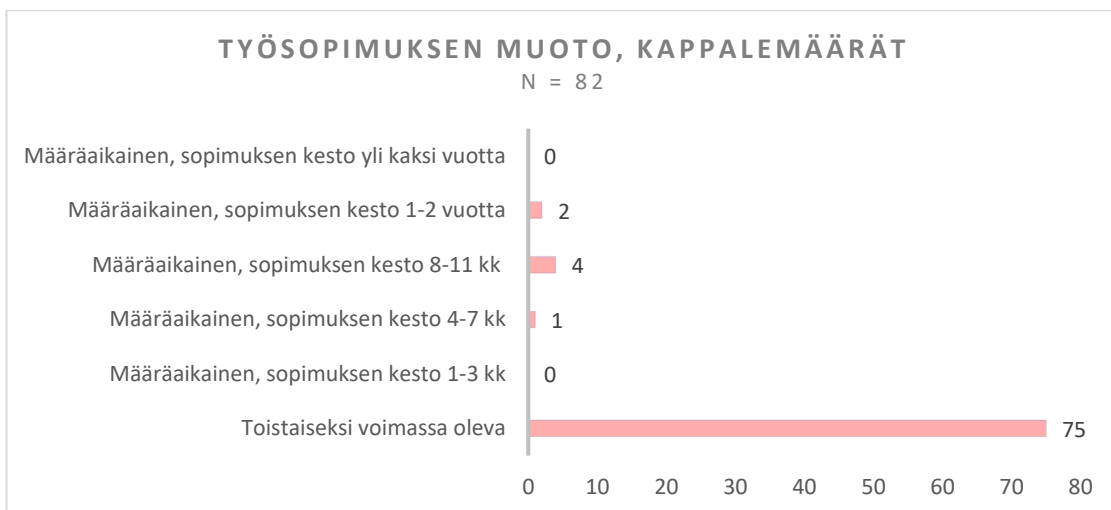
9.3 Työsopimuksen muoto

Työsopimuksen muoto oli yksi taustatieto, joka haluttiin selvittää, jotta saadaan selville, vaikuttaako työsopimuksen muoto jollain tavalla työajan tarkkailuun liittyviin muihin kysymyksiin.

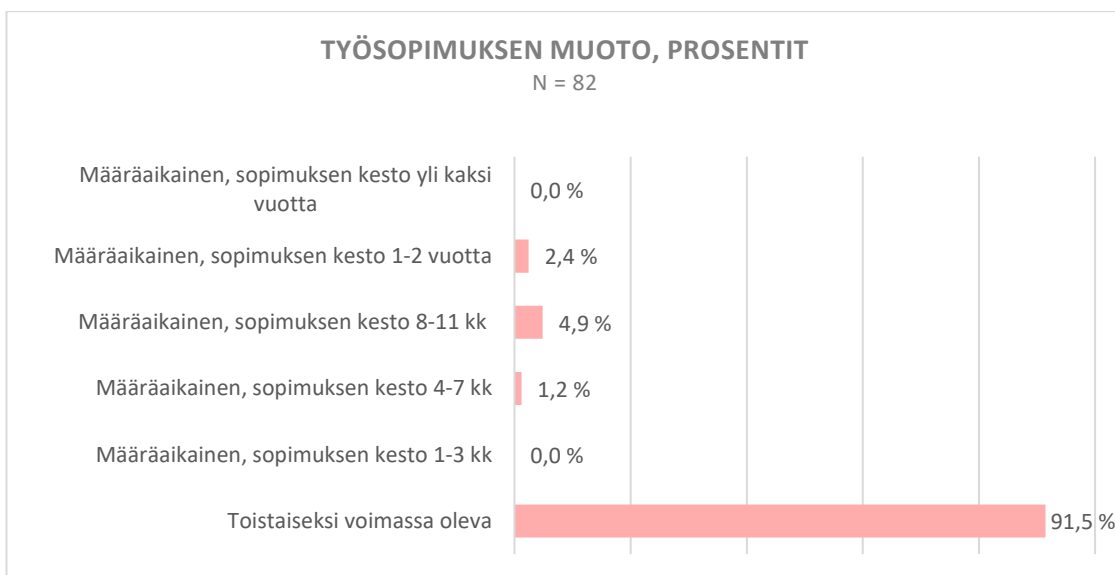
Vaihtoehdot	kpl	%
Toistaiseksi voimassa oleva	75	91,5 %
Määräaikainen, sopimuksen kesto 1-3 kk	0	0,0 %
Määräaikainen, sopimuksen kesto 4-7 kk	1	1,2 %
Määräaikainen, sopimuksen kesto 8-11 kk	4	4,9 %
Määräaikainen, sopimuksen kesto 1-2 vuotta	2	2,4 %
Määräaikainen, sopimuksen kesto yli kaksi vuotta	0	0,0 %
Yhteensä	82	100 %

Taulukko 2. Työsopimuksen muoto.

Kuvio 2. Työsopimuksen muoto, kappalemäärät.



Kuvio 3. Työsopimuksen muoto, prosentit.



Valtaosa vastaajista, 75 kpl (91,5 %), työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Määräaikaisten työsopimusten pieni määrä (yhteensä 7 kpl kaikista 82 vastauksesta) yllätti. 4-7 kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleviä vastaajia oli vain yksi (1,2 %), 8-11 kuukauden mittaisissa työsuhteissa olevia vastaajia neljä (4,9 %) ja 1-2 vuoden määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä 2 kpl (2,4 %). Tosin kyselyn toteuttamisen aikaan käynnissä ei ollut esimerkiksi kesätyösesonki, joka olisi todennäköisesti lisännyt määräaikaisten työsopimusten esiintymismäärää.

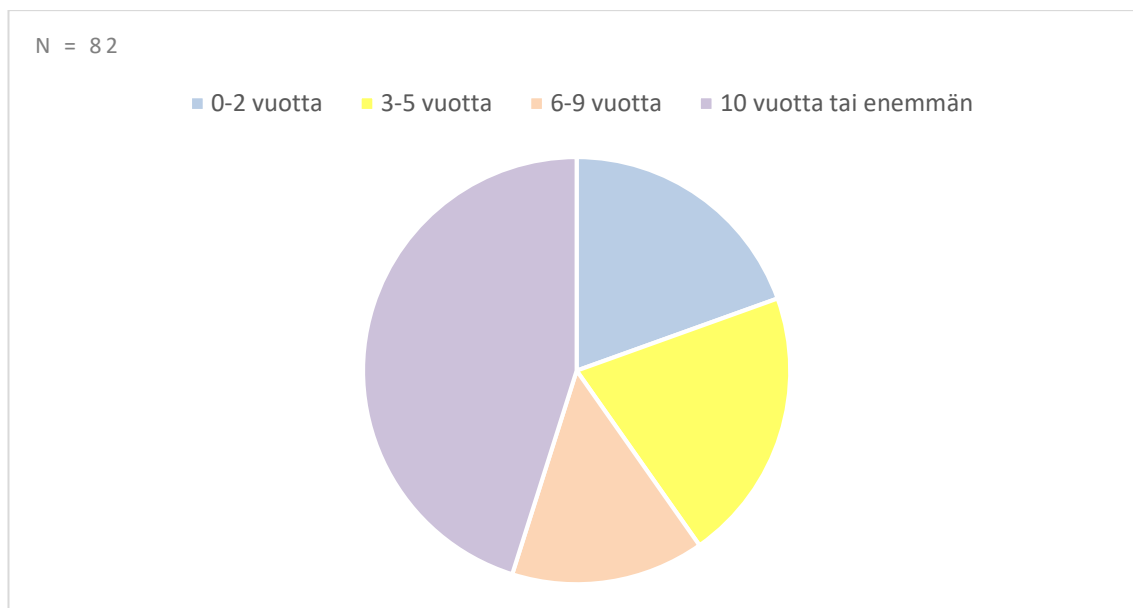
9.4 Työkokemusvuodet kaupan alalla

Kolmantena taustatietona haluttiin selvittää, kuinka pitkään vastaajat ovat työskennelleet kaupan alalla. Ennako-oletuksena oli, että kaupan alalla osa-aikaisina työskentelee runsaasti nuoria työntekijöitä, joilla ei voikaan olla vielä useiden vuosien työkokemusta alalla. Kyselyssä selvisi kuitenkin, että suurin osa vastaajista (45 %) oli työskennellyt kaupan alalla 10 vuotta tai pidempään.

Vaihtoehdot	kpl	%
0-2 vuotta	16	20 %
3-5 vuotta	17	21 %
6-9 vuotta	12	15 %
10 vuotta tai enemmän	37	45 %
Yhteensä	82	100 %

Taulukko 3. Työkokemusvuodet kaupan alalla.

Kuvio 4. Työkokemusvuodet kaupan alalla.



Lähes yhtä paljon oli vastaajia ryhmissä, jotka olivat työskennelleet kaupan alalla 0-2 vuotta (20 %) ja 3-5 vuotta (21 %). Vähiten vastaajia oli 6-9 työkokemusvuoden ryhmässä (15 %).

9.5 Työsopimukseen kirjatun työajan ja todellisen työajan vastaavuus

Neljännessä kysymyksessä vastaajat arvioivat asteikolla 1-5 sitä, miten hyvin heidän mielestään työsopimukseen kirjattu säännöllinen työaika vastaa toteutunutta työaika.

Asteikko oli rakennettu niin, että sen molemmissa päässä oli sanalliset vaihtoehdot ja väliin jäivät vaihtoehdot 2, 3 ja 4, joita ei oltu sen tarkemmin kuvailtu:

1 = tehty työaika ei vastaa työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaika

5 = tehty työaika vastaa täysin työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaika

Vaihtoehdot	kpl	%
1 tehty työaika ei vastaa työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaika	18	22,0 %
2	19	23,2 %
3	17	20,7 %
4	20	24,4 %
5 tehty työaika vastaa täysin työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaika	8	9,8 %
Yhteensä	82	100 %

Taulukko 4. Vastaajan arvio työsopimuksen ja toteutuneen työajan vastaavuudesta.

Kuvio 5. Vastaajan arvio työsopimuksen ja toteutuneen työajan vastaavuudesta.



Vastaukset jakautuivat vaihtoehtojen 1-4 kesken melko tasaisesti, vastausprosenttien vaihdella 20,7 % ja 24,4 % välillä. Kuvio 5 havainnollistaa hyvin vastausten melko tasaisen määrän vaihtoehtojen 1-4 välillä. Eniten (24,4 %) tuli 4-vastauksia, joka tarkoittaa, että tehty työaika vastaa vähintäänkin melko hyvin tai hyvin työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaika.

Toisaalta myös 1- ja 2-vastauksia tuli lähes yhtä paljon, joka osoittaa, että monen kyselyyn vastanneen kaupan alan työntekijän mielestä tehty työaika ei vastaa työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaika ollenkaan tai melko huonosti. Vain 9,8 prosenttia vastanneista koki, että työsopimukseen kirjattu työaika vastaa täysin työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaika.

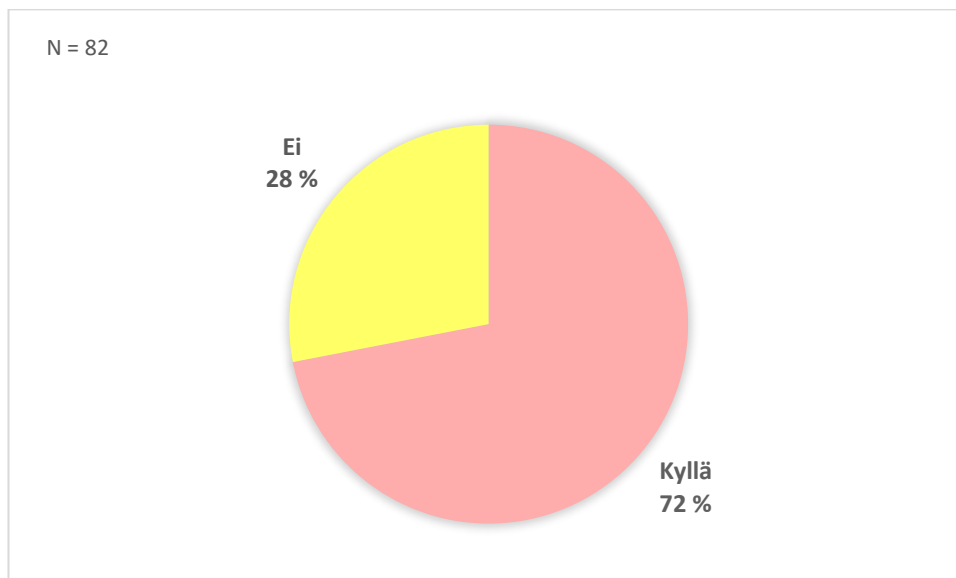
9.6 Tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä

Viidennessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, ovatko he tietoisia työajan tarkastelusäännöksestä, eli että työnantaja on velvollinen tarkastelemaan kunkin työntekijän viimeisen puolen vuoden aikana tekemää työaika ja tarvittaessa nostamaan työsopimukseen kirjattua viikkotyöaika, mikäli käy ilmi, että työntekijä tekee säännöllisesti enemmän työtunteja, kuin mitä työsopimuksella on sovittu.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	59	72 %
Ei	23	28 %
Yhteensä	82	100 %

Taulukko 5. Työntekijän tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä.

Kuvio 6. Työntekijän tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä.



Vastaajista 59 kpl eli 72 % oli tietoisia siitä, että työnantaja on velvollinen tarkastelemaan ja tarvittaessa nostamaan työsopimuksen työtunteja. 23 (28 %) vastaajaa ilmoittivat, etteivät olleet tietoisia työajan tarkastelusäännöksestä.

Yhtenä opinnäytetyöongelman apukysymyksistä oli selvittää, onko työntekijä tietoinen työajan tarkasteluun liittyvästä työehtosopimuksen pykälästä. Teoreettisessa viitekehysessä nostin esiin myös muita seikkoja, joiden epäilin saattavan vaikuttaa siihen, onko työntekijä tietoinen omista oikeuksistaan ja työnantajan velvollisuuksista. Vaikka työntekijän hyvä työehtosopimuksen sisällön tuntemus ei suoraan tarkoita sitä, että työehtosopimuksen säännöksiä noudatetaan työpaikoilla, työntekijän tietoisuus vaikuttaa olennaisesti siihen, osaako hän vaatia työnantajaltaan niitä toimenpiteitä, joihin työnantaja on velvollinen.

Palvelualojen ammattiliitolle tiedot eri kohderyhmien tietoisuuksista ovat arvokkaita, sillä tietojen avulla he voivat keskittyä tietämykseltään heikompien jäsenryhmiensä tietoisuuden kehittämiseen. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan enemmän sitä, mitkä muuttujat vaikuttavat työntekijän tietoisuuteen liittyen työajan tarkastelusäännökseen.

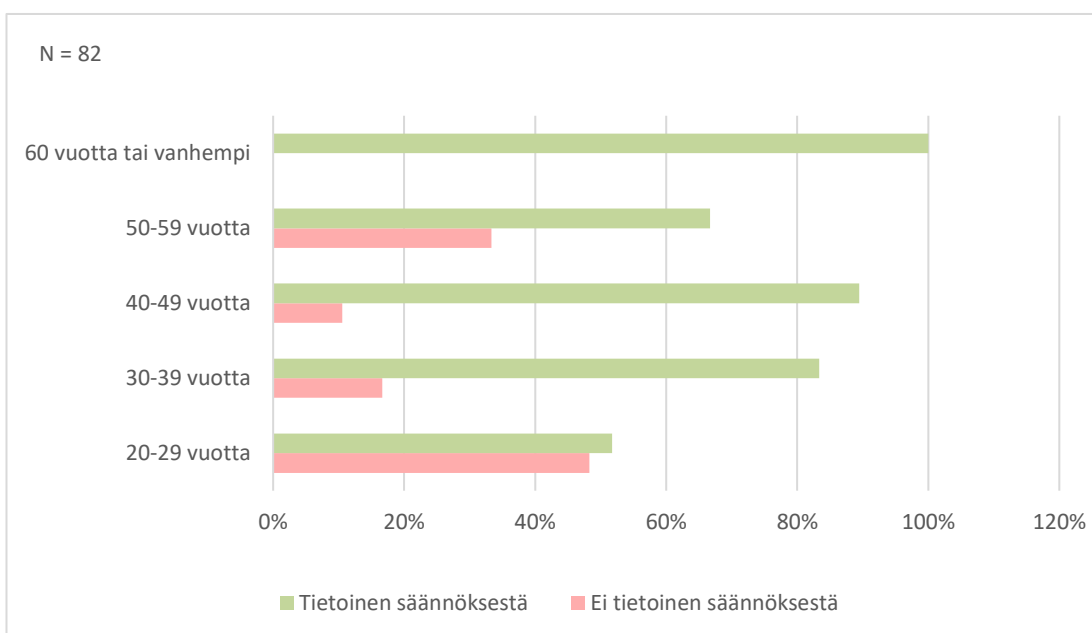
9.6.1 Tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä vastaajan iän mukaan tarkasteltuna

Statgraphicsin ristiintaulukointiominaisuuden avulla saatiin laskettua, miten vastaajien ikä vaikutti heidän tietoisuuteensa työajan tarkastelusäännöksestä.

	Ei	Kyllä	Yhteensä	Ei tietoinen säännöksestä	Tietoinen säännöksestä
20-29 vuotta	14	15	29	48 %	52 %
30-39 vuotta	3	15	18	17 %	83 %
40-49 vuotta	2	17	19	11 %	89 %
50-59 vuotta	4	8	12	33 %	67 %
60 vuotta tai vanhempi	0	4	4	0 %	100 %

Taulukko 6. Työntekijän tietoisuus iän mukaan lajiteltuna.

Kuvio 7. Työntekijän tietoisuus iän mukaan lajiteltuna.



Tuloksista kävi ilmi, että korkein tietoisuus oli tutkimuksen iäkkäimpien, eli 60-vuotiaiden tai sitä vanhempien ryhmässä. Kaikki 60-vuotiaat tai sitä vanhemmat olivat tietoisia työajan tarkastelusäännöksestä. Vähiten tietoisia oli nuorimpien, eli 20-29-vuotiaiden ikäryhmässä, joista 52 % tiesi säännöksestä ja 48 % ei tiennyt. Vaikka nämä tulosten ääripäät näyttävät nopealla tarkastelulla siltä, että iän kasvu vaikuttaa suoraan tietoisuuden kasvuun, ei asiaa kuitenkaan voida yleistää suoraan niin, sillä esimerkiksi

ikäryhmän 50-59v. tietoisuusprosentti (67 %) oli alempi, kuin 40-49-vuotiaiden ryhmässä (89 %). P-arvo 0,0201 osoittaa, että ero eri ikäryhmien välillä on tilastollisesti lähes merkitsevä.

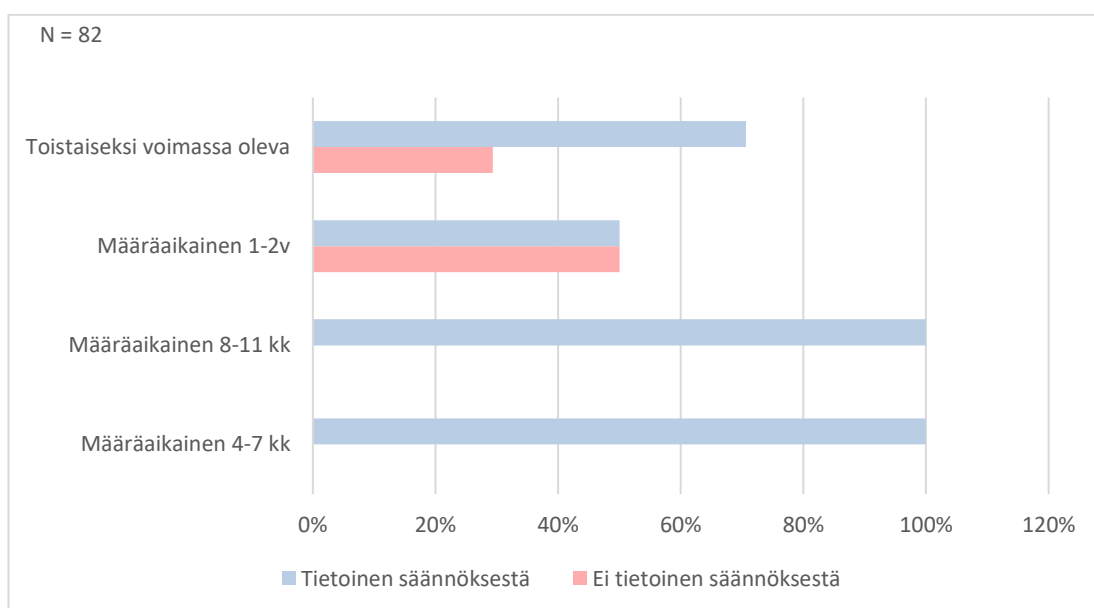
9.6.2 Tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä vastaajan työsopimuksen muodon mukaan tarkasteltuna

Analysointivaiheessa haluttiin myös selvittää, vaikuttaako työntekijän työsopimuksen muoto heidän tietoisuuteensa työajan tarkastelusäännöksestä. Kyselyyn vastasi ennakoitua vähemmän määräaikaista työntekijöitä (7 kpl), joten heidän osaltaan tuloksia ei voida pitää kovin luotettavina eikä yleistyksiä voida tehdä.

	Ei	Kyllä	Yhteensä	Ei tietoinen säännöksestä	Tietoinen säännöksestä
Määräaikainen 4-7 kk	0	1	1	0 %	100 %
Määräaikainen 8-11 kk	0	4	4	0 %	100 %
Määräaikainen 1-2v	1	1	2	50 %	50 %
Toistaiseksi voimassa oleva	22	53	75	29 %	71 %

Taulukko 7. Työntekijän tietoisuus työsopimuksen muodon mukaan lajiteltuna.

Kuvio 8. Työntekijän tietoisuus työsopimuksen muodon mukaan lajiteltuna.



Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevista 71 % tiesi työajan tarkastelusäännöksestä ja 29 % ei ollut tietoisia säännöksestä. Määräaikaisista muut ryhmät olivat tietoisia työajan tarkastelusäännöksestä, mutta 1-2 vuoden määräaikaisessa työsuhteessa olevista kahdesta vastaajasta toinen (50 %) ilmoitti, ettei ollut tietoinen työajan tarkastelusäännöksestä. P-arvoksi saatiin 0,4775 = ei tilastollisesti merkitsevä, eli työsuhteen muoto ei vaikuta työntekijöiden tietoisuuteen työajan tarkastelusäännöksestä.

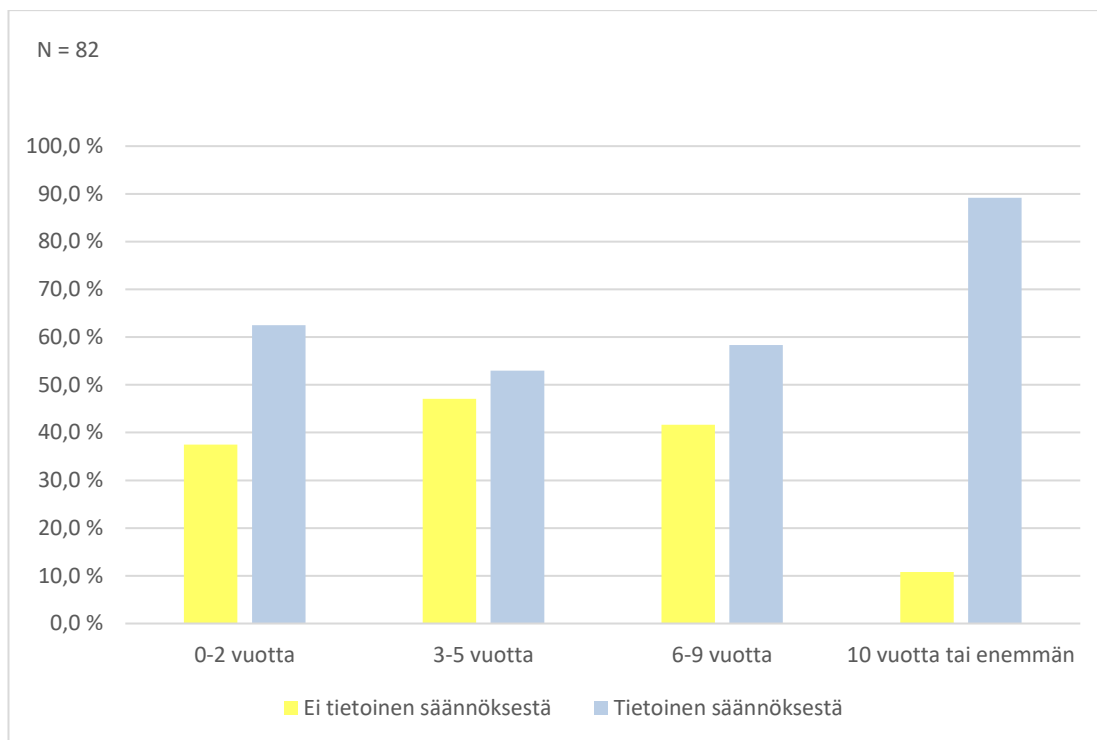
9.6.3 Tietoisuus työajan tarkastelusäännöksestä vastaajan työkokemuksen mukaan tarkasteltuna

Eräs mielenkiintoinen ennako-olettama jo opinnäytetyön alkumetreiltä asti oli, että työntekijän työkokemus saattaisi vaikuttaa olennaisesti siihen, kuinka hyvin työntekijä tuntee kaupan alan työehtosopimuksen sisällön ja omat oikeutensa. Kiinnostavaa oli myös nähdä, olivatko vasta vähän aikaa alalla työskennelleet tutustuneet jo kaupan alan työehtosopimukseen ja työajan tarkastelusäännökseen.

	Ei	Kyllä	Yhteensä	Ei tietoinen säännöksestä	Tietoinen säännöksestä
0-2 vuotta	6	10	16	37,5 %	62,5 %
3-5 vuotta	8	9	17	47,1 %	52,9 %
6-9 vuotta	5	7	12	41,7 %	58,3 %
10 vuotta tai enemmän	4	33	37	10,8 %	89,2 %

Taulukko 8. Työntekijän tietoisuus työkokemuksen mukaan lajiteltuna.

Kuvio 9. Työntekijän tietoisuus työkokemuksen mukaan lajiteltuna.



Tuloksista voidaan huomata, että ylivoimaisesti eniten (89,2 %) kyllä -vastauksia saatiin vastaajista pisimpään alalla työskennelleiltä. 10 vuotta tai pidempään alalla työskentelevät olivat muita ryhmiä paremmin tietoisia työajan tarkastelusäännöksestä. Heistä vain 10,8 prosenttia ei tiennyt säännöksestä.

Kaikkien ryhmien sisällä valtaosa vastaajista tiesi työajan tarkastelusäännöksestä. Kolmesta viiteen vuoteen alalla työskennelleiden ryhmästä kyllä- ja ei- vastausten määrät jakautuivat lähimmäksi toisiaan; 47,1 % vastaajista ei tiennyt säännöksestä ja 52,9 % tiesi. 6-9 vuotta alalla työskennelleistä 58,3 % oli tietoisia säännöksestä.

Alalla lyhimpään työskennelleiden vastaajien ryhmä ei suinkaan ollut huonoiten perillä työajan tarkastelusäännöksestä. 0-2 vuotta alalla työskennelleistä 62,5 % oli tietoisia säännöksestä. Oli hienoa havaita, että vasta vähän aikaa alalla työskennelleet olivat kaikista ryhmistä toiseksi parhaiten tietoisia työajan tarkastelusäännöksestä. Eri ryhmien välillä oli tilastollisesti lähes merkitsevä ($p = 0,0162$) ero tietoisuudessa.

9.7 Toteutuneen työajan tarkkailua koskeva keskustelu

Yksi tärkeimmistä asioista opinnäytetyöongelman kannalta oli saada tietää, onko kaupan alan työpaikoilla työnantajan ja työntekijän välillä käyty työehtosopimuksen 6 § mukaisia keskusteluja työajan tarkkailuun liittyen. Lisäksi tärkeää oli selvittää, kuinka usein keskusteluja oli käyty ja mihin tilanteisiin ja toimenpiteisiin keskustelut johtivat.

Kyselyn kuudennessa kysymyksessä kysyttiin, onko työpaikalla käyty työaikaa koskevaa keskustelua. Koska loput kysymykset (7-12) olivat tarkentavia lisäkysymyksiä liittyen käytyyn työaikakeskusteluun, päättyi kyselyyn vastaaminen niiden vastaajien osalta kuudenteen kysymykseen, jotka eivät olleet käyneet työnantajansa kanssa työajan tarkastelua koskevaa keskustelua. Tämän takia suuri osa vastaajista tipahti pois kysymyksen 6 kohdalla. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan kyselyn työaikakeskustelua koskevia tuloksia.

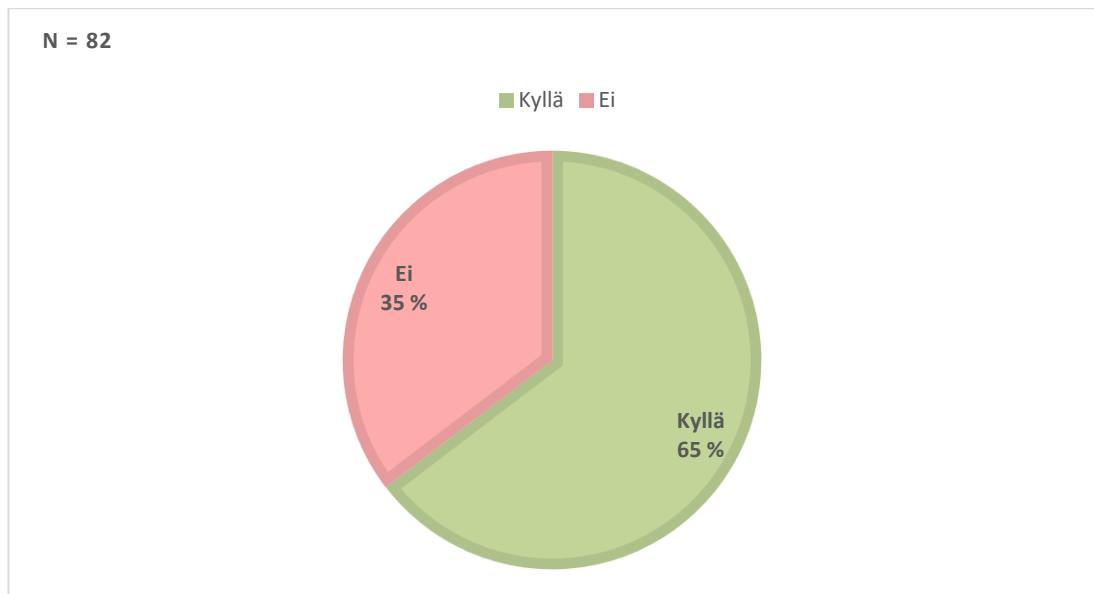
9.7.1 Työaikakeskustelu

Kuudennessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, onko työnantaja keskustellut työntekijän kanssa siitä, vastaako tämän työsopimukseen kirjattu viikkotyöaika sitä, kuinka monta tuntia vastaaja todellisuudessa työskentelee viikossa.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	53	65 %
Ei	29	35 %
Yhteensä	82	100 %

Taulukko 9. Työaikakeskustelut.

Kuvio 10. Työaikakeskustelut.



65 % (53 kpl) vastaajista kertoi, että työnantaja ja -tekijä olivat keskustelleet toteutuneen työmäärän ja työsopimuksen työtuntien kohtaamisesta. 29 vastaajaa eli 35 % kuitenkin vastasi, ettei keskustelua ole käyty.

9.7.2 Työaikakeskustelun säännöllisyys

Niiltä, jotka olivat käyneet työnantajan kanssa työaikaa koskevan keskustelun, haluttiin kysyä vielä joitain tarkentavia lisäkysymyksiä. Vaikka kuudennessa kysymyksessä 53 vastaajaa kertoi käyneensä keskustelun työsopimustuntien ja todellisen työajan kohtaamisesta, jatkoi seitsemänteen kysymykseen enää vain 33 vastaajaa.

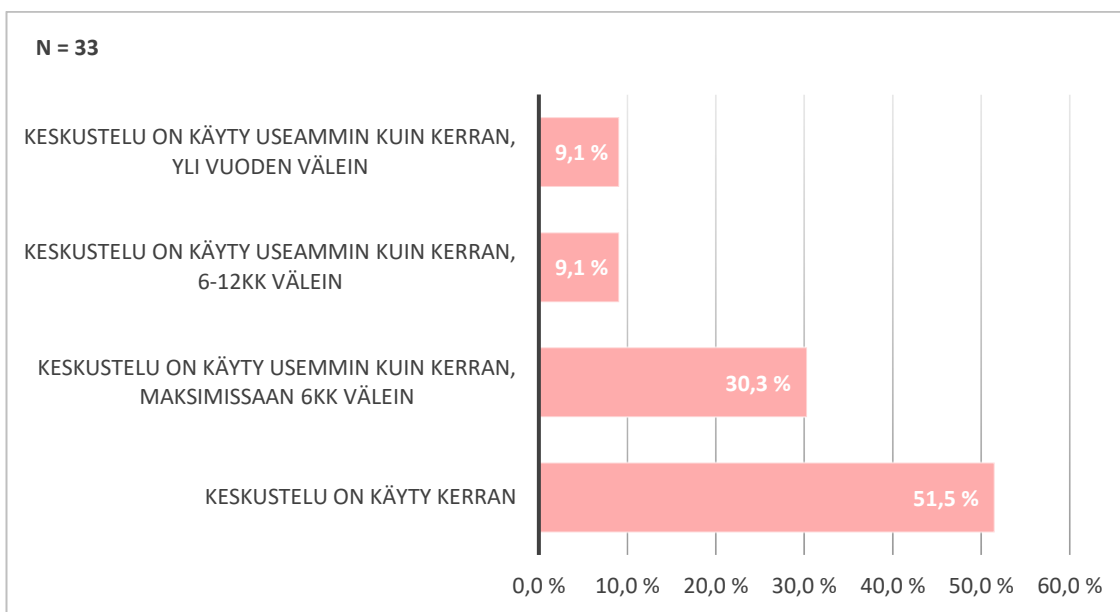
Seitsemännessä kohdassa kysyttiin, kuinka usein työaikaa koskeva keskustelu on käyty. Kaupan alan työehtosopimuksen mukaan työnantaja on velvollinen pitämään kuuden kuukauden välein työntekijän kanssa keskustelun, jossa tarkkaillaan työsopimustuntien ja toteutuneen työajan vastaavuutta. Paikallisesti sopimalla voidaan sopia maksimissaan vuoden tarkasteluvälistä. (Kaupan alan työehtosopimus, 6 §.) Mikään ei siis estä työnantajaa pitämästä keskustelua useammin kuin puolen vuoden välein. Siksi kyselyssä haluttiin selvittää, millaisilla aikaväleillä keskustelut oli toteutettu.

Vastaukset jakautuivat seuraavasti:

Vaihtoehdot	kpl	%
Keskustelu on käyty kerran	17	51,5 %
Keskustelu on käyty useammin kuin kerran, maksimissaan 6kk välein	10	30,3 %
Keskustelu on käyty useammin kuin kerran, 6-12kk välein	3	9,1 %
Keskustelu on käyty useammin kuin kerran, yli vuoden välein	3	9,1 %
Yhteensä	33	100 %

Taulukko 10. Työaikakeskustelun säännöllisyys.

Kuvio 11. Työaikakeskustelun säännöllisyys.



Yli puolet (51,5 %) ilmoitti, että työaikaa koskeva keskustelu oli käyty vain kerran. 30,3 % vastaajista kertoi, että keskustelu oli käyty useammin kuin kerran, maksimissaan kuuden kuukauden välein, joka tarkoittaa, että työajan tarkastelu noudatti työehtosopimuksen säännöstä.

9,1 prosenttia kaikista vastauksista sai vaihtoehto, jossa keskustelu oli käyty 6-12 kk välein, eli ilmeisesti näillä työpaikoilla oli työpaikkakohtaisesti sovittu 6 kuukautta pidemmästä tarkasteluvälistä. Tismalleen saman verran (9,1 %) vastauksia sai vaihtoehto, jossa työaikakeskustelu oli käyty yli vuoden välein. Viimeksi mainittu on vastoin työehtosopimuksen säännöstä, sillä keskustelu tulisi käydä maksimissaan vuoden välein.

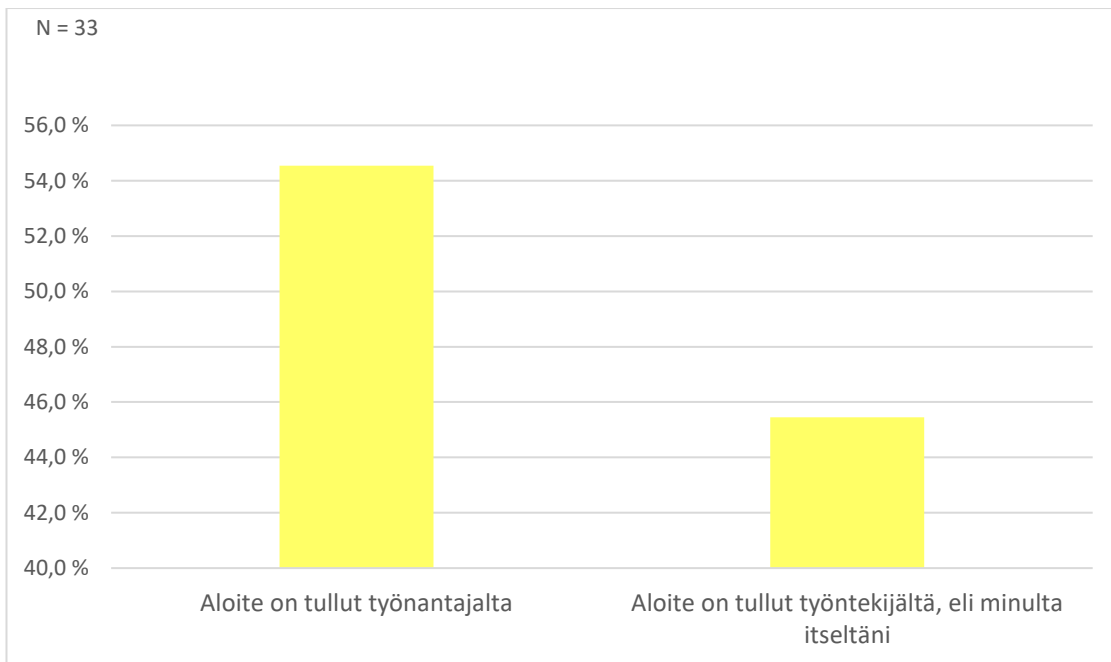
9.7.3 Työajan tarkkailu – aloitteentekijänä työnantaja vai työntekijä?

Kaupan alan työehtosopimuksen mukaan työnantajan tulee määrittää ajankohta työajan tarkastelua varten (Kaupan alan työehtosopimus, 9 §). Kyselyn avulla haluttiin kuitenkin selvittää, onko säännös toteutunut, vai onko työntekijä joutunut itse pyytämään työajan tarkastelua.

Vaihtoehdot	kpl	%
Aloite on tullut työnantajalta	18	54,5 %
Aloite on tullut työntekijältä, eli minulta itseltäni	15	45,5 %
Yhteensä	33	100,0 %

Taulukko 11. Työajan tarkkailun aloitteentekijä.

Kuvio 12. Työajan tarkkailun aloitteentekijä.



Jopa 45,5 % vastaajista kertoi, että aloite työajan tarkkailuun on tullut työntekijältä. Loput 54,5 % kertoi työnantajan tehneen aloitteen.

Vastausten melko tasainen jakautuminen vastausvaihtoehtojen välillä herättää ajatuksia. Mitä jos nyt aloitteen tehneet työntekijät eivät olisi olleet tietoisia työajan tarkastelusäännöksestä? Olisiko työajan tarkastelu jäänyt silloin heidän osaltaan kokonaan toteuttamatta? Tämä taas saattaa vaikuttaa välillisesti työntekijän talouteen, sillä ilman

työajan tarkastelua työsopimustunteja ei välttämättä nostettaisi. Ajantasaiset, todellista työmäärää vastaavat työsopimustunnit lisäävät varmuutta toimeentulosta.

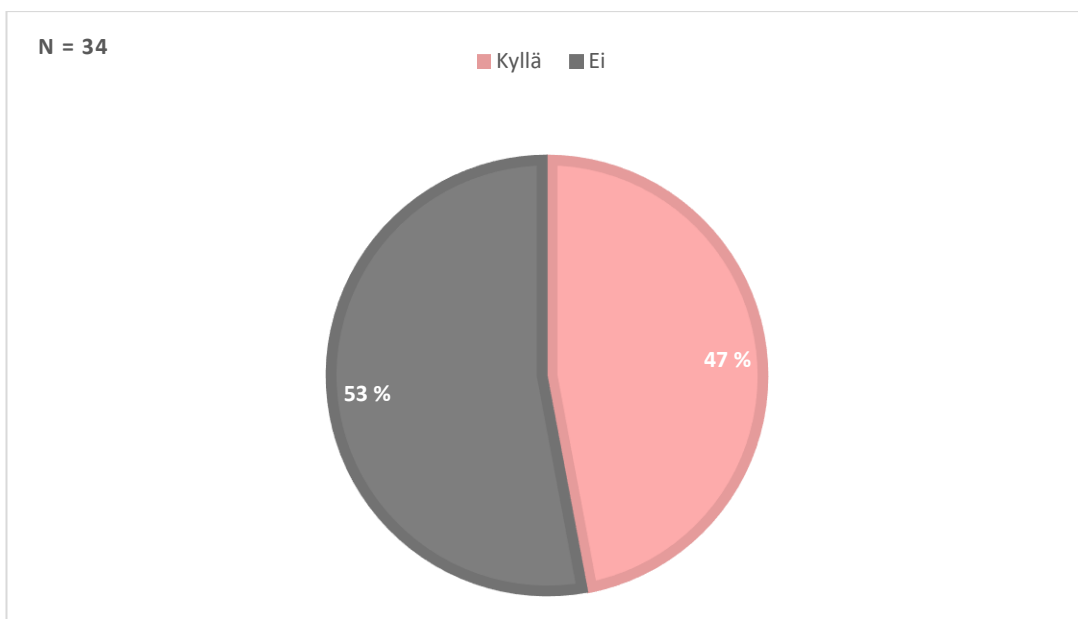
9.7.4 Työajan tarkastelun tulokset

Yhdeksännessä kysymyksessä haluttiin selvittää, onko työnantajan kanssa käydyssä työaikakeskustelussa yhdessä todettu, että vastaaja tekee enemmän työtunteja, kuin tämän työsopimukseen on kirjattu.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	16	47,1 %
Ei	18	52,9 %
Yhteensä	34	100,0 %

Taulukko 12. Työajan tarkastelu – työsopimuksen ja toteutuneen työajan vastaavuus.

Kuvio 13. Työajan tarkastelu – työsopimuksen ja toteutuneen työajan vastaavuus.



Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti. Ei-vastauksia saatiin 52,9 %. Kysymyksen muotoilusta voidaan esittää jälkikäteen pientä kritiikkiä. Erityisesti *yhdessä*-sanan käytöstä voidaan antaa kritiikkiä, sillä ei-vastaus voi tässä kohdassa tarkoittaa joko, että työsopimustuntien on todettu olevan ajan tasalla toteutuneeseen työaikaan nähden,

tai että keskustelu on päättynyt tilanteeseen, jossa osapuolet ovat eri mieltä – eli yhdessä ei olla päästy lopputulokseen.

47,1 % vastaajista kuitenkin kertoi, että työajan tarkastelussa oli yhdessä havaittu työntekijän työskentelevän enemmän, kuin mitä työsopimuksessa on sovittu.

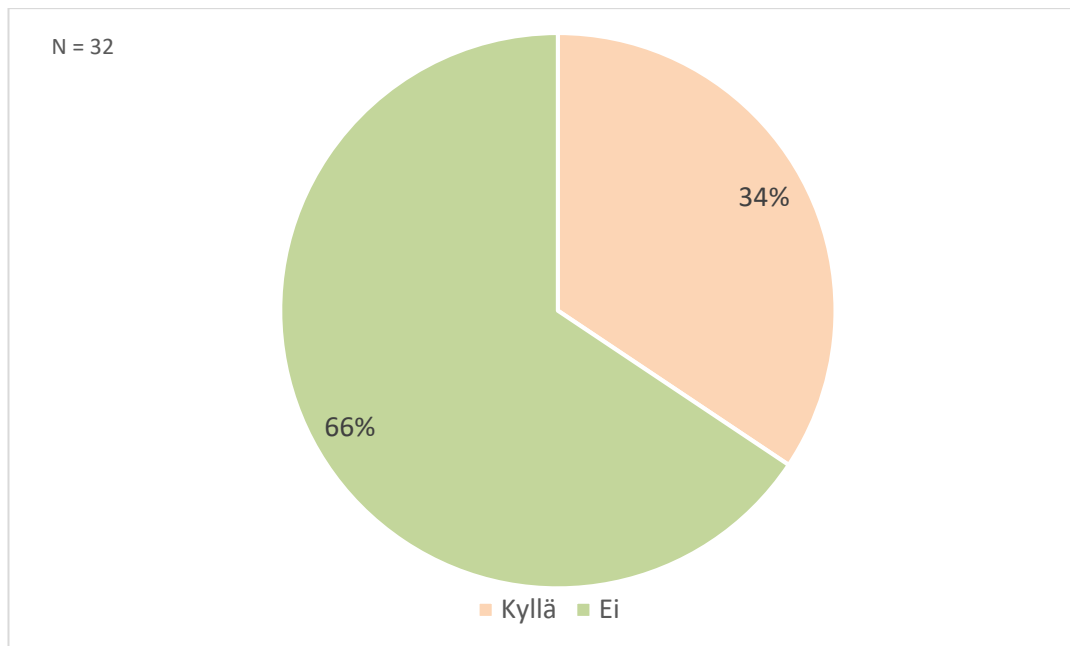
9.7.5 Työsopimuksen työtuntien korottamiseen liittyvät erimielisyydet

Tutkimuksessa haluttiin tuoda esille myös sellaisia mahdollisia tilanteita, jossa työajan tarkastelu ei ole päättynyt yksimieliseen ratkaisuun. Siksi vastaajilta kysyttiin, onko työaikakeskustelu johtanut tilanteeseen, jossa työntekijän ja työntekijän välillä on erimielisyyttä siitä, pitäisikö työsopimustunteja korottaa.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	11	34 %
Ei	21	66 %
Yhteensä	32	100 %

Taulukko 13. Työajan tarkastelu – onko työajan tarkastelu johtanut erimielisyyteen?

Kuvio 14. Työajan tarkastelu – onko työajan tarkastelu johtanut erimielisyyteen?



Vastaajista 34 % kertoi työajan tarkastelua koskevan keskustelun johtaneen erimielisyystilanteeseen. 66 % ilmoitti, ettei keskustelusta syntynyt erimielisyyttä.

Yksi mahdollinen syy sille, miksi työntekijä ja työnantaja ovat eri mieltä siitä, pitäisikö työsopimuksen työtunteja korottaa, on työnantajan perustelut siitä, miksi toteutuneen työajan ja työsopimustuntien välillä on eroja. Työehtosopimuksen 6 § mukaan työnantajan tulee kirjallisesti perustella, miksi tehty työaika ei vastaa työsopimustunteja. Jos todellinen työaika on ilman perusteltua syytä työsopimustunteja pidempi, tulee työsopimustunnit päivittää todellista työaikaa vastaaviksi. (Kaupan alan työehtosopimus, 6 §.) Työehtosopimus ei kuitenkaan määrittele sellaisia perusteluja, joihin vedoten työnantaja voi hyväksyttävästi jättää työsopimustunnit päivittämättä. Tilanne saattaa jäädä siis epäselväksi kummallekin osapuolelle.

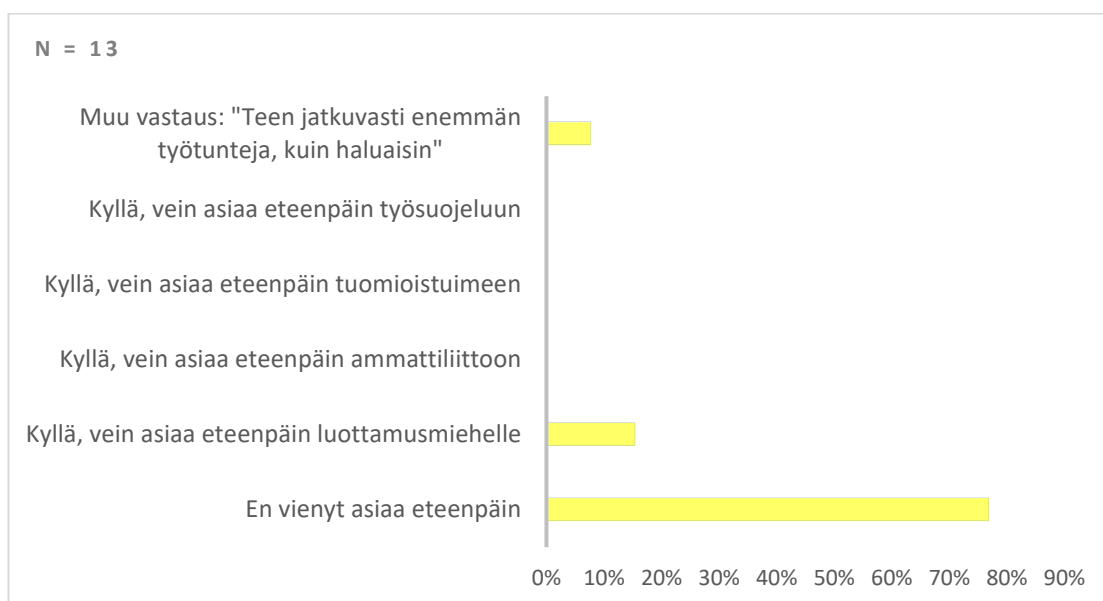
9.7.6 Erimielisyystilanne – asian vieminen eteenpäin

Niiltä vastaajilta, jotka olivat kertoneet työajan tarkastelun johtaneen erimielisyystilanteeseen, kysyttiin, veivätkö he asiaa jollain tavalla eteenpäin tilanteen selvittämiseksi. On huomioitavaa, että koska tähän kysymykseen saatiin enää vain 13 vastausta, saaduista tuloksista ei voida tehdä yleistyksiä.

Vaihtoehdot	kpl	%
En vienyt asiaa eteenpäin	10	77 %
Kyllä, vein asiaa eteenpäin luottamusmiehelle	2	15 %
Kyllä, vein asiaa eteenpäin ammattiliittoon	0	0 %
Kyllä, vein asiaa eteenpäin tuomioistuimeen	0	0 %
Kyllä, vein asiaa eteenpäin työsuojeluun	0	0 %
Muu vastaus: "Teen jatkuvasti enemmän työtunteja, kuin haluaisin"	1	8 %
Yhteensä	13	100 %

Taulukko 14. Erimielisyydet – asian vieminen eteenpäin.

Kuvio 15. Erimielisyydet – asian vieminen eteenpäin.



Vastaajista kymmenen (77 %) kertoi, ettei vienyt asiaa eteenpäin erimielisyytilanteen jälkeen. Kaksi vastaajaa (15 %) ilmoitti vieneensä asian eteenpäin luottamusmiehelle. Lisäksi vastaajille annettiin vastausvaihtoehdoksi “muu”, jossa vastaaja sai itse kirjoittaa vapaavalintaisen vastauksensa. Yksi vastaaja kertoi, että hänelle annetaan jatkuvasti enemmän työtunteja, kuin hän haluaisi tehdä. Mikäli kyse on lisätyöstä, on työntekijä oikeutettu kieltäytymään siitä, ellei työsopimuksessa ole sovittu lisätyöstä (Työaikalaki, 5 luku 17 §). Koska en tunne tapauksen taustoja, en voi kuitenkaan lähteä tutkimaan asiaa tämän tarkemmin.

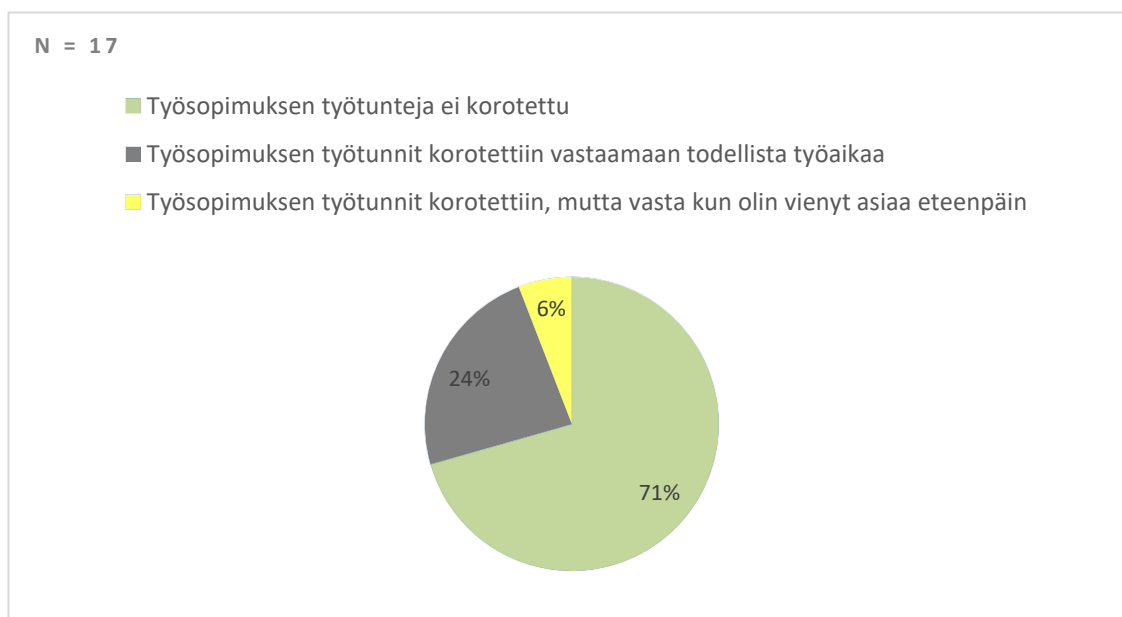
9.7.7 Työajan tarkastelun lopputulos – korotettiin työsopimustunteja?

Viimeisen kysymyksen avulla haluttiin saada tietää, korotettiin työsopimuksen työtunteja, mikäli työajan tarkastelu osoitti, että työntekijän todellinen työaika on pidempi, kuin työsopimuksessa on sovittu. Koska aiemmissa kysymyksissä käsiteltiin erimielisyystilanteita, haluttiin vastausvaihtoehtojen avulla selvittää, tarvittiinko tilanteen lopputuleman saavuttamiseksi jonkun tahon, kuten luottamusmiehen apua.

Vaihtoehdot	kpl	%
Työsopimuksen työtunteja ei korotettu	12	71 %
Työsopimuksen työtunnit korotettiin vastaamaan todellista työaika	4	24 %
Työsopimuksen työtunnit korotettiin, mutta vasta kun olin vienyt asiaa eteenpäin	1	6 %
Yhteensä	17	100 %

Taulukko 15. Työsopimustuntien korottaminen.

Kuvio 16. Työsopimustuntien korottaminen.



Vastauksia tähän kysymykseen saatiin enää 17 kpl, joten saatujen tulosten perusteella ei voida tehdä luotettavia yleistyksiä. 12 vastaajaa eli 71 % ilmoitti, että loppujen lopuksi työsopimuksen työtunteja ei korotettu. 4 kpl (24 %) kertoi työajan tarkastelun johtaneen työsopimustuntien korotukseen todellista työaika vastavaksi. Yksi vastaaja (6 %) ilmoitti, että työsopimustunnit korotettiin vastaamaan todellista työaika, mutta vasta sen jälkeen, kun vastaaja oli vienyt asiaa eteenpäin.

10 TULOSTEN TARKASTELU

10.1 Työajan tarkkailusäännöksen toteutuminen kaupan alalla

Opinnäytetyöongelmanani oli selvittää, miten kaupan alan työehtosopimuksen 6 § on toteutunut käytännössä. Ongelma sisältää monia apukysymyksiä, joiden avulla päästään pureutumaan asiaan syvemmin. Pelkkä tieto siitä, onko työaika tarkasteltu, ei vielä tuo esiin muita asian ympärillä olevia ilmiöitä. Apukysymysten avulla haluttiin selvittää esimerkiksi, mitkä asiat johtavat siihen, ettei säännös toteudu. Epäkohtien löytymisen myötä opinnäytetyön toimeksiantaja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pystyy jatkossa keskittymään erityisesti niiden asioiden kehittämiseen. Apukysymykset olivat seuraavanlaisia:

- Onko työpaikoilla todellisuudessa tarkasteltu työajan ja työ sopimukseen kirjattun viikkotyöajan vastaavuutta?
- Kuinka pitkään työntekijät ovat työskennelleet kaupan alalla?
- Kuinka usein tarkastelu on tehty?
- Onko tarkastelu tehty työnantajan vai työntekijän aloitteesta?
- Ovatko työntekijät tietoisia siitä, että toteutunutta työaika tulisi tarkastella?
- Mikäli toteutunut työaika on ollut työ sopimusta pidempi, onko työ sopimuksen työaika lisätty?

Lisäksi haluttiin selvittää, eroavatko omat tutkimustulokseni aiemmin aihetta luottamusmiesten kautta tutkineen asiantuntija Marianne Frimanin saamiin tuloksiin.

Pitkä työkokemus vaikutti positiivisesti siihen, miten työehtosopimuksen kirjaus tunnettiin. Kyselyyn vastasi eniten 10 vuotta tai yli alalla työskennelleitä ja heistä 89 prosenttia tiesi työajan tarkastelusäännöksestä. Iäkkäämmät, 60-vuotiaat tai vanhemmat vastaajat olivat myös hyvin tietoisia säännöksestä. Kyselyn nuorimman ikäryhmän tietoisuus oli kaikkein alin. Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista oli vakituinen työsuhde, eikä työ sopimuksen muoto vaikuttanut siihen, miten säännös tunnettiin.

Vastaajien ilmoituksen mukaan työaika oli tarkasteltu valtaosassa työpaikkoja. Yli puolet vastasi, että tarkastelu oli tehty vain kerran. Työehtosopimuksen vastaisia, yli

vuoden mittaisia välejä työajan tarkasteluissa ilmeni muutamassa vastauksessa. 40 prosenttia vastaajista kertoi, että tarkastelu oli tehty työehtosopimuksen mukaisin väliajoin.

Aloite työajan tarkasteluun oli tullut suuressa osassa tapauksista (45,5%) työntekijältä itseltään. On hienoa, miten laajasti vastaajat olivat tietoisia työajan tarkastelusäännöksestä, vaikka kyseessä on työehtosopimuksessa vielä kohtalaisen tuore säännös. Työnantajan velvollisuus on määrittää ajankohta työajan tarkastelulle, mutta ilmeisen usein työntekijä joutuu muistuttamaan työnantajaa asiasta. Työnantajien pitäisi parantaa aktiivisuuttaan asian suhteen. Elleivät työntekijät tuntisi työajan tarkastelusäännöstä näinkin hyvin, jäisi lähes puolet työajan tarkasteluista tekemättä.

Työntekijöiltä löytyy tietoa ja rohkeutta pyytää tuntitarkastelua, mutta niistä, jotka eivät olleet työnantajan kanssa samaa mieltä tarkastelun lopputuloksesta jopa 77 % tyytyi tilanteeseen, eikä vienyt asiaa eteenpäin. Loppujen lopuksi työajan tarkastelu ei johtanut työsopimustuntien korottamiseen kuin harvassa tapauksessa. Tulee kuitenkin muistaa, että työsopimustuntien korottamisesta kysyttiin kyselyn lopussa, jolloin vastaajia oli enää kourallinen. Noin 20 vastaajaa, jotka ilmoittivat käyneensä työajan tarkastelua koskevan keskustelun työnantajansa kanssa, jättivät vastaamatta työtuntien korottamista koskevaan kysymykseen. Täten tuloksia tarkastelun lopputuloksista ei voida pitää kovin luotettavina.

10.2 Tulosten yhdenmukaisuus aiemman tutkimuksen kanssa

Marianne Frimanin keväällä 2019 teettämässä tutkimuksessa selvisi, että uudesta työehtosopimuksen työajan tarkkailua koskevasta kirjauksesta on ollut hyötyä työpaikoilla. Friman toteutti tutkimuksensa kyselynä, johon vastasi 128 kaupan alan luottamusmiestä. Tutkimuksen mukaan 75 % vastaajista ilmoitti, että säännös tunnetaan työpaikoilla hyvin ja sitä pyritään hyödyntämään. Lisäksi säännöksestä oli ollut konkreettista apua työsopimustuntien nousun myötä, sillä jopa 67 % vastaajista kertoi työsopimustuntien nousseen tarkastelun myötä. Friman painotti myös, miten tärkeää on, että

työntekijät itse tuntevat kirjauksen ja osaavat täten pyytää tuntitarkastelua. (Palvelu-alojen ammattiliiton www-sivut 2020.)

Nyt teetetty tutkimus ei ole täysin vertailukelpoinen Frimanin tutkimuksen kanssa, sillä Frimanin kysely suunnattiin kaupan alan luottamusmiehille ja nyt tehty kysely suoraan työntekijöille. Lisäksi vastaajamäärä jäi erityisesti kyselyn loppupään kysymyksissä liian pieneksi. Joitain samankaltaisuuksia tuloksista voidaan kuitenkin nähdä. Myös nyt teetetyssä työntekijöille suunnatussa kyselyssä kävi ilmi, että työajan tarkkailua koskeva kirjaus tunnettiin laajasti, sillä 72 % vastaajista ilmoitti tuntevansa säännöksen. Kirjauksen tunnettavuus johtaa työntekijöiden aktiivisuuteen tuntitarkastelun pyytämisessä. Kirjauksen hyödynnettävyys työpaikoilla jäi kuitenkin mietityttämään, sillä nyt luotettavaa tulosta työsopimustuntien korottamisista ei saatu.

10.3 Tulosten hyödynnettävyys

Vaikka erityisesti osa tuloksista jäi pienen vastaajamäärän takia luotettavuudeltaan melko laihoiksi, voi toimeksiantaja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry kuitenkin hyödyntää opinnäytetyötäni ainakin osittain.

Oli ilahduttavaa huomata, miten hyvin työajan tarkastelua koskeva kirjaus jo tunnetaan alan työntekijöiden keskuudessa. Mitä tunnetumpi kirjaus on, sitä varmemmin tarkasteluja tehdään. Työntekijöillä on myös tarvittavaa rohkeutta pyytää itse tarkastelua, ellei sitä työnantajan aloitteesta ole tehty. Mikäli työntekijöiden tietoisuutta säännöksestä pystyttäisiin edelleen parantamaan, varmistaisi se, että työajan seuranta koskevia keskusteluja käytäisiin työpaikoilla nykyistä enemmän. Työntekijöiden tietoisuutta voisi yrittää parantaa esimerkiksi sähköisten uutiskirjeiden tyypillisillä infoilla tai viedä tietoa työntekijöille luottamusmiesten kautta. Myös työajan seurannan säännöllisyydestä voisi muistuttaa työntekijöitä. Jokainen tietää, miten nopeasti puoli vuotta vie rähtää, joten työntekijät eivät välttämättä hoksaa, kuinka usein työajan tarkastelu pitäisi oikeasti tehdä.

Kyselyssä kävi myös ilmi, että työajan tarkastelu voi päättyä erimielisyystilanteeseen työntekijän ja työnantajan välillä. Harva työntekijä lähtee kuitenkaan purkamaan erimielisyystilannetta esimerkiksi pyytämällä luottamusmieheltä tai ammattiliitolta apua. Tilanne voi olla hämmentävä kummankin osapuolen kannalta. Työehtosopimuksessa ei määritellä, mitkä ovat tarpeeksi hyvät perustelut sille, että työsopimuksen työtunteja ei koroteta, vaikka tarkastelussa havaittaisiinkin eroja tehdyn työajan ja työsopimustuntien välillä. Tuskin kuitenkaan aivan mikä tahansa selitys kelpaa syyksi sille, ettei työsopimustunteja koroteta. Työehtosopimuksen työaika koskevaa pykälää voisi tältä osin tarkentaa, jotta hyväksyttävät perustelut olisivat selkeämpiä kaikille osapuolille.

Mielestäni työajan tarkastelun kehitystä kaupan alalla tulee jatkossakin seurata. Työajan tarkastelu on vielä kaupan ammattilaisille melko tuore säännös, mutta siitä pitäisi saada luotua totuttu rutiini. Moni nuori aloittaa työuransa palvelualoilla, joten erityisesti alalle tulijoiden olisi tärkeä saada heti uransa alussa tietää omat oikeutensa työelämässä.

11 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

“Tutkimuksen pätevyys (validius) tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata” (Vilka 2015, 124). Validiutta pitää punnita jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, sillä mikäli tutkittavat ymmärtävät kyselylomakkeen kysymykset eri tavalla, kuin tutkija on tarkoittanut, on tutkimuksessa silloin systemaattinen virhe. Luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta ja kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Tutkimuksen pitäisi olla sellainen, että mikäli se toistettaisiin saman henkilön kohdalla, saataisiin edelleen sama tulos tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus syntyy sekä pätevydestä että luotettavuudesta. (Vilka 2015, 124-125.)

Tutkimusmenetelmänä olleen kyselyn linkki lähetettiin PAM:in toimesta heidän kaupan alalla työskenteleville jäsenilleen. Koska jäsenrekisteristä ei pysytty erottelemaan koko- ja osa-aikaisia työntekijöitä, piti otoskokoa kasvattaa reilusti suunnitellusta.

Vaikka kysely lähetettiin 1486 henkilölle, saatiin vastauksia vain 83 kpl. Kyselyn edessä vastaajia karsiutui edelleen, sillä osaan kysymyksistä pystyi vastaamaan vaan ne, jotka olivat käyneet työnantajansa kanssa työajan tarkastelua koskevan keskustelun. Siksi erityisesti kysymysten 7-12 vastaajamäärä jäi niin heikoksi, ettei tutkitun otoksen voida katsoa edustavan perusjoukkoa, eli osa-aikaisia kaupan alalla työskenteleviä PAM:in jäseniä. Luotettavimpina voidaan pitää kysymysten 1-6 tuloksia, sillä niihin saatiin enemmän vastauksia, kuin loppupään kysymyksiin.

Kysely toteutettiin aikavälillä 2.-17.4.2020, eli niihin aikoihin, kun koronavirus oli alkanut levitä Suomessa. Tilanne johti laajamittaisiin lomautuksiin ja irtisanomisiin kaupan alalla. Stressaava yhteiskuntatilanne saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että vastausmäärät jäivät alhaisiksi. Olemassa oli riski, että muuttuneet työtilanteet kaupan alalla vaikuttaisivat vastausten luotettavuuteen. Siksi kyselyn saatekirjeessä (LIITE 1) pyydettiin vastaajia miettimään vastatessaan aikaa ennen koronaviruksen aiheuttamaa vallitsevaa tilannetta.

Erityisesti juridisissa tutkimuksissa saattaa olla haastavaa saada kysymykset sellaiseen muotoon, että ne ovat helposti ymmärrettäviä, mutteivat menetä juridista merkitystään. Kysymykset yritettiin muotoilla helposti ymmärrettäviksi, mutta silti ei voida varmuudella tietää ovatko vastaajat ymmärtäneet kaikki kysymykset juuri niin, kuin ne tarkoitettiin. Kysymyksen numero 9 (“onko työnantajan kanssa käydyssä työaikakeskustelussa yhdessä todettu, että teet enemmän työtunteja, kuin työ sopimukseesi on kirjattu?”) olisi voitu asetella selkeämmin, sillä nyt ei-vastauksen voi antaa kahdessa eri tapauksessa: joko, että työ sopimustuntien on todettu olevan ajan tasalla toteutuneeseen työaikaan nähden, tai että keskustelu on päättynyt tilanteeseen, jossa osapuolet ovat eri mieltä; silloinhan “yhdessä todettu” on väärä ilmaisu asialle.

12 LOPPUTULOKSEN ARVIOINTI

Kun PAM:in neuvontapäällikkö Juha Ojala ehdotti opinnäytetyökseni tätä aihetta, tuntui se heti omalta. Olen itse työskennellyt täysi-ikäistymiseni jälkeiset vuodet kaupan

alalla ja nähnyt, miten työsopimustuntien ja todellisen työajan välillä voi olla suuriakin eroja. Työsopimustuntien korottaminen todellista vastaavaksi voi tuoda monelle työntekijälle huomattavaa lisäystä palkkapussiin.

Työn teoriaosan tärkeimpiä lähteitä oli uusi, vuodenvaihteesta 2020 voimaan tullut työaikalaki (872/2019). Vaikka laki oli opinnäytetyötä aloitettaessa tuore, oikeuskirjallisuutta löytyi kuitenkin riittävästi ja työn teoriaosasta tuli mielestäni tarpeeksi kattava. Koska työssä käsiteltiin useita oikeuslähteitä, joissa säädettiin osaksi samoista asioista, oli tärkeää pysyä kartalla oikeuslähteiden etusijajärjestyksistä. Eräs mielenkiintoisimmista ja opettavaisimmista vaiheista työssäni olikin kappaleen 5.4 kirjoittaminen, jossa käsittelen työehtosopimuksen ja lain soveltamisjärjestystä.

Empiriaosuuden suunnittelin niin, että kysely kattaisi tutkimusongelman laajasti. Empiriaosuus ei kuitenkaan onnistunut ihan suunnitelmieni mukaan, sillä kyselyn vastausprosentti jäi melko pieneksi. Erityisesti kyselyn loppupään kysymyksiin saatiin todella vähän vastauksia, joka vaikutti negatiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen ja täten sen hyödyntämismahdollisuuksiin.

Toivon, että työstäni on toimeksiantajalle apua kaupan alan työtilanteen kartoittamisessa ja toivon, että tuntitarkkailua seurataan jatkossakin. Eniten toivon kuitenkin, että opinnäytetyöni avulla pystyn levittämään kaupan alan työntekijöille tietoa heidän oikeuksistaan, sillä jokainen ansaitsee tietää omat oikeutensa työelämässä.

LÄHTEET

Antola, M. 2019. Työaikalain soveltaminen käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 2.2.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991290136605968>

HE 158/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaki ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 19.1.2020.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. 6., uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 19.1.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991255436605968>

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2019. Uusi työaikalaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 27.1.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991289336605968>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud.p. Helsinki: Tammi.

Hyttinen, M. & Korte, A. 2019. Työoikeuden perusteet. 1. painos. Helsinki, Suomi: BoD - Books on Demand.

Kauhanen, M. 2016. Osa-aikatyö yksityisillä palvelualueilla. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. Viitattu 23.1.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991259326605968>

Kaupan alan työehtosopimus. 1.2.2018-31.1.2020. Viitattu 14.1.2020. <https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html>

Kuisma, P. 2017. Ohje Statgraphics-ohjelman käyttöön. Viitattu 26.4.2020.

Moilanen, J. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uud. p. Helsinki: Talentum. Viitattu 14.1.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991179226605968>

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. 3., uud. p. Helsinki: Edita. Viitattu 19.1.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991206636605968>

Paanetoja, J. & Tikkanen, H. 2016. Osa-aikatyön juridiikka. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 11.1.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991247026605968>

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n www-sivut. 2020. Kaupan alan työehtosopimukseen kirjattu tuntitarkastelu tuotti tulosta. Viitattu 22.1.2020. <https://www.pam.fi/uutiset/kaupan-alan-tyoehtosopimukseen-kirjattu-tuntitarkastelu-tuotti-tulosta.html>

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n www-sivut. 2020. Kaupan alan työehtosopimus. Viitattu 20.1.2020. <https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html>

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n www-sivut. 2020. Osa-aikaiset ja lisätö. Viitattu 6.5.2020. <https://www.pam.fi/wiki/osa-aikaiset-tyontekijat-ja-lisatyo.html>

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n www-sivut. 2020. PAM pähkinäkuoressa. Viitattu 12.1.2020. <https://www.pam.fi/tietoa-pamista.html>

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n www-sivut. Työajan tarkastelu tuotti tulosta (osa-aikainen työntekijä). Viitattu 16.2.2020. <https://www.pam.fi/wiki/tyoajan-tarkastelu-osa-aikainen-tyontekija.html>.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. 4. uud. p. Helsinki: WSOYpro. Viitattu 19.1.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.99937916605968>

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt: Työnantajan ja palkansaajan opas. 2. uud. p. Helsinki: Edita.

Saarinen, M. 2013. Työsuhdeasioiden käsikirja: I. 6., uud. p. Helsinki: Edita.

Työaikalaki 5.7.2019/872 muutoksineen. Viitattu 12.1.2020.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen. Viitattu 12.1.2020.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 26.4.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991232246605968>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi: Helsinki. Viitattu 28.11.2019. <https://samk.finna.fi/Record/samk.99923586605968>

KYSELYN SAATEKIRJE

Hei,

PAM välittää tämän kaupan alalla **osa-aikaisesti** työskenteleville suunnatun kyselyn opiskelijayhteistyönä. Jos et ole osa-aikaisesti työskentelevä, voit ohittaa tämän kyselyn.

Hei sinä kaupan alalla työskentelevä osa-aikainen työntekijä!

Oma kokemukseni on, että kaupan alalla työskentelee huomattavan paljon sellaisia osa-aikaisia, jotka todellisuudessa tekevät jatkuvasti enemmän työtunteja, kuin mitä työsopimukseen on kirjattu.

Työsopimuksen viikkotyöajan tulisi aina vastata todellista työaikaa, joten tehtyjen työtuntien ja sopimuksen vastaavuutta pitäisi tarkastella säännöllisesti. Halusin tutkia opinnäytetyössäni aihetta, johon myös itselläni on tarttumapintaa. Opinnäytetyöni aiheen taustalla on halu parantaa kaupan alalla osa-aikaisesti työskentelevien asemaa.

Vastaamalla lyhyeen kyselyyn annat tärkeää tutkimustietoa siitä, vastaavatko kaupan alan työsopimukset todellista työtilannetta. Ymmärrän, että vallitseva koronatilanne on muuttanut dramaattisesti monen PAMin jäsenen työtilannetta, mutta pyydän sinua ajattelemaan vastatessasi koronaa edeltänyttä aikaa.

Pääset vastaamaan klikkaamalla tätä linkkiä

Vastaamiseen kuluu aikaa vain muutama minuutti. Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä yksittäisiä vastauksia pystytä tunnistamaan aineistosta. Vastausaikaa on perjantaihin 17.4 asti.

Kysely toimii näppärästi myös älypuhelimella! Kiitos vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin,

Emma Tontti

oikeustradenomiopiskelija
Satakunnan ammattikorkeakoulu
emma.tontti@student.samk.fi

KYSELYN KYSYMYKSET

Kysymys 1. Vastaajan ikä

Vastausvaihtoehdot:

16-19 vuotta

20-29 vuotta

30-39 vuotta

40-49 vuotta

50-59 vuotta

60 vuotta tai vanhempi

Kysymys 2. Työsopimuksen muoto

Vastausvaihtoehdot:

Toistaiseksi voimassa oleva

Määräaikainen, sopimuksen kesto 1-3 kuukautta

Määräaikainen, sopimuksen kesto 4-7 kuukautta

Määräaikainen, sopimuksen kesto 8-11 kuukautta

Määräaikainen, sopimuksen kesto 1-2 vuotta

Määräaikainen, sopimuksen kesto yli kaksi vuotta

Kysymys 3. Kuinka pitkään olet työskennellyt kaupan alalla?

Vastausvaihtoehdot:

0-2 vuotta

3-5 vuotta

6-9 vuotta

10 vuotta tai enemmän

Kysymys 4. Vastaako mielestäsi keskimääräisesti tekemäsi työaika sitä, mitä olette sopineet työnantajasi kanssa säännöllisestä työajasta työsopimuksessa?

Vastausvaihtoehdot:

Asteikko 1-5

1 = tehty työaika ei vastaa työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa

5 = tehty työaika vastaa täysin työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa

Kysymys 5. Oletko tietoinen, että työnantaja on velvollinen tarkastelemaan viimeisen puolen vuoden aikana tekemääsi työaikaa ja tarvittaessa nostamaan työsopimukseesi kirjattua tuntimäärää/työaikaa, mikäli käy ilmi, että työskentelet säännöllisesti enemmän, kuin olette työsopimuksella sopineet?

Vastausvaihtoehdot:

Kyllä

Ei

Kysymys 6. Onko työnantaja/esimies keskustellut kanssasi siitä, vastaako työsopimukseesi kirjattu viikkotyöaika sitä, kuinka monta tuntia todellisuudessa työskentelet viikossa? Mikäli vastaat kysymykseen "ei", kysely päättyy osaltasi tähän. Kiitos vastauksistasi.

Vastausvaihtoehdot:

Kyllä

Ei

Kysymys 7. Kuinka usein olet käynyt työnantajan/esimiehen kanssa edellä mainitun keskustelun?

Vastausvaihtoehdot:

Keskustelu on käyty vain kerran.

Keskustelu on käyty useammin kuin kerran, maksimissaan puolen vuoden välein.

Keskustelu on käyty useammin kuin kerran, 6-12 kuukauden välein.

Keskustelu on käyty useammin kuin kerran, yli vuoden välein.

Kysymys 8. Kumman osapuolen aloitteesta keskustelu tehdyn työajan ja sopimustuntien vastaavuudesta on käyty?

Vastausvaihtoehdot:

Aloite on tullut työnantajalta.

Aloite on tullut työntekijältä.

Kysymys 9. Onko työnantajan kanssa käydyssä työaikakeskustelussa yhdessä todettu, että teet enemmän työtunteja, kuin työsopimukseesi on kirjattu?

Vastausvaihtoehdot:

Kyllä

Ei

Kysymys 10. Onko työnantajan kanssa käymäsi keskustelu päättynyt tilanteeseen, jossa olette eri mieltä siitä, pitäisikö sopimuksen työtunteja korottaa?

Vastausvaihtoehdot:

Kyllä

Ei

Kysymys 11. Vastaa tähän vain, jos vastasit edelliseen kysymykseen “kyllä”, eli sinun ja työnantajan välillä on ollut erimielisyyttä siitä, kohtaavatko tehty työaika ja työsopimukseen kirjattu viikkotyöaika. Oletko vienyt asiaa eteenpäin ja jos, niin miten?

Vastausvaihtoehdot:

En vienyt asiaa eteenpäin.

Kyllä, vein asiaa eteenpäin luottamusmiehelle.

Kyllä, vein asiaa eteenpäin työsuojeluun.

Kyllä, vein asiaa eteenpäin ammattiliittoon.

Kyllä, vein asiaa eteenpäin tuomioistuimeen.

Muu vastaus (vastaaja saa vapaasti kirjoittaa vastauskenttään)

Kysymys 12. Vastaa tähän vain, jos vastasit kysymykseen 9 “kyllä”, eli työnantajan kanssa käydyssä keskustelussa on käynyt ilmi, että työskentelet enemmän, kuin työ-sopimuksessa on sovittu. Korotettiinko lopulta työsopimuksesi työtunnit vastaamaan todellista työaika (esim. 10h/vko -> 15h/vko)?

Vastausvaihtoehdot:

Työsopimuksen työtunteja ei korotettu.

Työsopimuksen työtunnit päivitettiin vastaamaan todellista työaika.

Työsopimuksen työtunnit korotettiin vstaamaan todellista työaika, mutta vasta, kun olin vienyt asiaa eteenpäin.