LAUREA AMMATTIKORKEAKOULU Uuden edellä

Nuorten aikuisten työoikeudelliset tiedot ja kokemukset työelämästä

Jormanainen, Heikki

2011 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Nuorten aikuisten työoikeudelliset tiedot ja kokemukset työelämästä

Heikki Jormanainen
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2011

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää
Liiketalouden koulutusohjelma

Tiivistelmä

Heikki Jormanainen

Nuorten aikuisten työoikeudelliset tiedot ja kokemukset työelämästä

Vuosi 2011 Sivumäärä 55

Opinnäytetyöni aihe on nuorten aikuisten työoikeudelliset tiedot ja kokemukset työelämästä. Työn tarkoitus oli tutkia kuinka paljon nuoret aikuiset ovat kokeneet työpaikoilla oikeuksiensa loukkauksia, sekä onko heillä tarvittavat tiedot työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Työni teoriaosuudessa tarkastelen työnantajan velvollisuuksia käyttäen oikeudellisina lähteinä työoikeudellisia lakeja ja kirjallisuutta.

Varsinaisen tutkimuksen toteutin kyselylomakkeella. Kysymyksiä oli yhteensä viisi. Näistä osa sisälsi väitteitä, joiden paikkansa pitävyyttä vastaaja arvioi omalla kohdallaan Likertin asteikon mukaisesti. Mukana oli myös avoimia kysymyksiä, jotta sain yksityiskohtaisempaa tietoa kunkin vastaajan kokemuksista. Kyselyn kohderyhmänä olivat 18—27 vuotiaat nuoret aikuiset ja kysely lähetettiin Laurean Hyvinkään, Keravan ja Tikkurilan toimipisteen opiskelijoille. Vastauksia tuli kaiken kaikkiaan 502 ja kohderyhmään kuuluvia 403.

Tulosten perusteella voi todeta, että oikeuksien loukkauksia todella tapahtuu. Melkein neljäsosa vastaajista kertoi kokeneensa oikeuksiensa loukkauksia jossain vaiheessa työurallaan. Vaikka kyseessä on selkeä vähemmistö, on neljäsosa liian iso määrä, koska kyse on Suomen lain takaamista oikeuksista jokaiselle työntekijälle. Työoikeudellinen tietämys oli tulosten perusteella melko vaihtelevaa. Joidenkin asioiden kohdalla tietämys oli erittäinkin hyvää, mutta joissain myös keskinkertaista. Eniten huomiota herätti se seikka, että vastaajista vain kolmasosa koki tietonsa riittäviksi tällä hetkellä työelämää ajatellen ja vain reilu neljäsosa koki saaneensa aiheesta tarpeeksi koulutusta koulussa.

Avainsanat: kyselytutkimus, työoikeus,

Laurea University of Applied Sciences
Hyvinkää
Bussiness economics

Abstract

Heikki Jormanainen

Young adults' knowledge about labor legislation and experiences from working life

Year 201x Pages 55

The subject of my thesis is young adults' knowledge about labor legislation and experiences from working life. The goal of my thesis was to study how many young adults have experienced violations of their rights as employees, and do they have requisite knowledge about employee's rights and duties. In the theoretical part of my thesis I analyze employer's duties using labor legislation and appropriate literature as source.

The actual study I carried out with a questionnaire. There were five questions altogether in the questionnaire. Part of these questions contained assertions whose tenability each answerer evaluates according to Likert's scale. I also included open questions so that I could get more accurate information about each respondent's experiences. The target group was young adults aged between 18 to 27 years and the questionnaire was sent to students of Laurea University of Applied Sciences in Hyvinkää, Kerava and Tikkurila units. I received 502 answers in total and 403 answers belonged to target group.

According to results from the questionnaire, the violations of employees' rights do happen. Approximately one quarter of respondents told that they have experienced violations of their employee's rights at some point of their career. Although it is a clear minority, one quarter is still too much, because it is about rights that Finnish law should provide to every employee. According to the results the respondents' knowledge about labor legislation was very varying. Some details were very well known but some quiet poorly. The results that really stood out from this section was that only one third of respondents feels that they have enough knowledge about labor legislation and only quarter feels that they have got a enough education about the subject.

Keywords: questionnaire, labor legislation

Sisällys

Laki- ja lyhenneluettelo 7
1 Johdanto ja työn tavoitteet 8
2 Työoikeudelliset lähtökohdat ja työnantajan velvollisuudet 9
2.1 Työoikeudellinen etusijajärjestys ja edullisemmuusperiaate 9
2.2 Työehtosopimukset ja niiden sitovuus 10
2.3 Työsopimus ja työsuhteen tunnusmerkit 10
2.4 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet 11
2.4.1 Yleisvelvoite ja tasapuolisen kohtelun velvoite 11
2.4.2 Työturvallisuus ja työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle 12
2.4.3 Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus sekä tulkintaetuoikeus 13
2.4.4 Palkanmaksu ja vähimmäispalkka 13
2.4.4.1 Lisätyö- ja ylityökorvaukset 13
2.5 Työaika 14
2.5.1 Säännöllinen ja keskimääräinen työaika 15
2.5.2 Paikallinen sopiminen säännöllisestä työajasta ja varallaoloaika 15
2.6 Täysi lomanmääräytymiskuukausi ja vuosiloman ansainta 16
2.7 Vuokratyö 16
2.8 Työsuhteen päättyminen 16
2.8.1 Sallitut irtisanomis- ja purkuperusteet 17
2.8.2 Kiellettyjä perusteita 18
2.8.3 Työntekijästä johtumattomat perusteet ja työntekijän takaisinottovelvollisuus 18
2.8.4 Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja työsuhteen loppu 19
3 Kyselyn toteuttaminen ja kyselylomakkeen sisältö 20
3.1 Vastaajan kokemuksia kartoittavat kysymykset 21
3.2 Työntekijöiden oikeuksiin liittyvät avoimet kysymykset 23
3.3 Kyselylomakkeen loppu ja kohderyhmä 25
4 Kyselylomakkeen vastausten analysointi 25
4.1 Vastaajien työkokemuksiin liittyvät vastaukset 25
4.2 Kokemuksiin liittyvä avoin kysymys ja mitä oikeuksia loukattiin 31
4.2.1 Mistä syystä oikeudet jäivät toteutumatta 33
4.2.2 Mitä oikeudenloukkaustilanteesta seurasi 34
4.3 Työnantajan työilmapiirin edistämisvelvollisuuteen liittyvä kysymys 35
4.4 Vastaajien työoikeudelliset tiedot 37
5 Tulosten pohdinta ja luotettavuus 42
5.1 Palkka ja esimiehen merkitys 43
5.2 Vastaajien tiedoista 45

6 Johtopäätökset 46
Kuviot 49
Liitteet 50

Laki- ja lyhenneluettelo

TAL	Työaikalaki 9.8.1996/605
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
VL/VLL	Vuosilomalaki 18.3.2005/162
TTL/TyöturvL	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
TEL	Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

1 Johdanto ja työn tavoitteet

”Oikeutta on vain kahden yhtä voimakkaan välillä”. Thukydides

Työoikeus on ollut alusta asti mielenkiintoisin oikeudenhaara ja myös yksi iso syy siihen, miksi ylipäätänsä valitsin oikeudellisen osaamisen erikoistumislinjan liiketalouden koulutusohjelmassa. Kyseinen erikoistumislinja tuntui myös järkevimmältä ja mielenkiintoisimmalta kokonaisuudelta. Opinnäytetyöni aihe on nuorten aikuisten työoikeudelliset tiedot ja kokemukset työelämästä. Aihealueen valitsin ensisijaisesti oman kiinnostukseni perusteella. Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää nuorten aikuisten kokemuksia työelämästä ja heidän työoikeudellista tietämystään.

Omassa lähipiirissäni olen kuullut erilaisista työoikeuksien polkemisista ja on tuntunut, ettei henkilöillä ole ollut asiasta riittäviä tietoja omien oikeuksiensa puolustamiseksi. Kun eräänä päivänä luin Yleisradion internet-sivuilta uutista nuorten työoikeuksien polkemisista, minulle valkeni, että kyseessä on yleisempikin ongelma yhteiskunnassamme. Vaikka en ole itse kokenut omien oikeuksieni loukkaamista työpaikoilla, on aihe silti henkilökohtainen, koska koen vielä kuuluvani jäljempänä määrittelemääni nuorien ryhmään. Voin kuvitella, että kuvani työelämästä olisi kielteisempi, mikäli ensimmäiset työkokemukseni olisivat sisältäneet tilanteita, jolloin oikeuteni eivät olisi toteutuneet. Uskon, että nuorten kielteinen kuva työelämästä voi johtaa työnteon välttelyyn ja sitä kautta jopa syrjäytymiseen.

Kohderyhmäksi olen valinnut nuoret aikuiset 18—27 -vuotiaat, koska heillä todennäköisimmin on jo monipuolisia kokemuksia työelämästä ja toisaalta heidän olisi tärkeää tietää työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Toteutan työni kyselylomakkeella Laurean ammattikorkeakoulussa, Hyvinkään, Keravan ja Tikkurilan toimipisteissä keväällä 2011. Kyselylomakkeen avulla kartoitan, millaisia kokemuksia vastaajilla on työelämästä ja oikeuksiensa toteutumisesta työpaikoilla, ja mikä vastaajan oma kokemus on työoikeudellisen osaamisensa riittävyydestä työelämässä. Työni teoriaosuudessa käytän oikeudellisina lähteinä työoikeudellista kirjallisuutta. Työni etenee siten, että tarkastelen aluksi työoikeudellisia lakeja ja avaan niiden sisältöä. Sitten kerron tutkimuksesta ja sen kysymyksistä ja perustelen kysymysten valintaa. Tämän jälkeen analysoin kyselystä saadut vastaukset ja pohdin analysoinnin perusteella ilmi tulevia asioita sekä tutkimuksen luotettavuutta.

2 Työoikeudelliset lähtökohdat ja työnantajan velvollisuudet

Työoikeus on oikeuden ala, jonka perusasioiden tunteminen on suureksi hyödyksi työelämässä. Tietoja tarvitaan niin työnhakutilanteissa, työsuhteen aikana kuin työsuhteen päättyessäkin. Työoikeus on laaja ja monitahoinen oikeudenala, joka muodostuu monista työsuhdetta koskevista laeista ja näihin liittyvistä säännöksistä. Näistä laeista mainittakoon työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki työturvallisuuslaki työehtosopimuslaki ja yhteistoimintalaki. Työoikeuteen liittyvät lait ovat työntekijän suojaksi säädettyä oikeutta, joten lait ovat vähimmäispakottavia. Tämä tarkoittaa sitä, että laeissa on säädetty minimiehdoista, joita paremmat ehdot työntekijälle ovat sallittuja. Työoikeutta pidetään usein vaikeana oikeudenalana. Tämä johtuu siitä, että työsuhteeseen vaikuttavat normit tulevat useasta eri normilähteestä. Lainsäädännön lisäksi näitä normilähteitä ovat esimerkiksi työehtosopimukset, työsopimus ja työnantajan direktiovaltaan perustuvat käskyt. (Paanetoja 2008, 10—11.)

2.1 Työoikeudellinen etusijajärjestys ja edullisemmuusperiaate

Koska työsuhteeseen vaikuttavat monet oikeuslähteet, on nämä asetettu etusijajärjestykseen. Jos alempiasteinen oikeuslähde on ristiriidassa ylempiasteisen kanssa, noudatetaan etusijajärjestyksen perusteella ylempiarvoista oikeuslähdettä. Työnantaja ei voi esimerkiksi työsopimuksella sopia työntekijän kanssa huonommasta palkasta kuin työntekijää koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu. Etusijajärjestys on:

1. pakottavat lainsäännökset
2. normaalisitovan työehtosopimuksen määräykset
3. yleissitovat työehtosopimukset
4. pakottavat lainsäännökset, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella
5. työsopimus ja siihen liitetyt ehdot
6. työsäännöt
7. työehtosopimuksen määräykset, joista voidaan poiketa työsopimuksin
8. tahdonvaltaiset lainsäännökset
9. tavanomaisen oikeuden normit
10. työnantajan määräykset

(Paanetoja 2008, 25—26.)

Etusijajärjestyksestä voidaan poiketa edullisemmuusperiaatteen perusteella. Jos alempiasteinen sääntelylähde on työntekijälle edullisempi kuin ylempi, sovelletaan työntekijälle edullisempaa vaihtoehtoa. Esimerkiksi työsopimuksessa voidaan sopia paremmasta lomaoikeudesta tai palkasta, kuin mitä työehtosopimuksessa on määrätty. (Paanetoja 2008, 26.)

2.2 Työehtosopimukset ja niiden sitovuus

Työehtosopimus on työnantajayhdistyksen ja työntekijäyhdistyksen välinen sopimus, joka turvaa työntekijöille työsuhde-etuja. Myös yksittäinen tai useampi työnantaja voi olla sopimusosapuolena työntekijäyhdistyksen kanssa. Työehtosopimuksella sovitaan yleisesti kaikkien sen piiriin kuuluvien työntekijöiden työn ehdoista. Työnantajan ja työntekijän välisen työsopimuksen ehtojen on oltava vähintään heitä koskevan työehtosopimuksen mukaisia. Työsopimuksessa ei voida esimerkiksi sopia huonommasta palkasta kuin työehtosopimuksessa. (Paanteoja 2008, 106—107.)

Työehtosopimus sitoo työnantajaa, jos tämä on itse ollut sopijaosapuolena tai tämä kuuluu työnantajayhdistykseen, joka on solminut työehtosopimuksen. Tällöin on kyse normaalisitovasta työehtosopimuksesta. Joillain aloilla työehtosopimukset voivat tulla sovellettaviksi myös valtakunnallisesti. Kun tietyllä alalla tilastollisesti noin puolet työntekijöistä on järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa, tulee heidän solmimastaan työehtosopimuksesta valtakunnallisesti sovellettava eli yleissitova. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaa vielä tehtävää varten perustettu lautakunta. Yleissitova työehtosopimus sitoo kyseisellä alalla myös järjestäytymätöntä työnantajaa, jota muuten ei sitoisi mikään työehtosopimus. (Paanetoja 2008, 117.)

2.3 Työsopimus ja työsuhteen tunnusmerkit

Työsopimus on molemminpuolisesti velvoittava sopimus. Siitä syntyy oikeuksia ja velvollisuuksia sekä työnantajalle että työntekijälle. Sopimuksen lisäksi työsuhdetta säätelevät työlait ja työehtosopimukset. Työsopimus voidaan tehdä joko suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimuksesta tulisi käydä ilmi muun muassa seuraavia asioita: työnantaja, työntekijä, työsuhteen alkamispäivä, työtehtävät, työntekopaikka, työsuhteen kestoaika, määräaikaisuuden peruste, irtisanomisaika, koeajan pituus, työaika ja palkka. (Saarinen 2007, 76—81.) Jos sopimusta ei ole tehty kirjallisesti, ja työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden, on työnantajan tehtävä työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista. Työsuhde voidaan solmia joko määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. (Rautiainen & Äimälä 2007, 15.) Työsuhteen määrittelyyn on olemassa työsopimuslaissa tunnusmerkit. Jotta työsuhteen voidaan katso syntyneen, pitää seuraavien perustunnusmerkkien täyttyä. Työtä tehdään vastiketta vastaan työnantajan lukuun henkilökohtaisesti tämän johdon ja valvonnan alaisena. Lisäksi osapuolien on täytynyt solmia työsopimus. Jos jokin edellä mainituista jää toteutumatta, kyseessä ei ole työsuhde, vaan jokin muu oikeussuhde. (Rautiainen & Äimälä 2007, 18.)

Työsopimus on määräaikainen, kun sen pituus on määritelty tietyksi ajanjaksoksi esimerkiksi 1.3.2010—31.7.2010. Määräaikaisuus voidaan sitoa myös työn määrään, kuten rakennusurakoissa, jolloin työsuhde jatkuu niin pitkään, kunnes työ on valmis. Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi vain perustellusta syystä. Työn luonne voi olla esimerkiksi kausiluontoista tai projektiluontoista. Jos työsopimuksia tehdään määräaikaisena monta peräkkäin, on tälle joka kerta oltava lainmukainen peruste olemassa. (Rautiainen & Äimälä 2007, 35—37.) Jos asiasta tulisi oikeuskäsittely, pitäisi työnantajan osoittaa, että määräaikaiselle työsuhteelle on lainmukainen peruste. (Saarinen 2007, 85) Määräaikaista sopimusta koskevat säädökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä oikeutta. Tämän vuoksi kyseiset säädökset eivät tule sovellettaviksi, jos määräaikainen sopimus tehdään työntekijän aloitteesta. (Rautiainen & Äimälä 2007, 35—37.) Jos määräaikaisia työsuhteita on solmittu monta peräkkäin, voivat ne muodostaa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Tällöin kuitenkin tulee tarkastella määräaikaisten työsuhteiden keskeytyksen perustetta sekä määräaikaisten työsuhteiden lukumäärää ja kestoa. (Saarinen 2007, 88—89.)

2.4 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työnantajaa sitovat työsuhteessa monet velvollisuudet. Näistä ehkä tärkein on palkanmaksu. Muita tärkeitä velvollisuuksia ovat muun muassa työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus, vastuu työntekijän turvallisuudesta ja velvollisuus edistää hyvää työilmapiiriä työpaikalla. Nämä työnantajan velvollisuudet ovat samalla työntekijöiden tärkeimpiä oikeuksia työelämässä.

2.4.1 Yleisvelvoite ja tasapuolisen kohtelun velvoite

Työsopimuslain toisen luvun ensimmäisessä pykälässä on säädös työnantajan yleisvelvoitteesta. Sen mukaan työnantajan tulee ensiksi edistää hyvää työilmapiiriä sekä hänen ja hänen alaistensa välillä että alaisten kesken. Toiseksi työnantajan on huolehdittava, että työntekotapojen muuttuessa työntekijät voivat selviytyä työstään. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi opastamista ja kouluttamista työn muutoksen vaatimalla tavalla. Kolmanneksi työntekijöiden kehittymistä on tuettava mahdollisuuksien mukaan, jotta he voivat edetä työurallaan. Säädös työnantajan yleisvelvoitteesta on luonteeltaan tavoitteellinen. Velvoitteen rikkomiseen ei liity suoraa sanktiota, kuten vahingonkorvausvelvollisuutta, mutta velvoite voi tulla sovellettavaksi työnantajan muiden toimien arvioinnissa. (Rautiainen & Äimälä 2007, 56.)

Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä tai -hakijoita eriarvoiseen asemaan iän, sukupuolen, terveydentilan vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, poliittisen vakaumuksen tai muun näihin rinnastettavan seikan vuoksi ellei menettelylle ole hyväksyttävää perustetta. Tämän syrjintä-

kieltosäännöksen taustalla on perustuslain 6 §, rikoslain 47:3, yhdenvertaisuuslain 6 § ja työsopimuslain 2:2.1. Työntekijöitä saa asettaa eri asemaan, jos työntekijälle asettamiin vaatimuksiin liittyy hyväksyttävä peruste. Esimerkiksi uskonnon opettajalta, kirkon tai tietyn poliittisen puolueen työntekijältä voidaan vaatia määrätynlaista uskonnollista tai poliittista vakaumusta. Työnantaja voidaan tuomita maksamaan vahingonkorvausta työntekijälle syrjinnästä aiheutuneesta taloudellisesta vahingosta tai hyvitystä syrjinnän aiheuttamasta kärsimyksestä. (Rautiainen & Äimälä 2007, 58—59.)

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Lähtökohtana on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä on kohdeltava samanlaisissa tilanteissa samaa linjaa noudattaen. Esimerkiksi työpaikalla noudatettavaa varoituskäytäntöä on toteutettava jokaisen työntekijän kohdalla samalla tavalla. Työntekijöitä voidaan asettaa eri asemaan, jos se on heidän tehtävänsä ja asemansa huomioon ottaen perusteltua. Esimerkiksi kannustepalkkojen käyttäminen on sallittua, jos palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuta syrjivät tekijät. (Rautiainen & Äimälä 2007, 60.)

2.4.2 Työturvallisuus ja työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle

Työnantajan työturvallisuutta koskevista velvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa ja sen mukaan annetuissa alemmissa säädöksissä. Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. (Rautiainen & Äimälä 2007, 64.) Sen mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä siten, että hän ottaa huomioon työn laadun, työolosuhteet sekä muun työympäristön. Myös työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset on otettava huomioon. Esimerkiksi raskaana olevan työntekijän työt on järjestettävä siten, ettei niistä ole haittaa sikiölle. (Työturvallisuuslaki 8§.)

Työturvallisuuslain 10 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta vaarojen selvittämiseksi. Työnantajan on selvitettävä työn olosuhteet ja ympäristö huomioon ottaen työstä aiheutuvat mahdolliset vaaratilanteet ja haittatekijät, sekä arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Arviossa on otettava huomioon muun muassa mahdolliset tapaturmatekijät, työn kuormittavuus sekä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset. Jos työnantajalla ei ole riittävää asiantuntemusta selvityksen tekemiseksi, on hänen käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. (työturvallisuuslaki 10 §.) Jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä tehtäviin, jotka soveltuvat yrityksessä jo työskenteleville osa-aikaisille työntekijöille, tulee töitä tarjota ensisijaisesti näille. Jos edellä mainitun työn vastaanottaminen edellyttää koulutusta, jonka työnantaja pystyy työntekijän edellytykset huomioon ottaen kohtuudella järjestämään, on työntekijälle annettava tällainen koulutus. (Työsopimuslaki 2 luku 5 §.)

2.4.3 Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus sekä tulkintaetuoikeus

Työnantajalla on oikeus määrätä työn tekotavasta, ajasta, paikasta, laadusta ja laajuudesta. Näiden lisäksi työnantajalla on oikeus valvoa työntekoa, työ tehdään hänen haluamallaan tavalla. Tällöinkin työnantajan on kuitenkin noudatettava oikeusjärjestyksen periaatteita, kuten esimerkiksi syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Joskus työnantajan ja työntekijän tai työntekijöiden välillä saattaa syntyä erimielisyyttä esimerkiksi työehtosopimuksen tai lainkohdan tulkinnasta. Tällöin työnantajalla on niin sanottu tulkintaetuoikeus, jonka mukaan hänellä on oikeus tulkita lain tai työehtosopimuksen sisältöä ja käskeä työntekijää toimimaan tulkintansa mukaan. Työntekijän on toteltava esimiehen käskyä, kunnes tulkintaepäselvyys on selvitetty. (Tiitinen 2005, 42—44.)

2.4.4 Palkanmaksu ja vähimmäispalkka

Työntekijän tärkeimpiin oikeuksiin kuuluu työstä maksettava vastike eli palkka, joka työsopimuslain perusteella on maksettava kyseisen maan valuutassa. Työsopimuksen osapuolet voivat kuitenkin sopia, että työntekijä saa rahapalkan lisäksi esimerkiksi puhelinedun, autoedun tai joitain muita luontaisetuja. Tavallisimpia palkan perusteita ovat työhön käytetty aika tai työn tulos. (Saarinen 2007 ,135.) Työntekijän palkka on pääsääntöisesti maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että palkka maksetaan palkanmaksukauden jälkeen. Tämä on erityisesti silloin tarpeen, jos palkkaan on laskettava mukaan suoritelisiä. Jos palkan perusteena on viikko tai lyhyempi aika on palkka maksettava kaksi kertaa kuukaudessa. Muussa tapauksessa palkanmaksukausi saa olla enintään kuukauden. (Työsopimuslaki 2 luku 13 §.)

Työnantajan on maksettava jäsenliittoaan koskevan työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa. Jos työnantaja ei kuulu työehtosopimuksen tehneeseen työnantajaliittoon, on hänen maksettava alalla yleissitovana pidettävän työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa. Jos työnantajaan ei vaikuta yleissitova työehtosopimus, tai hän ei kuulu työehtosopimuksen allekirjoittaneeseen työnantajayhdistykseen, on työstä maksettavan vähimmäispalkan oltava alalla tavanomaisena ja kohtuullisena pidettävä palkka. (Työsuojelu-sivusto)

2.4.4.1 Lisätyö- ja ylityökorvaukset

Työaika lain 17 § mukaan lisätyötä on työnantajan aloitteesta tehty sovitun työajan ylittävä työ, joka pysyy kuitenkin vuorokautisten ja viikoittaisten enimmäistyöaikojen (8 tuntia päivässä, 40 tuntia viikossa, kun työaika on säännöllinen) sisällä. Lisätyön muodostumiseen vaikuttaa olennaisesti se, mitä työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa on sovittu työajasta. Jos työaika on pääsääntöisestä poiketen sovittu keskimääräiseksi, vaikuttaa se lisätyön muo-

dostumiseen. Tällöin viikkotunteja voi tulla enemmän kuin 40 tuntia, mutta vuorokautista enimmäistyöaikaa (8 tuntia) ei saa ylittää. Lisätyön teettäminen edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta. Työsopimuksessa voidaan myös sopia toistaiseksi voimassa olevasta lisätyösuostumuksesta. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 148—150.)

Ylityötä on vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Vuorokautinen ylityö on vuorokautisen enimmäistyöajan jälkeen tehty työ. Tämä enimmäistyöaika on 8 tuntia. Viikoittainen ylityö on viikoittaisen enimmäistyöajan jälkeen tehty työ. Tämä enimmäisaika on 40 tuntia, kun työaika on sovittu säännölliseksi. Ylityötä voi tehdä vain esimiehen selkeästä pyynnöstä tai niin sanotulla hiljaisella suostumuksella, kun työtä on tehty säännöllisen työajan jälkeen esimiehen tietäen ja hänen puuttumatta siihen. Ylityön muodostumisessa on tarkasteltava lakisääteisiä enimmäistyöaikoja. Työehtosopimuksien määräyksillä on myös merkitystä, tai jos työaika on sovittu keskimääräiseksi. Näin ollen ylityön muodostuminen on tapauskohtaista. Työntekijän ei tarvitse jäädä ylitöihin, kun esimies sitä pyytää. Työaikalain 18§ mukaan on työntekijän annettava kutakin ylityökertaa varten erillinen suostumus. Poikkeustapauksissa voi työntekijä antaa ylityösuostumuksensa lyhyeksi ajanjaksoksi, jos työn järjestelyt niin vaativat. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 152—153.)

Lisätyöstä on maksettava vähintään normaalityöaikana vastaava korvaus. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että lisätyöt korvataan korotetusti niin kuin ylityötkin tai sitten asiasta on sovittu jo työehtosopimuksessa. Ylitöiden korvattavuus riippuu siitä, onko kyseessä vuorokautinen vai viikoittainen ylityö. Ylitöitä laskettaessa on huomioitava, ettei vuorokautisia ylitöitä lasketa mukaan viikoittaisiin ylitöihin. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta maksetaan perustuntipalkka lisättynä 50 %:lla ja seuraavilta perus tuntipalkka lisättynä 100 %:lla. Jos kyse on viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävästä työstä eli viikkoylityöstä maksetaan peruspalkka korotettuna 50 %. Jos esimerkiksi henkilö työskentelee normaalisti maanantaista perjantaihin yhteensä 40 tuntia ja tulee lauantaina tekemään työtä 5 tuntia, maksetaan lauantaina tehdystä viidestä tunnista peruspalkka korotettuna 50 prosentilla. (Työaikalaki 22 §.)

2.5 Työaika

Työaikaa on työhön käytetty aika tai aika, jolloin henkilö on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Mahdollisen ylityön muodostumisen kannalta on työajan määrittelemisen hyvin tärkeää. Kaikki toiminta työpäivän aikana ei ole työaikalain mukaista työaikaa. Esimerkiksi ruokatuntia ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on työpaikan olosuhteet huomioon ottaen esteetön mahdollisuus viettää lepoaikansa, jossain muualla kuin työpaikalla. Työmatkaan käytetty aika ei myöskään ole työaikaa ellei matka ole osana työsuoritusta. Kuitenkin työaikalain mukaiseksi työajaksi ei lasketa junamatkaa, jonka aikana henkilö hoitaa työ-

asioita matkapuhelimella tai lukee työpapereita töissä tapahtuvaa kokousta varten. Matka lasketaan työsuoritukseksi esimerkiksi silloin, kun työntekijä joutuu kuljettamaan suuren määrän tai suurikokoisia tavaroita autossaan työkohteeseen. Työajaksi lasketaan myös esimerkiksi palvelualoilla hiljaisetkin hetket työpäivistä. Tällöin työnantajalla ei ole oikeutta laittaa työntekijää palkattomalle tauolle siihen asti, kun asiakkaita on taas enemmän. (Paanetoja 2008, 138–139.)

2.5.1 Säännöllinen ja keskimääräinen työaika

Vaikka viisipäiväinen työviikko on tyypillinen, laissa ei ole säännöstä viisipäiväisestä työviikosta, joten työviikko voi olla kuusipäiväinen. Työaikalain 6§ pykälän mukaan säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen työaika voidaan järjestää myös keskimääräiseksi niin, että enintään 52 viikon aikana keskimääräinen työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa. Näin ollen ajoittain voi tulla työviikkoja, jolloin viikkotunteja on enemmän kuin 40 tuntia. Jos työaika on sovittu keskimääräiseksi, täytyy työnantajalla olla tasoittumisjärjestelmä ajaksi, jonka aikana työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Tasoittumisjaksoa mietittäessä on otettava huomioon, että 8 tunnin vuorokautista enimmäisaikaa ei saa ylittää ja viikoittainen vähimmäisvapaa-aika toteutuu 31§:n mukaisesti. Pykälän mukaan vapaa-aikaa on oltava viikon aikana keskeytyksettömästi vähintään 35 tuntia. Vapaa voidaan myös järjestää keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon ajanjakson aikana kuitenkin niin, että vapaa-aikaa on vähintään 24 tuntia viikossa. Siitä, onko työaika säännöllinen vai keskimääräinen, sovitaan yleensä työehtosopimuksilla. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 142, 145.)

2.5.2 Paikallinen sopiminen säännöllisestä työajasta ja varallaoloaika

Työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat sopia työaikalain 6§:n yleissäännöksestä (8 tuntia päivässä, 40 tuntia viikossa) poikkeavasti, jos sovellettavassa työehtosopimuksessa ei ole rajoitettu yksittäisen työnantajan ja työntekijän sopimusoikeutta, tai jos kumpaakaan osapuolta ei sido työehtosopimus. Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan pidentää yhdellä tunnilla 9 tuntiin päivässä siten, että työaika tasoittuu enintään neljän viikon ajanjakson aikana keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Neljän viikon aikana voi työaika olla joinain viikkoina enemmän kuin 40 tuntia viikossa, kunhan työaika taas tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa neljän viikon aikana. Sovittu vuorokautinen enimmäistyöaika saa olla korkeintaan 9 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 45 tuntia. (Työaikalaki 12 §.)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään varallaoloajasta. Tällöin työntekijän on oltava tavoitettavissa siten, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua töihin. Varallaoloaikaa ei lasketa työajaksi. Työntekijän vapaa-aika ei saa kärsiä liikaa varallaoloajan toistuvuudesta tai

pituudesta. Varallaolosta maksettava korvaus on myös sovittava, ja korvauksen on oltava vähintään puolet siitä ajasta, mitä varallaoloon on käytetty. Korvaus Voidaan antaa joko rahana tai vastaavana määränä säännöllisenä työaikana annettua vapaa-aikaa. (Hietala & Kaivanto 2008, 46.)

2.6 Täysi lomanmääräytymiskuukausi ja vuosiloman ansainta

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jolloin työntekijä on töissä 14 päivää. Jos työntekijä on sopimuksen mukaan töissä niin harvoin, ettei hänelle kerry vuoden aikana 14 työpäivän kuukausia kuin muutama, pitää työntekijällä olla 35 työssäolotuntia, jotta kuukaudesta kertyisi lomapäiviä. Vuosilomalain 7§:ssä on lueteltu tilanteita, jotka luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi. Tällaisia poikkeuksia ovat esimerkiksi äitiys- ja isyysvapaat, sairaslomat, työn edellyttämä koulutus ja opintovapaa. (Vuosilomalaki 6§.)

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4—31.3. Työntekijä ansaitsee lomaa 2,5 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuulta, jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ainakin vuoden. Alle vuoden kestäneessä työsuhteessa lomapäiviä ansaitaan 2 päivää kuukaudesta. Jos työntekijällä on monta peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta työnantajaan enintään lyhyin keskeytyksin, katsotaan työsuhteen jatkuneen yhtäjaksoisena vuosiloman ansainnan kannalta. (Vuosilomalaki 5§.)

2.7 Vuokratyö

Yritykset voivat vuokrata työvoimaa vuokrayrityksestä tai toisin sanoen henkilöstöpalveluyrityksestä. Yritys, joka vuokraa työntekijän käyttöönsä, on käyttäjäyritys. Työntekijä, joka vuokrataan, on työsuhteessa kuitenkin vuokrayritykseen, mutta tekee työtä käyttäjäyritykselle. Tämä tarkoittaa sitä, että vuokrayritys maksaa työntekijän palkan ja hoitaa muutkin työnantajan velvollisuudet suhteessa työntekijään. Työntekijä on taas velvollinen työskentelemään käyttäjäyrityksessä tämän johdon ja valvonnan alaisuudessa ja käyttäjäyrityksellä on velvollisuus opastaa ja ohjata työntekijää. Vuokratyöntekijän työsuhde-edut määräytyvät työsopimuksen ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Vuokratyöntekijän vähimmäistyöehdot määräytyvät joko vuokrayritystä sitovan työehtosopimuksen mukaan tai käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. (Vuokratyöopas)

2.8 Työsuhteen päättyminen

Työsuhteiden päättymiseen liittyvät termit työsuhteen irtisanominen ja purkaminen. Purkaminen lopettaa työsuhteen välittömästi, kun taas irtisanomisen jälkeen työsuhde jatkuu vielä irtisanomisajan verran. Koska purkaminen lopettaa työsuhteen välittömästi, on sille oltava

vakavammat ja painavammat syyt kuin irtisanomiselle. (Paanetoja 2008, 68—69.) Määräaikaisen työsuhde päättyy normaalisti, kun määräaika on kulunut tai kun sovittu työ on saatu valmiiksi. Toinen päättymistapa on työsuhteen purkaminen. Määräaikaista työsopimusta ei pääsääntöisesti voi irtisanoa. Tosin työntekijä ja työantaja voivat ottaa työsopimukseen kohdan, jonka mukaan määräaikaisen työsopimuksen voivat molemmat osapuolet irtisanoa. Myös liikkeen luovutuksen, yrityssaneerauksen tai konkurssin yhteydessä sekä työnantajan kuollessa voi määräaikaisen työsuhteen poikkeuksellisesti irtisanoa. Jos jompikumpi osapuoli päättää työsuhteen perusteettomasti ennen määräaikaisuuden päättymistä, on tämä osapuoli korvausvelvollinen toiselle, elleivät osapuolet sovi keskenään sopimuksen päättymisestä ennenaikaisesti. (Paanetoja 2008, 68—69.)

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tavallisin päättymismuoto on sopimuksen irtisanominen. Työnantaja voi irtisanoa sopimuksen vain laillisella perusteella, kun taas työntekijä ei tarvitse perusteita. Irtisanomisen jälkeen alkavalla irtisanomisajalla työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet ovat edelleen voimassa. Työntekijällä on edelleen velvollisuus tehdä työtä ja työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa. Osapuolet voivat myös sopia, että työntekijällä ei ole irtisanomisaikana enää työntekovelvollisuutta, mutta työnantaja maksaa kuitenkin ajalta palkkaa. Toinen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättymistapa on sopimuksen purkaminen. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Sekä työnantajalla että työntekijälläkin täytyy olla erittäin painava peruste työsopimuksen purkamiseen. Peruste liittyy aina työsopimuksen toiseen osapuoleen ja tämän moitittavaan toimintaan. (Rautiainen & Äimälä 2007, 181—182.)

2.8.1 Sallitut irtisanomis- ja purkuperusteet

Työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen täytyy olla laissa säädetty peruste. Työntekijän on täytynyt rikkoa tai laiminlyödä vakavasti työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan, jotta irtisanomis- tai purkuperuste olisi olemassa. Tällaisia perusteita ovat esimerkiksi työtehtävien puutteellinen hoitaminen, työnantajan ohjeiden vastainen menettely, jatkuva myöhästely, luvaton työstä poissaolo, epäasianmukainen käytös työkavereita, asiakkaita tai työnantajaa kohtaan, työntekijän syyllistyminen rikokseen tai päihteiden käyttö työpaikalla tai työaikana. Sitä, että onko perustetta olemassa, tai onko kyseessä irtisanomis- vai purkuperuste, arvioidaan rikkeen vakavuuden ja toistuvuuden perusteella kussakin tapauksessa erikseen. (Paanetoja 2008, 70—71.)

Ennen irtisanomista työnantajan on yleensä annettava työntekijälle varoitus velvollisuuksien rikkomisesta tai puutteellisesta hoitamisesta. Varoituksen tarkoitus on, että työntekijä parantaisi työskentelyään, ja näin irtisanominen ei olisi tarpeellista. Vakavammissa rikkomuksissa

voi irtisanomisen tai työsopimuksen purkamisen toteuttaa ilman varoitusta. Tällöin rikkomuksien on täytynyt olla selkeitä ja on voitu myös olettaa, että työntekijä tiesi rikkovansa työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. (Paanetoja 2008, 70—71.)

Irtisanominen on myös mahdollista, jos henkilön työntekoedellytykset muuttuvat olennaisesti ja hän ei enää pysty suoriutumaan työtehtävistään. Esimerkiksi autonkuljettajan työntekoedellytykset heikkenevät, jos hän menettää ajolupansa. Jos työntekijä vangitaan rikoksesta, on hän luonnollisesti kykenemätön hoitamaan työtehtäviään. Henkilö voi myös sairauden takia tulla tehtävässään pysyvästi työkyvyttömäksi. Tällöin on tosin ennen irtisanomista katsottava, löytyisikö yrityksestä työntekijälle jotain muuta työtä, josta hän pystyy suoriutumaan. (Paanetoja 2008, 70—71.)

2.8.2 Kiellettyjä perusteita

Työsopimusoikeudessa on määritelty, mitkä seikat eivät ole riittävän painavia perusteita työsuhteen irtisanomiselle saatikka purkamiselle. Työntekijän sairaus ei oikeuta irtisanomiseen, ellei se aiheuta pysyvää työkyvyttömyyttä. Työnteon pitää estyä pysyvästi ja pitkäaikaisesti, ja pysyvyyden arvioinnin tulee perustua aina lääketieteelliseen selvitykseen. Jos työkyvyttömyys on johtanut työeläkelain mukaiseen täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen, voidaan katsoa, että kyse on työkyvyn olennaisesta ja pysyvästä heikkenemisestä.

Jos työntekijä osallistuu työntekijäyhdistyksen järjestämään lakkoon tai muuhun työtaistelutoimenpiteeseen, ei häntä saa irtisanoa. Vaikka työntekijäyhdistyksen järjestämä lakko olisi laiton, ei irtisanomiselle silti ole olemassa tarpeeksi painavaa syytä. Työntekijän poliittiset tai uskonnolliset mielipiteet tai kuuluminen johonkin yhdistykseen eivät saa olla syynä irtisanomiselle, ellei näiden vapauksien käyttäminen johda työn vaatimien velvoitteiden laiminlyömiseen. Poikkeuksena edellä mainitusta voisi olla tilanne, jolloin pappi vaihtaa uskonnollista suuntaustaan. (Saarinen 2007, 251, 254—255.)

2.8.3 Työntekijästä johtumattomat perusteet ja työntekijän takaisinottovelvollisuus

Yrityksen toiminta voi mennä taloudellisesti niin huonoksi, ettei tilanteesta selvitä pelkillä lomautuksilla. Tällöin työnantaja joutuu harkitsemaan irtisanomisia taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella, koska työn määrä on vähentynyt suhteessa työntekijöiden määrään. Työnantaja voi tehdä myös toiminnan uudelleenjärjestelyjä, minkä johdosta työn määrä vähenee. Vähentymisen täytyy olla olennaista ja pysyvää, jotta irtisanominen olisi perusteltua. Työnantajan on myös ennen irtisanomista selvitettävä, voidaanko työntekijälle antaa muuta työtä tai koulutusta. Esimerkiksi toiminnan uudelleenjärjestelyn yhteydessä on laitonta irtisanoa työntekijä, jonka työn määrä on vähentynyt konehankintojen takia, jos työntekijä

olisi voitu kouluttaa koneen käyttäjäksi.

Irtisanominen työn vähyyden perusteella on perusteeton myös silloin, jos vähän ennen irtisanomista tai sen jälkeen on yritykseen palkattu uusi työntekijä samoihin tehtäviin. (Paanetoja 2008, 73.) Työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työtä työntekijöille, jotka on irtisanottu työntekijästä johtumattomalla perusteella ja jotka ovat edelleen työnhakijoina työvoimatoimistossa. Tämä koskee tilanteita, jolloin työnantaja on irtisanomisien jälkeen yhdeksänkuukauden kuluessa palkkaamassa työntekijöitä irtisanottujen työntekijöiden tehtäviin. Työn täytyy olla sellaista, josta irtisanotut työntekijät pystyvät ammattitaitonsa huomioon ottaen suoriutumaan. Työnantaja ei syyllisty rikkeeseen, jos irtisanottujen tilalle otetaan yrityksen sisältä uusia työntekijöitä. (Saarinen 2007, 23.)

2.8.4 Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja työsuhteen loppu

Työntekijällä on oikeus saada korvausta työnantajalta, joka on päättänyt työsuhteen ilman laillista perustetta. Vaikka irtisanominen olisikin ollut laiton, ei työsuhdetta kuitenkaan enää palauteta, elleivät osapuolet sovi asiasta. Työntekijä voi vaatia korvausta myös siinä tilanteessa, jossa hän itse on purkanut työsopimuksen työnantajan sopimusrikkeen vuoksi. Korvausta vaaditaan tekemällä kanne tuomioistuimeen ja tuomioistuin päättää tapauskohtaisesti, onko korvaukseen aihetta. Korvaus voi olla suuruudeltaan 3—24 kuukauden palkka. Korvauksen suuruuteen vaikuttavat monet seikat. Näitä ovat esimerkiksi irtisanomisesta johtuva ansionmenetys, työsuhteen kesto ja työntekijän ikä ja mahdollisuudet saada työtä tulevaisuudessa. (Paanetoja 2008, 83.)

Työsuhteen päätyttyä on työntekijällä oikeus saada työtodistus joko laajana tai suppeana. Työtodistuksen saantiedellytyksenä on ainoastaan työntekijän oma pyyntö. Työtodistuksen saantioikeus kestää kymmenen vuotta suppeassa, ja viisi vuotta laajassa työtodistuksessa. Suppeassa todistuksessa kerrotaan vain työsuhteen kesto ja työtehtävien laatu, mitään muuta todistukseen ei saa merkitä, kuten esimerkiksi työntekijän työsuorituksen tasoa. Laajassa työtodistuksessa kerrotaan työsuhteen päättymisen syy, ja annetaan arvio työntekijän työtaidoista ja käytöksestä. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 339.)

Työsuhteen päättyessä on työntekijällä oikeus saada korvaus niistä lomapäivistä, joita hänelle on kertynyt työsuhteen aikana. Lomakorvaus maksetaan niistä lomapäivistä, joita työsuhteen aikana ei ole pidetty. Jos työsuhteen alkamis- ja loppumiskuukaudet ovat vajaita lomanmääräytymiskuukausia, lasketaan ne yhteen niiden näin muodostaen kuukauden, josta kertyy korvattavia lomapäiviä. Vaikka työsuhde olisi niin lyhyt, ettei työntekijälle olisi ehtinyt kertyä lomapäiviä, on työntekijällä siitä huolimatta oikeus lomakorvaukseen. Tällöin lomakorvausta maksetaan 9 % siitä määrästä, mitä työntekijälle maksetaan palkkaa työsuhteensa ajalta.

Esimerkiksi työnantaja on purkanut työsuhteen viikon jälkeen koeajalla. Työntekijä on ansainnut palkkaa kyseiseltä ajalta 500 euroa. Palkan lisäksi työntekijällä on oikeus 9 % suuruiseen lomakorvaukseen. Näin ollen työntekijä ansaitsee 500 euroa+ 500*0,09= 545 euroa. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 224—225.)

3 Kyselyn toteuttaminen ja kyselylomakkeen sisältö

Opinnäytetyöhöni liittyvän kyselyn tarkoitus on selvittää, tapahtuuko nuorille aikuisille työelämässä paljon oikeuden loukkauksia, ja millaisia nämä oikeuden loukkaukset ovat. Tämän lisäksi kyselyn avulla on tarkoitus saada käsitys nuorten aikuisten työoikeuteen liittyvästä tietämyksestä. Lähetin kyselylomakkeen linkin sähköpostilla Hyvinkään, Keravan ja Tikkurilan opiskelijoille 31.3.2011. Vastausaika päättyi 30.4.2011. Vastauksia tuli 502 kappaletta, joista kohderyhmän(18—27vuotiaat) perusteella tehdyn karsinnan jälkeen jäljelle jäi 403 vastausta. Näiden analysoitavien vastausten joukkoon jäi epähuomiossa yhden 30 vuotiaan ja yhden 32 vuotiaan vastaukset, jotka huomasin vasta analysoinnin jälkeen. Vastaajista naisia oli 348 kpl ja miehiä 55 kpl. Vastanneista suurimmat ikäryhmät oli 22- ja 23-vuotiaat. Molempiin ikäryhmiin kuului 82 vastaajaa. Seuraavaksi suurimmat oli 21 vuotiaat ja 24 vuotiaat (21v/59kpl, 24v/51kpl). 25 vuotiaita oli 44 kappaletta, ja loppuihin ikäryhmiin kuului yhteensä 83 vastaajaa (19v/6kpl, 20v/28kpl, 26v/23kpl ja 27v/26kpl). Vastaajien ikä keskiarvo oli 22,8 vuotta, mediaani oli 23 vuotta ja moodi 22,5 vuotta.

Vastaajista 39% (156) opiskeli liiketalouden koulutusalalla ja 16% (65) sosiaalialalla. Terveydenhoitoalaa opiskeli 26% (104) vastaajista ja kauneuden hoitoalaa 5% (19). Rikosseuraamusalan opiskelijoita oli 4% (17) ja matkailualan opiskelijoita 6% (26) vastaajista. Tietojen käsittelyä opiskeli pienin joukko 4% (16) vastaajista.

Kuvio 1 Vastanneiden opiskelijoiden määrä koulutusaloittain

Seuraavaksi avaan opinnäytetyöhöni liittyvän kyselylomakkeen kysymyksiä. Kerron millaisia kysymyksiä olen kyselylomakkeeseen valinnut ja perustelen myös, miksi olen juuri nämä kysymykset valinnut. Kyselylomakkeen ensimmäinen kysymys on: ”Oletko ollut elämäsi aikana työsuhteessa?” Kysymyksen tarkoitus on lähinnä antaa vastausvaihtoehto myös niille henkilöille, jotka eivät ole työsuhteessa olleet. Kyselylomake sisältää työoikeuden tietämys osion, johon pystyy vastaamaan myös sellainen henkilö, joka ei ole ollut työsuhteessa.

3.1 Vastaajan kokemuksia kartoittavat kysymykset

Toinen kysymys sisältää kymmenen väittämää, joiden paikkansa pitävyyttä vastaaja miettii omalla kohdallaan Likertin asteikon mukaisesti. Väittämillä on tarkoitus kartoittaa vastaajan kokemuksia työelämässä. Vastausvaihtoehtoina ovat numerot nollasta viiteen, joissa 1= Täysin erimieltä, 2= Jokseenkin erimieltä, 3= Ei samaa, eikä erimieltä, 4= Jokseenkin samaa mieltä ja 5= Täysin samaa mieltä ja 0= En ole ollut työelämässä.

Ensimmäinen väittämä on: ”Minulle on maksettu palkka myöhässä”. Tärkein työntekijälle kuuluva oikeus on työstä saatu vastine, joka yleensä on rahallinen korvaus. Monen ihmisen talous on suunniteltu niin, että palkka tulee aina sovittuna päivänä. Olen myös lukenut sekä kuullut eri tahoilta, että palkka maksetaan joskus myöhässä. Näistä syistä johtuen päätin ottaa kyselyyn tällaisen väitteen.

Toinen väittämä on: ”En ole saanut työtodistusta työsuhteen päätyttyä, vaikka olen sitä pyytänyt”. Nuorille työntekijöille on äärimmäisen tärkeää saada työsuhteestaan työtodistus, koska heillä ei ole vielä paljoa työkokemusta. Mikäli jostain syystä todistus jää saamatta, ei nuorella työntekijällä ole dokumenttia työsuhteestaan. Näin ollen nuori ei voi lisätä työkokemusta ansioluetteloonsa. Olen jo pelkästään omasta lähipiiristäni kuullut muutaman tapauksen, jossa työtodistus on jäänyt saamatta pyynnöstä huolimatta, joten uskon, että vastaavanlaisia tapauksia voi olla enemmänkin.

Kolmas väittämä on: ” En ole saanut työsuhteen aikana kertyneistä lomapäivistä korvausta työsuhteen päätyttyä.” Nuorten työntekijöiden ensimmäiset työsuhteet ovat usein määräaikaista kesätyötä. Jos kesätyösuhde kestää esimerkiksi kolme kuukautta, kertyy työntekijälle tästäkin jo kuusi korvattavaa lomapäivää, mikä on rahassa jo iso summa. Normaalisti korvaukset pitäisi maksaa automaattisesti työsuhteen päätyttyä, mutta uskon, että tässä asiassa tapahtuu rikkeitä, joten päätin ottaa väittämän kyselylomakkeeseen.

Neljäs väittämä on: ”Työnantaja on maksanut minulle liian vähän palkkaa suhteessa siihen mitä minulle olisi kuulunut maksaa.” Tässä asiassa voi rikkeitä tapahtua monella tapaa. Palk-

kaa on saatettu maksaa alle työehtosopimuksen mukaisen minimipalkan, ilman lisiä, ylityökorvauksia tai liian vähältä tuntimäärältä.

Viides väittämä on: ”Työnantaja on maksanut minulle tietoisesti liian vähän palkkaa.” Tämä väittämä on lomakkeessa, jotta saan vielä tarkempaa tietoa kuin neljännestä väittämästä. Vaikka neljännestä väittämästä kävisi ilmi, että vastaajalle on joskus maksettu liian vähän palkkaa, en tietäisi, onko kyseessä ollut tietoinen teko vai vahinko. Vastaajien on toki vaikea tietää, onko tilanne ollut tarkoituksellinen, mutta jos esimerkiksi palkkaa on maksettu vähemmän kuin työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukainen minimipalkka, voi mielestäni katsoa, että kyseessä on ollut tietoinen teko.

Kuudes väittämä on:” Minua on kohdeltu epätasa-arvoisesti suhteessa muihin työntekijöihin” Väittämä liittyy laissa määriteltyyn työnantajan velvollisuuteen kohdella työntekijöitään tasa-arvoisesti ja samalla tavalla samoissa tilanteissa. Esimerkkirike tässä asiassa on, että joku työnantajan epäsuosioon joutunut työntekijä saa jostain asiasta varoituksen, mistä muut työntekijät eivät ole saaneet.

Seitsemäs väittämä on: ”Minut on pistetty työajalla palkattomalle tauolle työn vähyyden takia, niin että jouduin kuitenkin jäämään työpaikalle odottamaan vilkkaampaa hetkeä.” Tällaista kiellettyä toimintaa tapahtuu erityisesti pikaruokaloissa. Tämän tyyppiselle tauolle on mediassakin annettu nimeksi Mctauko. Toisaalta vastaavanlaista voisi tapahtua myös kaupoissa ja kioskeissa. Nuoria työskentelee paljon edellä mainituissa paikoissa, joten on hyvin perusteltua ottaa tämänlainen kysymys lomakkeeseen.

Kahdeksas väittämä on: ”Työnantaja on käyttäytynyt minua kohtaan epäasiallisesti.” Tämän väittämän piiri on hyvin laaja. Esimies on voinut huutaa, vihjailla jotain asiatonta tai muulla tavalla käyttäytyä epäasiallisesti. Tällaista tapahtuu työelämässä paljon, ja uskonkin juuri tähän kysymykseen tulevan paljon myöntäviä vastauksia.

Yhdeksäs väittämä on: ”Olen oppinut oikeuksistani työelämässä kokemusten kautta.” Väittämän tarkoitus selvittää, onko vastaaja oppinut oikeuksistaan nimenomaan työelämän kautta. Vastauksia on tarkoitus verrata muihin kyselylomakkeen oppimista koskeviin väitteisiin, jotta saisin kokonaiskuvan siitä, missä työoikeudesta oppiminen on pääosin tapahtunut.

Kymmenes väite on: ”Minulla ei ole ollut riittäviä tietoja työoikeudesta työelämässä.” Tämä on hyvin merkittävä väite, joka koskee vastaajien tietoja työoikeudesta. Väitteen kautta saan hyvän yleiskuvan vastaajien työoikeudellisesta tietämyksestä. Kun henkilöt joutuvat arvioimaan omaa osaamistaan tulee väitteen kohdalla tietysti kysymykseen myös luotettavuusasiat. Vastaajat saattavat arvioida oman osaamisen hiukan yläkanttiin, tai ei kehdata myöntää, että

tiedot eivät ole olleet riittävät. Tosin luotettavuutta lisää se, että kyselylomakkeeseen vastataan nimettömänä.

3.2 Työntekijöiden oikeuksiin liittyvät avoimet kysymykset

Kolmas kysymys on avoin kysymys. Kysymys kuuluu: ”Onko sinun oikeuksiasi työelämässä loukattu? Mikäli vastauksena olisi ”ei”, voisi vastaaja siirtyä neljänteen kysymykseen. Jos vastaus olisi kyllä, olisi vastaajalla mahdollisuus kertoa kokemuksestaan. Oikeuden loukkaus voisi liittyä jo toisessa kysymyksessä tulleisiin väitteisiin, tai sitten kysymyksessä voisi olla jokin tilanne, jota ei kyselylomakkeessa ole mainittu. Joka tapauksessa vastaajalla on tässä kohdassa mahdollisuus selittää kokemuksiaan yksityiskohtaisesti.

Kysymystä varten olen kirjoittanut apukysymyksiä. Näiden avulla vastaajan on helpompi vastata, ja minä saan tutkijana haluamanilaista tietoa. Apukysymykset ovat jaettu kolmeen kategoriaan, johon kuhunkin on annettu vastaajalle tilaa vastata omin sanoin kokemuksistaan. Ensimmäinen kohta on ”Mitä oikeuksiasi loukattiin, mitkä oikeudet eivät toteutuneet? Jos et osaa sanoa, kerro millainen tilanne oli muuten.” Toinen kohta on: ”Mistä syystä oikeudet jäivät toteutumatta? (Kuka tai ketkä olivat vastuussa, oliko tilanne tarkoituksellista?).” Kolmas kohta on: ”Mitä tilanteesta, jossa oikeutesi ei toteutunut, seurasi? (Miten sinä reagoit, miten työnantaja/esimies reagoi, miten tilanne ratkesi?)”.

Neljäs kysymys on myös avoin kysymys. Kysymys kuuluu: Työnantajalla tai tämän edustajalla on työsopimuslain nojalla yleisvelvoite edistää työilmapiiriä työpaikalla. Onko tämä joskus jäänyt toteutumatta sinun kohdallasi? Kysymykseen on lisätty kohdat: Jos vastasit ”Ei”, siirry seuraavaan kysymykseen (5), Jos vastasit ”Kyllä” kerro kokemuksestasi. Tämän kysymyksen pohjalta opin tietämään millaisia työnantajia ja esimiehiä vastaajilla on ollut, sekä kuinka iso prosentti on joutunut työskentelemään tässä asiassa piittaamattoman työnantajan tai esimiehen alaisuudessa.

Kysymys viisi sisältää toisen kysymyksen tavoin sarjan väittämiä, joiden kohdalla vastaaja miettii kunkin väittämän paikkansa pitävyyttä omalla kohdallaan Likertin asteikon mukaisesti. Väittämien perusteella vastaajat arvioivat omaa tietämystään työoikeuteen liittyvissä asioissa sekä arvioivat, mitä kautta ovat työoikeutta oppineet. Vastausvaihtoehtoina ovat numerot ykkösestä viiteen, joissa 1= Täysin erimieltä, 2= Jokseenkin erimieltä, 3= Ei samaa, eikä erimieltä, 4= Jokseenkin samaa mieltä ja 5= Täysin samaa mieltä.

Ensimmäinen väittämä on: ”Olen saanut riittävästi opetusta työoikeudesta koulussa.” Tämän väittämän kautta saan vastauksen siihen, pitävätkö vastaajat koulussa työoikeudesta saatua opetusta riittävänä. Toinen väittämä on: ”Olen perehtynyt työoikeuteen itsenäisesti.” Tämä

väittämä on kyselylomakkeessa kahdesta syystä. Sen avulla saan selville, kuinka moni nuori on nähnyt työoikeuden niin tarpeelliseksi työelämässä selviytymisen kannalta, että on lukenut aihetta itsenäisesti.

Kolmas väittämä on: ”Tiedän mitä eroa on lisätyöllä ja ylityöllä.” Otin väittämän lomakkeeseen, koska tämä asia on minun mielestäni tärkeä tietää. On tärkeää, että henkilö tietää vaatia tietyiltä tunneilta ylitöitä vastaavan korvauksen ja tietyiltä tunneilta lisätyötä vastaavan korvauksen. Neljäs väittämä on: ” Tiedän miten vuosilomaa kertyy.” Tämän asian pitäisi jokaisen työntekijän tietää. Jos ei tiedä kuinka vuosiloma kertyy, ei tiedä vaatia esimerkiksi kesätyösuhteen päätyttyä korvauksia kertyneistä lomapäivistä. Tällöin voi jäädä saamatta satoja euroja. Tämän kysymyksen kohdalla odotan vastaajilta tietämystä.

Viides väittämä on: ”Tiedän miten lisätyöt määräytyvät, kun työaika on säännöllinen.” Lisätyö on käsite, jota en esimerkiksi itse ole kuullut juurikaan työelämässä. Tästä syystä laitoin lomakkeeseen vielä toisen väitteen aiheesta. Lisätyön määräytymisen tietäminen on tärkeää, jotta osaa erottaa ylityöt ja lisätyöt toisistaan. Kuudes väittämä on: ”Tiedän miten ylityöt määräytyivät työpaikassa tai -paikoilla joissa olen työskennellyt.” Ylitöiden määräytyminen on erittäin tärkeää tietää. Nuoria aikuisia työskentelee paljon pienemmissä kaupoissa, joissa palkka maksetaan itse täytetyn tuntilistan mukaisesti. Jos listaan ei tiedä merkitä ylitöitä, jää työntekijältä iso määrä rahaa saamatta.

Seitsemäs väittämä on: ”Tiedän kuinka ylityötunnit korvataan työntekijälle suhteessa tavallisiin työtunteihin.” Kyse on asiasta, joka koostuu monesta tekijästä. Asia on kuitenkin tärkeä tietää, jotta tietää vaatia itselleen sen, mikä itselle kuuluu. Odotan tietämystä tämän väittämän kohdalla, koska usein ihmiset tietävät ylitöiden korvaamisesta jotain, ja näin saattavat arvioida tietävänsä kyseisen asian hyvin. Kahdeksas väittämä on: ”Tiedän mistä löydän työstäni maksettavan vähimmäispalkan suuruuden.” Tämä on erittäin tärkeää tietää, jotta ei tee työtä liian pienellä palkalla. Tämän väittämän kautta saan yhdeksännen väittämän lisäksi tietoa siitä, kuinka hyvin vastaajat tuntevat työehtosopimuksen merkityksen työsuhteessa.

Yhdeksäs väittämä on: ”Tunnen työehtosopimuksen merkityksen työsuhteessa.” Kun suurin osa maassamme tarjottavasta työstä tulee järjestäytyneeltä taholta, jota sitoo työehtosopimus, on erittäin tärkeää, että työntekijät tietävät mikä työehtosopimus ja sen merkitys työsuhteelle on. Odotan, että vastaajat suurimmalta osin vastaavat tietävänsä väitteessä mainitun asian, koska mediassa on ollut paljon puhetta lakoista ja niiden liittymisestä työehtosopimusneuvotteluihin. Kymmenes väittämä on: ”Tiedän mistä löydän oman alani työehtosopimuksen.” Väittämällä on tarkoitus vielä kartoittaa vastaajien työehtosopimukseen liittyvää tietoutta. Yhdestoista väittämä on: ”Minulla on nyt riittävät tiedot työoikeudesta”. Viimeisellä sarjan väittämällä haluan saada tietää, miten hyvin vastaajat tällä hetkellä uskovat tunte-

vansa työoikeutta. Vastaajat pystyvät vastaamaan väittämään helpommin, kun se on viimeisenä, koska vastausta arvioitaessa edellisten väittämien vastaukset auttavat paljon.

3.3 Kyselylomakkeen loppu ja kohderyhmä

Kyselylomakkeen viimeisten kysymysten tarkoitus on kartoittaa vastaajan sukupuolta, ikää ja koulutusalaa. Sukupuolikysymys on kyselylomakkeessa, koska analysointivaiheessa on tarkoitus vertailla vastauksia myös sukupuolinäkökulmasta ja katsoa, ovatko joidenkin kysymysten kohdalla vastaukset samankaltaisia juuri sukupuolesta riippumatta. Koulutusalaa kysytään, jotta vastauksia voidaan verrata koulutusaloittain. Kyselyssä kysytään ikää, jotta voidaan laskea pois ne vastaukset, jotka eivät kuulu kohderyhmään. Kohderyhmä on 18—27 vuotiaat. Tämä siitä syystä, että kyselyllä on tarkoitus kartoittaa 2000-luvun kokemuksia työpaikoilta, kun taas vanhemmilla ihmisillä kokemuksia voi olla jo 80- tai 90-luvulta.

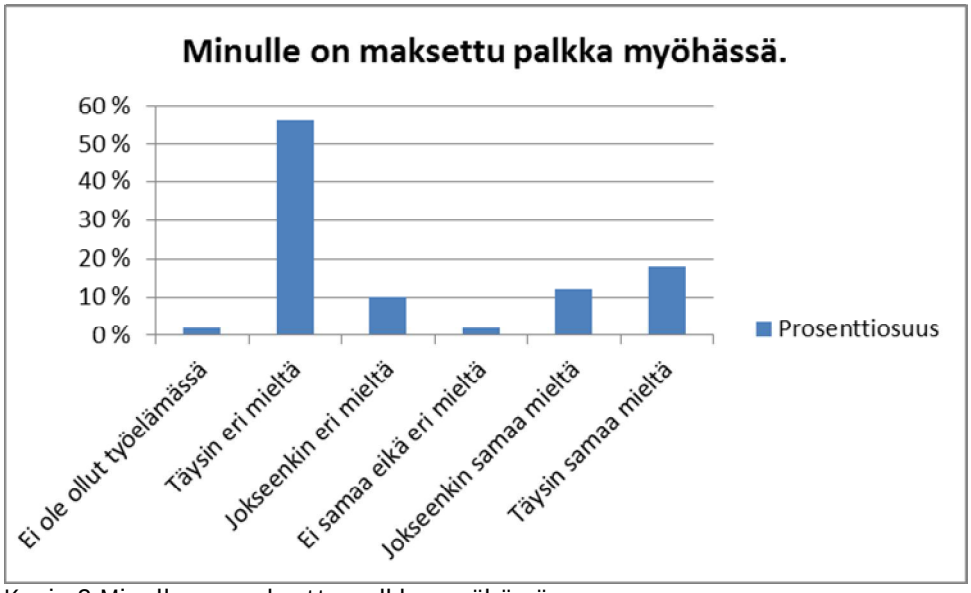
4 Kyselylomakkeen vastausten analysointi

Tässä osiossa käsittelen kyselylomakkeen vastauksia, joiden perusteella yritän saada vastauksen tutkimuskysymykseeni: kuinka paljon nuoret ovat kokeneet oikeuksiensa loukkauksia työpaikoilla ja millaisia heidän työoikeutta koskevat tietonsa ovat.

4.1 Vastaajien työkokemuksiin liittyvät vastaukset

Ensimmäinen kysymys oli: ”Oletko ollut elämäsi aikana työsuhteessa?”. Vastaajista kaksi ei ole vastausten mukaan ollut työsuhteessa. Toinen kysymys sisälsi kymmenen väittämää, joiden paikkansapitävyyttä vastaaja miettii omalla kohdallaan Likertin asteikon mukaisesti. Väittämien avulla oli tarkoitus kartoittaa vastaajan kokemuksia työelämässä. Vastausvaihtoehtoina olivat numerot nollasta viiteen, joissa 1= Täysin erimieltä, 2= Jokseenkin erimieltä, 3= Ei samaa, eikä erimieltä, 4= Jokseenkin samaa mieltä ja 5= Täysin samaa mieltä ja sitten oli erikseen vastaus vaihtoehto 0= En ole ollut työelämässä. Vastaukset kirjoitan prosentteina, joiden perässä on vastaajien määrä suluissa.

Ensimmäinen väittämä oli: ”Minulle on maksettu palkka myöhässä.” Vastaajista täysin erimieltä oli 56 % (224) ja jokseenkin erimieltä 10 % (40). Vastaajista 2 % (8) ei ollut samaa eikä erimieltä. Jokseenkin samaa mieltä olivat 12 % (48) ja täysin samaa mieltä olivat 18 % (73) vastaajista. Nollan valitsivat 2 % (10) vastaajista, vaikka vain kaksi ei ollut ykköskysymyksen perusteella ollut työsuhteessa.



Kuvio 2 Minulle on maksettu palkka myöhässä

Toinen väittämä oli: En ole saanut työtodistusta työsuhteen päätyttyä, vaikka olen sitä pyytänyt. Vastaajista täysin eri mieltä oli 63 % (254). Jokseenkin erimieltä oli 10 % (42). Ei samaa eikä erimieltä oli 4 % (17) vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 9 % (37) ja täysin samaa mieltä oli 10 % (41) vastaajista. 3 % (12) vastaajista ei ole ollut tämän mukaan työsuhteessa, vaikka kaikki muut paitsi kaksi olivat kuitenkin merkanneet ensimmäiseen kysymykseen, että on ollut työsuhteessa.

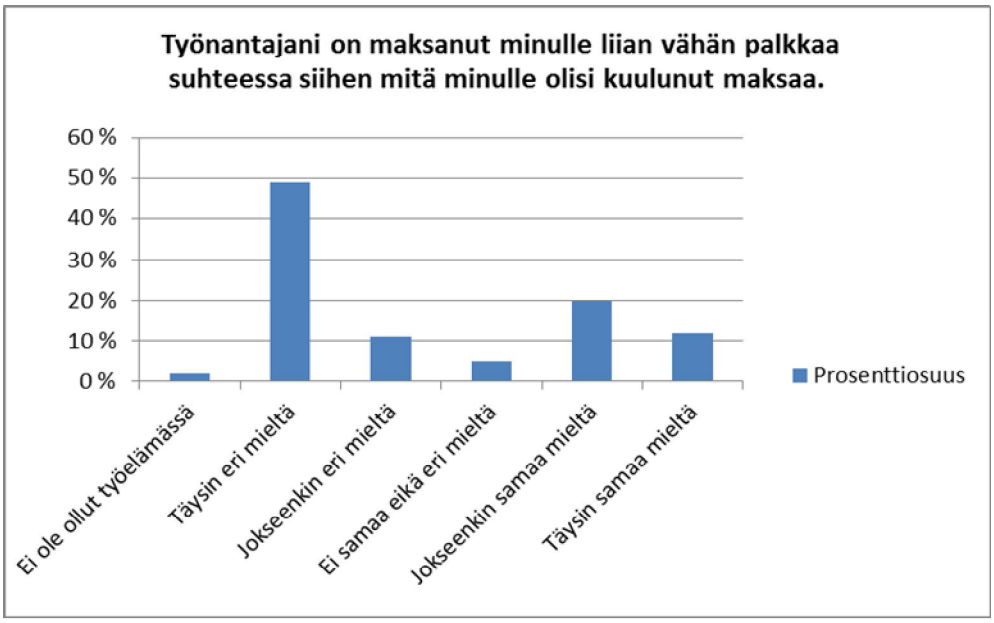
Kuvio 3 En ole saanut työtodistusta työsuhteen päätyttyä, vaikka olen sitä pyytänyt.

Kolmannen väittämän ”En ole saanut työsuhteen aikana kertyneistä lomapäivistä korvausta työsuhteen päätyttyä.” kohdalla täysin erimieltä oli 70 % (284)vastaajista. 7 % (30) vastaajista oli jokseenkin erimieltä ja 6 % (25) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaajista jokseenkin sa-

maa mieltä oli 6 % (23) ja täysin samaa mieltä myös 6 % (23). Nollan vastasi 4 % (16) vastaajaa.

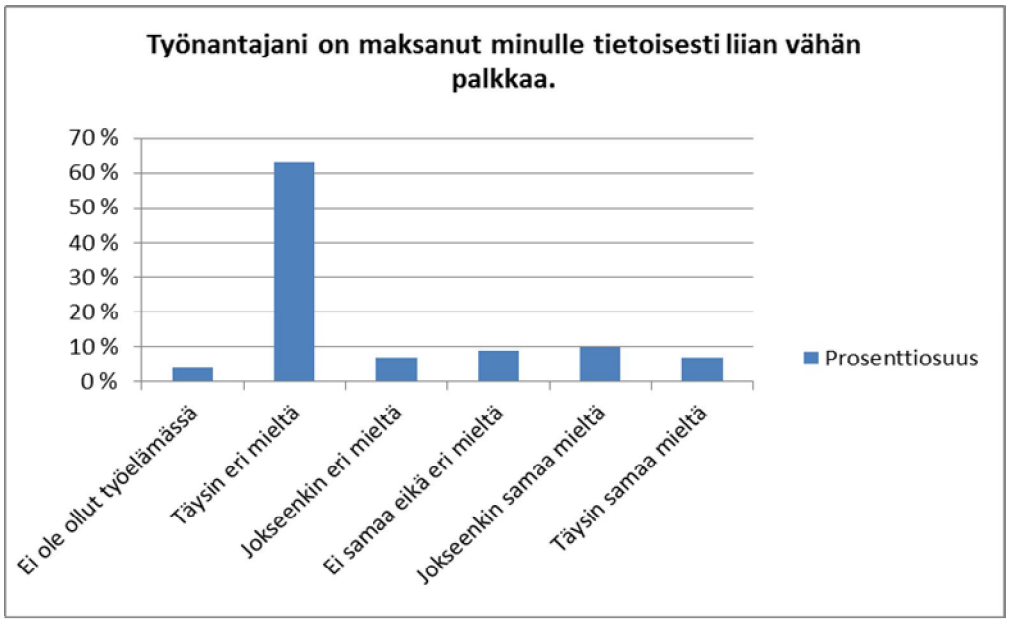
Kuvio 4 En ole saanut työsuhteen aikana kertyneistä lomapäivistä korvausta työsuhteen päätyttyä

Neljäs väittämä oli: ”Työnantajani on maksanut minulle liian vähän palkkaa suhteessa siihen mitä minulle olisi kuulunut maksaa.” Vastaajista täysin eri mieltä oli 49 % (199) ja jokseenkin eri mieltä 11 % (44). Ei samaa eikä eri mieltä oli 5 % (22) vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 20 % (79) ja Täysin samaa mieltä 12 % (49) vastaajista. Nollan valitsi 2 % (10)vastaajista.



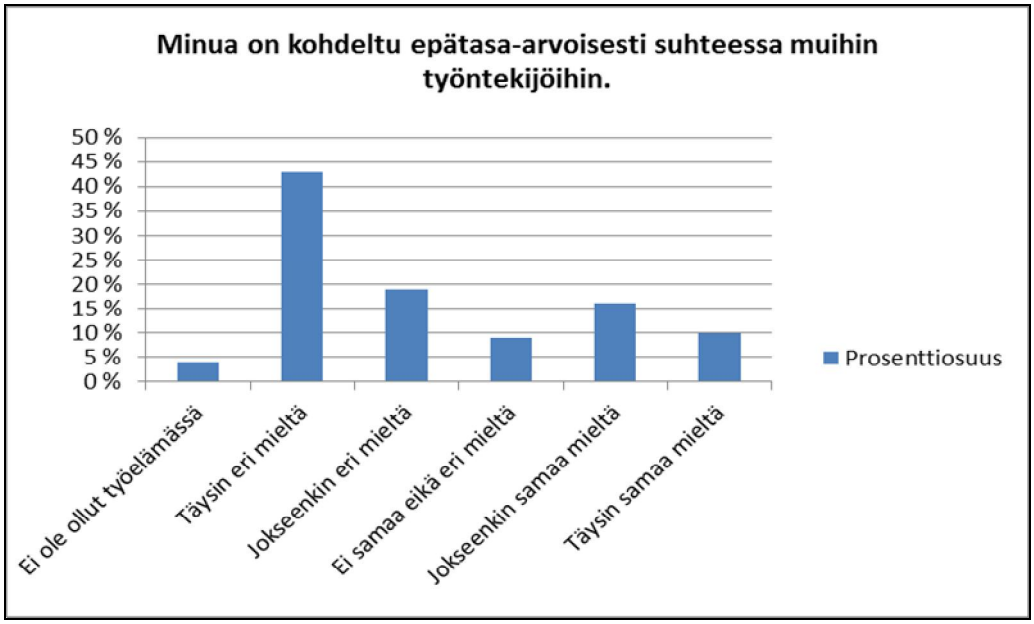
Kuvio 5 Työnantajani on maksanut minulle liian vähän palkkaa suhteessa siihen mitä minulle olisi kuulunut maksaa

Viidennen väittämän ”Työnantajani on maksanut minulle tietoisesti liian vähän palkkaa.” kanssa täysin eri mieltä oli 63 % (252) ja jokseenkin erimieltä 7 % (28) vastaajista. 9 % (37) vastaajista ei ollut eri eikä samaa mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin samaa mieltä oli 10 % (41) ja täysin samaa mieltä 7 % (28) vastaajista. 4 % (17) vastasi, että ei ole ollut työelämässä.



Kuvio 6 Työnantajani on maksanut minulle tietoisesti liian vähän palkkaa

Kuudennen väittämän ”Minua on kohdeltu epätasa-arvoisesti suhteessa muihin työntekijöihin.” kanssa täysin eri mieltä oli 43 % (173) ja jokseenkin erimieltä 19 % (76). Ei samaa eikä eri mieltä oli 9 % (36). Jokseenkin samaa mieltä oli 16 % (66) ja Täysin samaa mieltä oli 10 % (39) 3 % (12) ei ollut ollut tämän mukaan työsuhteessa.



Kuvio 7 Minua on kohdeltu epätasa-arvoisesti suhteessa muihin työntekijöihin

Seitsemäs väittämä oli: ”Minut on pistetty työajalla palkattomalle tauolle työn vähyyden takia, niin että jouduin kuitenkin jäämään työpaikalle odottamaan vilkkaampaa hetkeä.” Väitteen kanssa täysin eri mieltä oli 84 % (339) ja jokseenkin eri mieltä 3 % (12) vastaajista. 1 % (6) ei ollut eri eikä samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 2 % (7) ja täysin samaa mieltä oli 3 % (12) 7 % (27) vastaajista ei ollut ollut työsuhteessa.

Kuvio 8 Minut on pistetty työajalla palkattomalle tauolle työn vähyyden takia, niin että jouduin kuitenkin jäämään työpaikalle odottamaan vilkkaampaa hetkeä.

Kahdeksannen väittämän ”Työnantaja on käyttäytynyt minua kohtaan epäasiallisesti.” kanssa täysin eri mieltä oli 48 % (195) ja jokseenkin eri mieltä 13 % (53). Väitämän kanssa ei samaa eikä eri mieltä oli 5 % (21). Jokseenkin samaa mieltä oli 17 % (70) ja täysin samaa mieltä 13 % (52). 3 % (12) ei ollut ollut työsuhteessa.

Kuvio 9 Työnantaja on käyttäytynyt minua kohtaan epäasiallisesti

Yhdeksäs väittämä oli: ” Olen oppinut oikeuksistani työelämässä kokemusten kautta.” 11 % (43) vastaajista oli täysin eri mieltä ja 7 % (30) jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Ei samaa eikä eri mieltä oli 17 % (67). Jokseenkin samaa mieltä oli 40 % (161) ja täysin samaa mieltä 24 % (97) 1 % (5) ei ollut ollut tämän väittämän mukaan työelämässä.

Kuvio 10 Olen oppinut oikeuksistani työelämässä kokemusten kautta

Kymmenennen väittämän ”Minulla ei ole ollut riittäviä tietoja työoikeudesta työelämässä.” kanssa täysin eri mieltä oli 17 % (69) ja jokseenkin erimieltä 19 % (78). Väittämän kanssa ei samaa eikä erimieltä oli 17 % (68). Jokseenkin samaa mieltä oli 31 % (125) ja täysin samaa mieltä 14 % (57). 1 % (6) ei ollut tämän väittämän mukaan ollut työelämässä.

Kuvio 11 Minulla ei ole ollut riittäviä tietoja työoikeudesta työelämässä

4.2 Kokemuksiin liittyvä avoin kysymys ja mitä oikeuksia loukattiin

Kolmas kysymys oli avoin kysymys: ”Onko sinun oikeuksiasi työelämässä loukattu?” Vastaajista 23 % (91) vastasi kyllä ja 77 % (312) vastasi ei. Vastaamista varten olin tehnyt apukysymyksiä, jotka oli jaettu kolmeen kategoriaan, johon kuhunkin oli annettu vastaajalle tilaa vastata omin sanoin kokemuksistaan.

Ensimmäinen kategoria oli: ”Mitä oikeuksiasi loukattiin, mitkä oikeudet eivät toteutuneet? Jos et osaa sanoa, kerro millainen tilanne oli muuten.” Kolmanteen kysymykseen kyllä vastanneista 83 oli kirjoittanut kategoriaan tekstiä ja 8 ei ollut kirjoittanut mitään. Tekstien sisältö oli hyvin moninaista ja tästä syystä olenkin laskenut sisältöä erilaisten teemojen sisään, kuten palkka tai esimiehen asiaton käytös. Kirjoitukset liittyivät useimmin johonkin työntekijälle kuuluvaan saamiseen kuten palkkaan, taukoihin tai työtodistuksiin, mutta paljon tuli myös kokemusperäisiin asioihin liittyviä kirjoituksia. Näitä olivat esimerkiksi esimiehen asiaton käyttäytyminen, epätasa-arvo työpaikalla tai töiden liiallisuus.

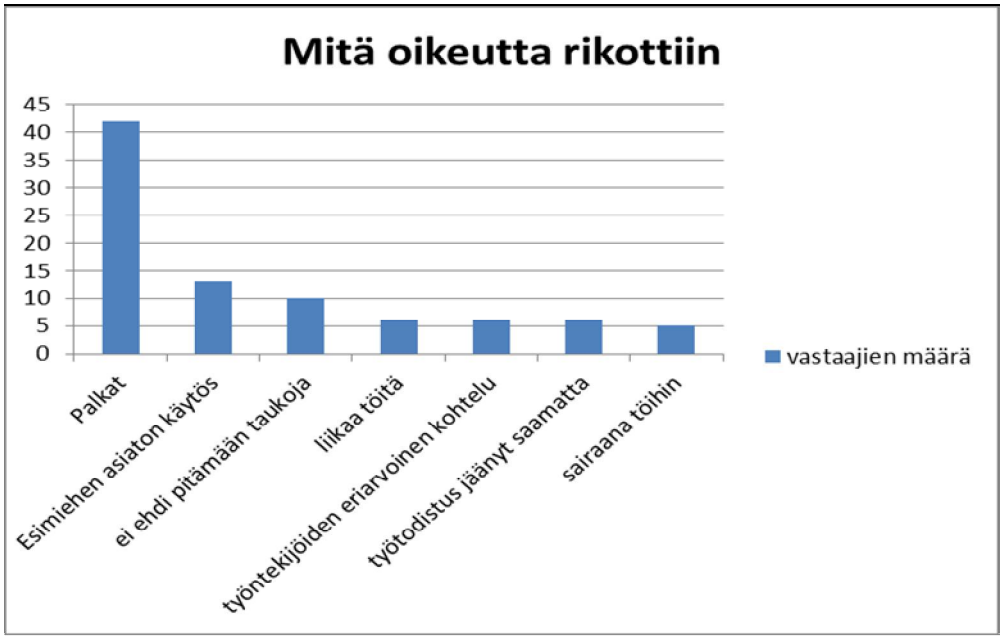
Teksteissä yleisimmin esiintynyt teema oli palkat. Yhteensä 42 henkilön palkkaan liittyvää oikeutta oli loukattu. Esimerkiksi palkka oli maksettu myöhässä tai sitä oli maksettu liian vähän, osia palkasta kuten lisiä tai lomarahoja oli jäänyt saamatta tai ei ollut annettu luvattuja palkankorotuksia. Tässä on esimerkki yhden henkilönpalkkaan liittyvästä kirjoituksesta: ”Työnantaja ei maksanut palkkoja niin kuin olisi pitänyt. Näimme kerran parin muun työntekijän kanssa koneelta, että hän oli pyöristellyt työaikojamme itselleen edullisemmaksi. Kerran sairaslomatodistukseni oli ”hävinnyt” kun kävin kyselemässä miksen ollut saanut korvauksia.

Olin jättänyt sen puhtaalle pöydälle, mutta epäileväinen vuoropäällikkömme oli todennäköisesti laittanut sen kansion sijasta roskiin.”

Toiseksi useimmin esiintynyt teema teksteissä oli esimiehen tai työnantajan asiaton käytös yhteensä 13 tapausta. Tilanteet ovat olleet monenlaisia. Esimerkiksi on haukuttu sairasloman takia, kerrottu muille työntekijöille yksityiseksi luonnehdittavia asioita, kuten sairasloman syytä, on haukuttu työntekijöitä asiattomalla tavalla asiakkaiden kuullen ja tehty perusteettomia uhkauksia. Tässä yksi esimerkki aiheesta:” Jäädessäni sairaslomalle flunssan tai oksennustaudin takia, pomo saattoi tulla puhelinlankoja pitkin ja huutaa 'Sitten saatana vittu olet kahden päivän päästä terve!”

Muita monesti esiintyneitä teemoja oli: Työolosuhteet eivät mahdollista taukojen pitämistä (10), töitä on liikaa (6), työntekijöitä kohdellaan epätasa-arvoisesti(6), työtodistus on jäänyt saamatta (6), töihin joutuu tulemaan sairaana (5). Tässä esimerkkejä:” En ole saanut pitää lakisääteisiä taukoja, ja minua on kielletty istumasta työaikana (työpäivät noin 6-8 h) koska istuminen on huonoa asiakaspalvelua. olen yksin työaikanani, joten jos liikkeessä on kokoajan asiakkaita, minulta voi jäädä tauot kokonaan pitämättä ja syön työn ohessa.” ”Olen joutunut menemään kovassa kuumeessa töihin, koska pomot eivät viikonloppuisin vastaa puhelimeen, vaikka työntekijöillä on lauantaivuoroja.”

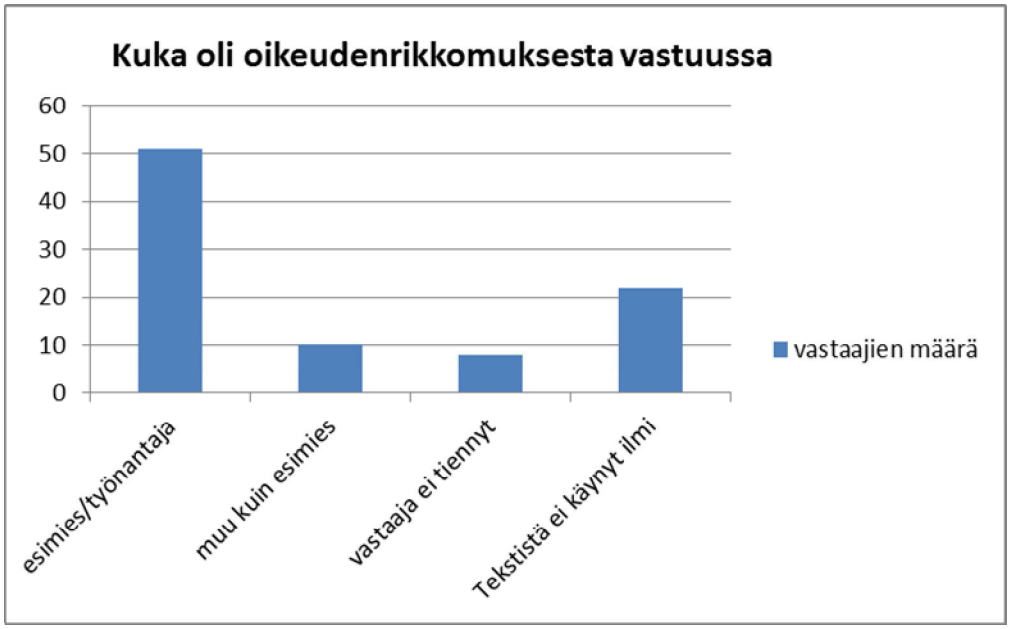
Tekstien joukossa oli myös harvemmin toistuvia teemoja. Näitä oli esimerkiksi: irtisanomisajan noudattamatta jättäminen, toistuvasti perusteettomien määräaikaisten sopimusten solmiminen, ei annettu työn vaatimaa perehdytystä, seksuaalinen häirintä, työvuoroista huonosti tiedottaminen ja hiljaisena päivänä kotiin pakottaminen. Vastaajien joukossa oli myös henkilöitä, jotka olivat kokeneet monia asioita yhdessä paikassa. Tässä yksi esimerkki ” Maksettiin liian vähän palkkaa työtunteihin verrattuna, ei annettu työtodistusta lukuisista pyynnöistä huolimatta ja ei annettu luvattua palkan korotusta harjoitteluajan jälkeen. Provikka palkkaisessa työssä toisia suosittiin paremmilla tuottoisimmilla työtehtävillä, jos oli tarpeeksi läheisissä väleissä työnjohtajan kanssa.”



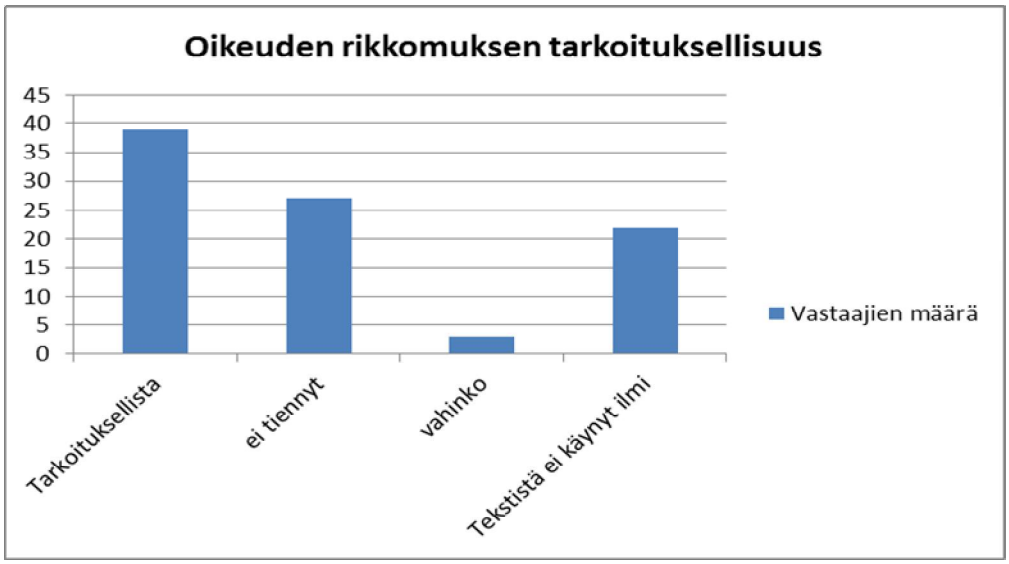
Kuvio 12 Mitä oikeutta rikottiin

4.2.1 Mistä syystä oikeudet jäivät toteutumatta

Toisen kategorian kysymys oli: ”Mistä syystä oikeudet jäivät toteutumatta? (Kuka tai ketkä olivat vastuussa, oliko tilanne tarkoituksellista?)”. Kolmanteen kysymykseen ”kyllä” vastanneista 51 koki, että vastuuhenkilö heidän oikeudenrikkomuksessaan oli esimies tai tämän edustaja. 10 tapauksessa kyseessä oli joku muu kuin esimies, kuten esimerkiksi palkanlaskija tai muu työntekijä. Kahdeksassa tapauksessa ei henkilö tiennyt, kuka oli tapahtuneesta vastuussa. 22 tapauksessa ei henkilön kirjoittamasta tekstistä välittynyt minulle selkeästi, että kuka oli vastuussa. ”Kyllä” vastanneista 39 koki oikeuden rikkomuksen tarkoitukselliseksi. 27 vastanneista eivät olleet varmoja tarkoituksen mukaisuudesta ja 3 koki, että tilanne oli ollut vahinko. 22 tekstistä ei käynyt ilmi, mitä vastaaja oli ajatellut tarkoituksenmukaisuudesta.



Kuvio 13 Kuka oli oikeudenrikkomuksesta vastuussa

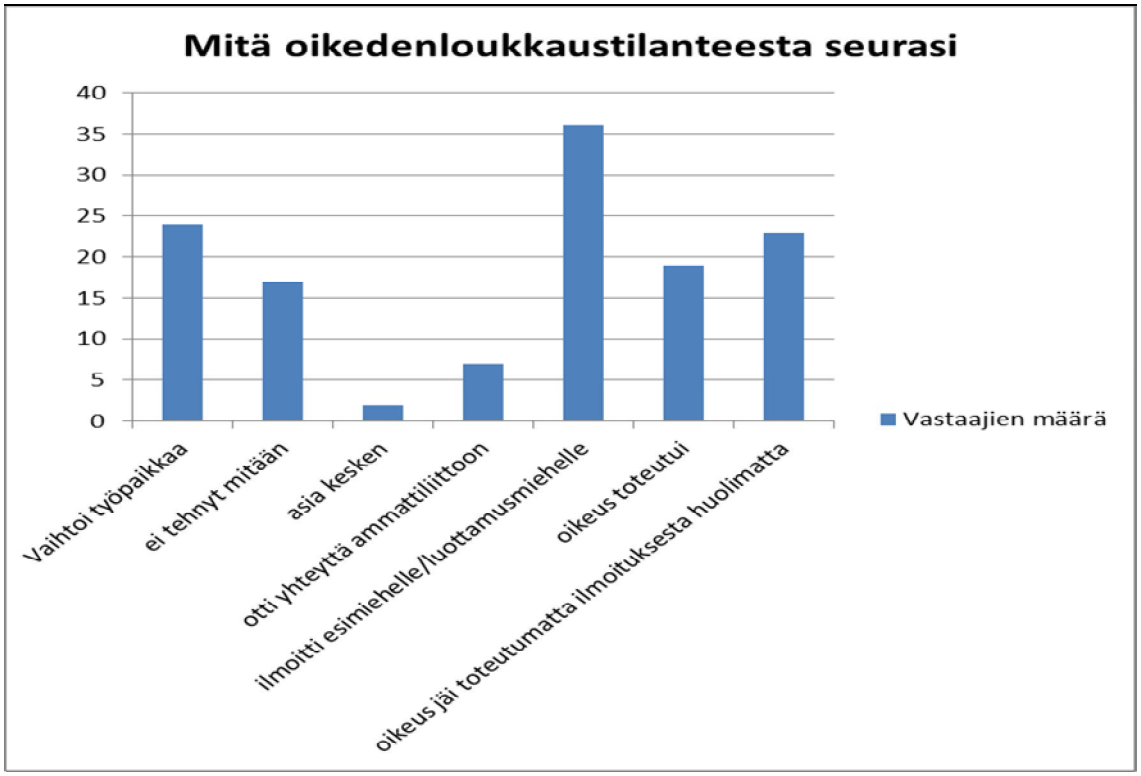


Kuvio 14 Oikeudenrikkomuksen tarkoituksellisuus

4.2.2 Mitä oikeudenloukkaustilanteesta seurasi

Kolmannen kategorian apukysymykset olivat: (”Mitä tilanteesta, jossa oikeutesi ei toteutunut, seurasi?”) ”(Miten sinä reagoit, miten työnantaja/esimies reagoi, miten tilanne ratkesi?)” Kolmanteen kysymykseen ”Kyllä” vastanneista 24 päätyi oikeudenloukkaustilanteen seurauksena vaihtamaan työpaikkaa tai irtisanoutumaan. 17 henkilöä ei tehnyt tilanteessa mitään. Suurin osa näistä henkilöistä oli kuullut jälkeenpäin heihin kohdistuneen toiminnan laittomuudesta, eivätkä tästä syystä enää tehneet asialle mitään. Kahden vastaajan työpaikalla tilanne on vielä kesken. 7 henkilöä oli ottanut yhteyttä ammattiliittoon ja 36 henkilöä oli ilmoittanut tai huomauttanut asiasta esimiehelleen tai luottamusmiehelle. 19 henkilön kohdalla oikeus

lopulta toteutui, joko välittömän korjauksen jälkeen tai sitten oikeusprosessin jälkeen. 23 henkilön oikeus jäi toteutumatta, vaikka henkilö oli ilmoittanut asiasta, joko esimiehelle tai työnantajalle tai luottamusmiehelle. Alla olevan taulukon tuloksissa monet teemat saattoivat toistua saman henkilön kohdalla. Esimerkiksi sama henkilö oli saattanut kirjoittaa ottaneensa yhteyttä ammattiliittoon ja vaihtaneensa työpaikkaa.



Kuvio 15 Mitä oikeudenloukkaustilanteesta seurasi

4.3 Työnantajan työilmapiirin edistämisvelvollisuuteen liittyvä kysymys

Myös neljäs kysymys oli avoin kysymys ja se koski työnantajan yleisvelvollisuutta edistää työpaikalla positiivista työilmapiiriä. Kysymys oli seuraavanlainen: ”Työnantajalla tai tämän edustajalla on työsopimuslain nojalla yleisvelvoite edistää työilmapiiriä työpaikalla. Onko tämä joskus jäänyt toteutumatta sinun kohdallasi. Jos vastasit ”kyllä”, kerro kokemuksestasi”. Vastaajista 31 % (124) vastasi ”kyllä” ja 69 % (279) vastasi ”ei”. ”Kyllä” vastanneista 19 ei kirjoittanut tekstille varattuun kohtaan mitään.

Kohtaan kirjoitetuissa teksteissä tarinat olivat hyvin monipuolisia, mutta tietynlaiset teemat niissä toistuvat. 29 vastaajan kohdalla esimiehen käytös ja työntekijöiden huono kohtelu olivat pääsyy työpaikan huonoon ilmapiiriin. Esimies oli esimerkiksi haukkunut työntekijöitä, ollut usein pahalla tuulella töissä, välinpitämätön työntekijöiden valituksia kohtaan tai ollut muuten vain vaikeasti lähestyttävä. Tässä yhden vastaajan kertomus: ”Työnantaja syyllisti ja kyttäsi työntekijöitä. Hänellä oli myös päiviä jolloin hänelle ei voinut mennä puhumaan mis-

tään, koska hän oli pahalla tuulella. Työnantaja puhui selän takana pahaa muille työntekijöille ja kirosi ääneen jos joku työntekijöistä oli sairaslomalla.”

Vastausten mukaan seuraavaksi yleisin teema oli se, ettei esimies tai työnantaja puuttunut työntekijöiden keskuudessa esiintyviin riitoihin tai muihin työilmapiiriä huonontaviin tilanteisiin. 22 vastaajaa oli kertonut tämänlaisista tilanteista työpaikoilla. Tässä on yhden vastaajan kertomus: ”Eräässä työpaikassa oli henkilö, joka oli usein huonolla tuulella ja purkasi kiukkuaan muihin työntekijöihin mm. tiuskimalla. Esimies oli tietoinen asiasta, mutta ei tehnyt sille mitään.”

Kolmanneksi yleisin teema oli työntekijöiden eriarvoinen kohtelu. 20 vastaajaa oli kokenut työpaikalla epätasa-arvoista kohtelua esimiehen tai työnantajan taholta ja tämä oli ollut syy työpaikan huonoon ilmapiiriin. Seuraavassa on yhden vastaajan kertomus:(”Pomollamme on pari lellikkityöntekijää, joita hän kuuntelee ennen muita.”) Heidän toiveensa toteutetaan poikkeuksetta, muiden kohdalla tulee ongelmia. Kritiikkiä, joka näitä lellikkejä koskee, pomo ei vastaanota lainkaan, kuittaa pahaksi päiväksi töissä, mutta jos muilla ilmenee samaa, seuraa siitä kunnon saarna.”)

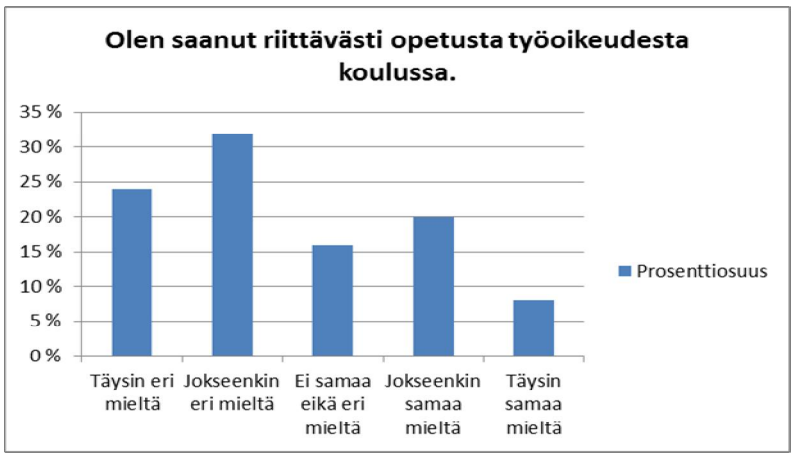
Kahdeksalla henkilöllä ei ollut työpaikalla mitään ilmapiiriä huonontavia tekijöitä, mutta mitään edistäviäkään toimia ei työnantaja ollut tehnyt. 7 henkilöä koki, että esimiehellä tai työnantajalla ei ollut koskaan mitään positiivista sanottavaa, vaan palaute oli aina negatiivista mikä vaikutti työilmapiiriin. Muita mainittuja teemoja oli: Esimies tai työnantaja haukkui asiakkaiden nähden (5), työnantaja haukkui selän takana (5), töitä oli liikaa (4) ja esimies puhui työntekijän ja hänen välisiä luottamuksellisia asioita julkisesti (4).

Kuvio 16 Työilmapiirin huonontavat tekijät

4.4 Vastaajien työoikeudelliset tiedot

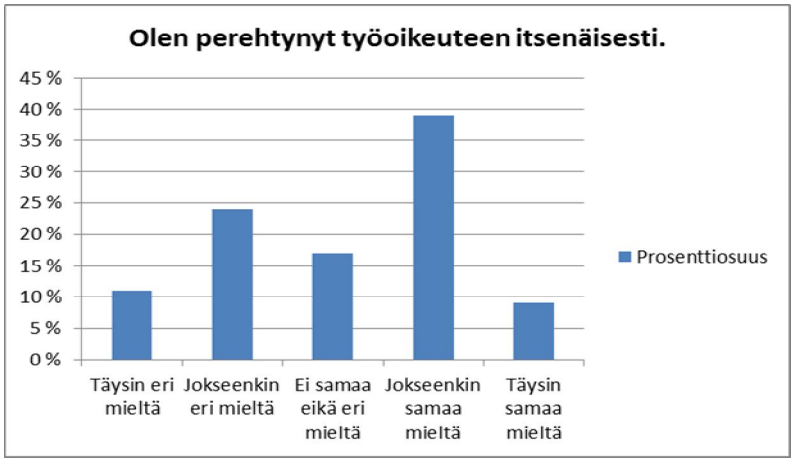
Viides kysymys sisälsi sarjan väittämiä. Näiden perusteella vastaajat arvioivat omaa tietämystään työoikeuteen liittyvissä asioissa, sekä arvioivat, mitä kautta olivat työoikeutta oppineet. Vastausvaihtoehtoina olivat numerot yhdestä viiteen, joissa 1= Täysin erimieltä, 2= Jokseenkin erimieltä, 3= Ei samaa, eikä erimieltä, 4= Jokseenkin samaa mieltä ja 5= Täysin samaa mieltä. Sulkeissa olevat luvut kertovat vastaajien määrän.

Ensimmäinen väittämä oli: ”Olen saanut riittävästi opetusta työoikeudesta koulussa.” Vastaajista täysin eri mieltä oli 24 % (97) ja jokseenkin erimieltä oli myös 32 % (127). Vastaajista ei samaa eikä erimieltä oli 16 % (66). Jokseenkin samaa mieltä oli 20 % (81) ja täysin samaa mieltä 8 % (32).



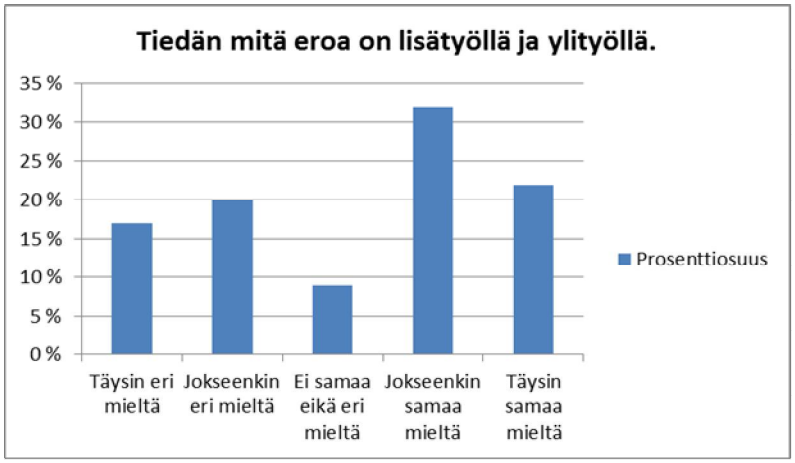
Kuvio 17 Olen saanut riittävästi opetusta työoikeudesta koulussa

Toisen väittämän ”Olen perehtynyt työoikeuteen itsenäisesti.” kanssa täysin eri mieltä oli 11 % (43) ja jokseenkin eri mieltä 24 % (98) vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 17 % (67) vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 39 % (158) ja täysin samaa mieltä oli 9 % (37) vastaajista.



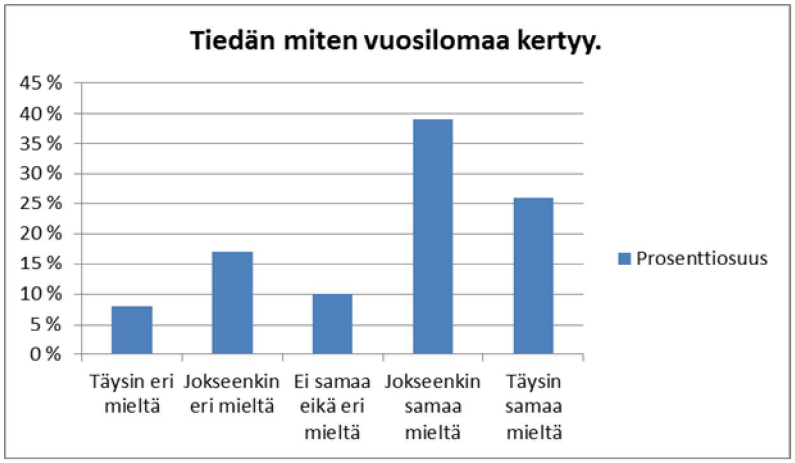
Kuvio 18 Olen perehtynyt työoikeuteen itsenäisesti

Kolmas väittämä oli: ” Tiedän mitä eroa on lisätyöllä ja ylityöllä.” Vastaajista täysin eri mieltä oli 17 % (68) ja jokseenkin erimieltä 20 % (79). Ei samaa eikä eri mieltä oli 9 % (39) vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 32 % (129) ja täysin samaa mieltä 22 % (88) vastaajista.



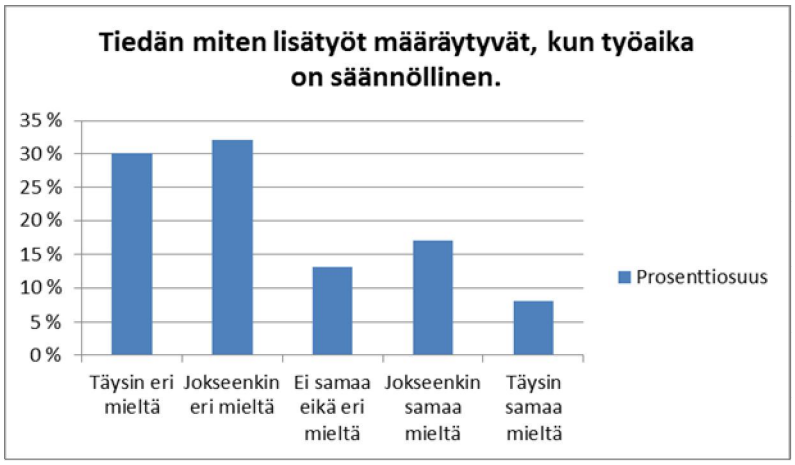
Kuvio 19 Tiedän mitä eroa on lisätyöllä ja ylityöllä

Neljäs väittämä oli: ”Tiedän miten vuosilomaa kertyy.” Vastaajista täysin erimieltä oli 8 % (32) ja jokseenkin erimieltä 17 % (67). Ei samaa eikä eri mieltä oli 10 % (41) vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 39 % (158) ja täysin samaa mieltä 26 % (105) vastaajista.



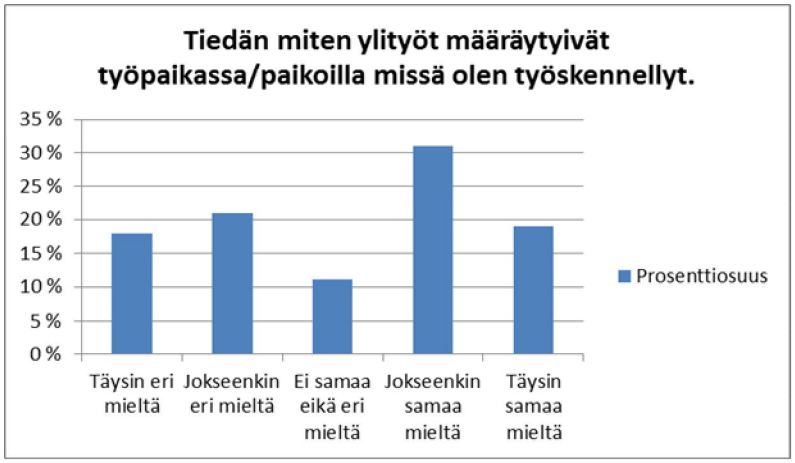
Kuvio 20 Tiedän miten vuosilomaa kertyy

Viidennen väittämän ”Tiedän miten lisätyöt määräytyvät, kun työaika on säännöllinen.” kanssa täysin eri mieltä oli 30 % (120) ja jokseenkin samaa mieltä 32 % (130) vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 13 % (53) Jokseenkin samaa mieltä oli 17 % (68) ja täysin samaa mieltä 8 % (33) vastaajista



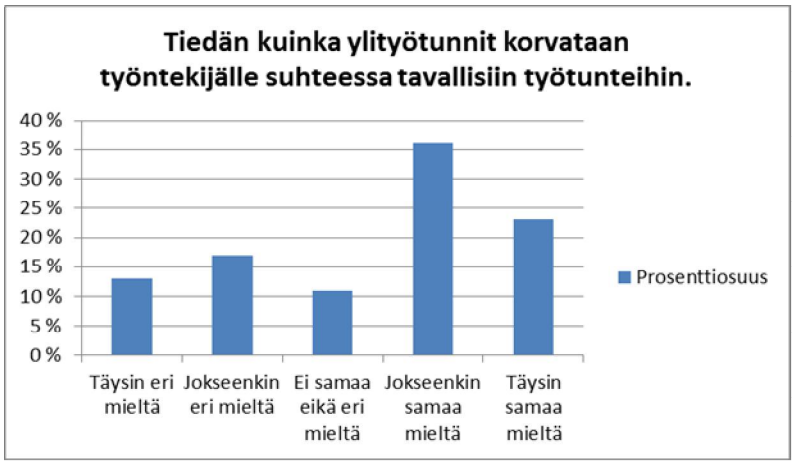
Kuvio 21 Tiedän miten lisätyöt määräytyvät, kun työaika on säännöllinen

Kuudes väittämä oli:” Tiedän miten ylityöt määräytyivät työpaikassa tai -paikoilla missä olen työskennellyt.” Väitteen kanssa täysin eri mieltä oli 18 % (72) ja jokseenkin eri mieltä 21 % (84) vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 11 % (45) vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 31 % (126). Vastaajista täysin samaa mieltä oli 19 % (77).



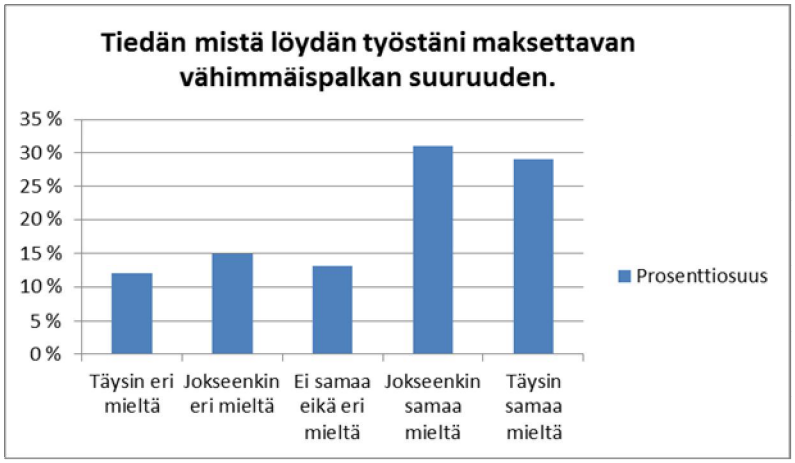
Kuvio 22 Tiedän miten ylityöt määräytyivät työpaikassa tai –paikoilla missä olen työskennellyt

Seitsemännen väittämän ”Tiedän kuinka ylityötunnit korvataan työntekijälle suhteessa tavallisiin työtunteihin.” kanssa täysin eri mieltä oli 13 % (54) ja jokseenkin eri mieltä 17 % (67) vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 11 % (43) vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 36 % (146) ja täysin samaa mieltä 23 % (94) vastaajista.



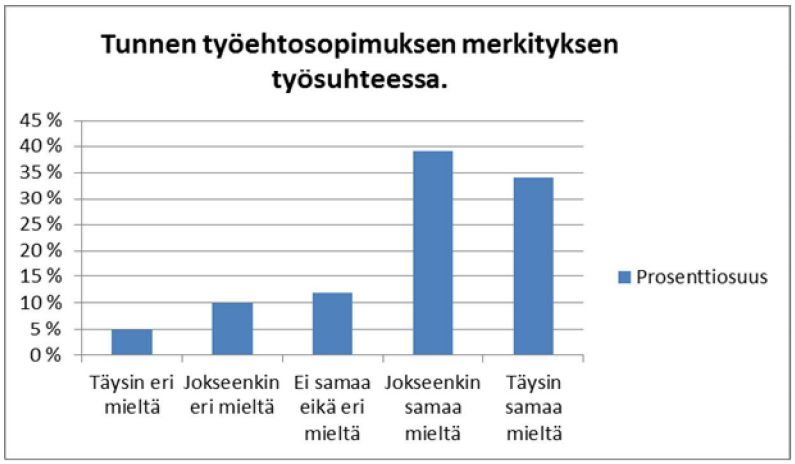
Kuvio 23 Tiedän kuinka ylityötunnit korvataan työntekijälle suhteessa tavallisiin työtunteihin.

Kahdeksas väittämä oli: ”Tiedän mistä löydän työstäni maksettavan vähimmäispalkan suuruuden.” Väittämän kanssa täysin eri mieltä oli 12 % (49) ja jokseenkin eri mieltä 15 % (60). Ei samaa eikä eri mieltä oli 13 % (52) ja jokseenkin samaa mieltä 31 % (125) vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 29 % (117) vastaajista.



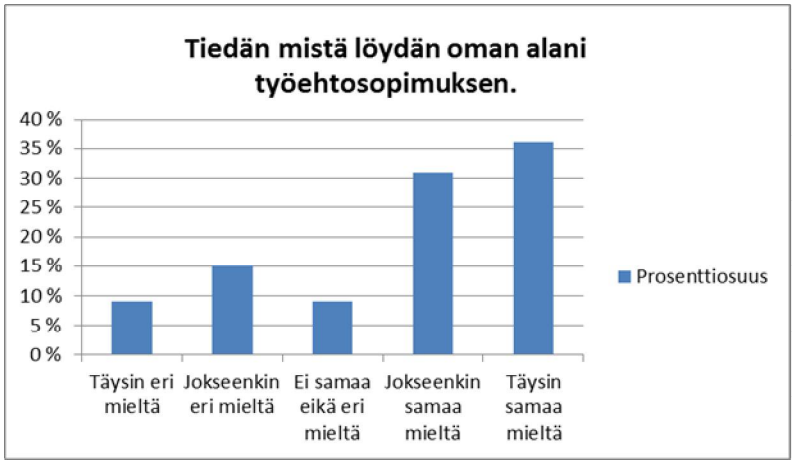
Kuvio 24 Tiedän mistä löydän työstäni maksettavan vähimmäispalkan suuruuden

Yhdeksännen väittämän ”Tunnen työehtosopimuksen merkityksen työsuhteessa.” kanssa täysin eri mieltä oli 5 % (21) ja jokseenkin erimieltä 10 % (40) vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 12 % (48) vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 39 % (157). Täysin samaa mieltä oli 34 % (137) vastaajista.



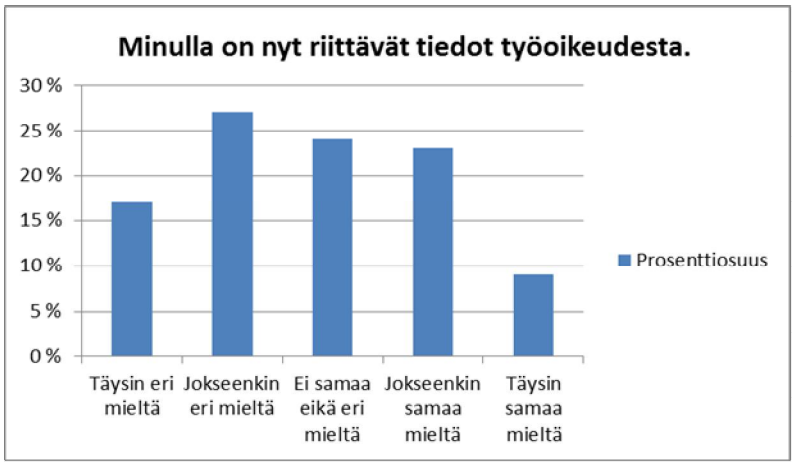
Kuvio 25 Tunnen työehtosopimuksen merkityksen työsuhteessa

Kymmenes väittämä oli: ”Tiedän mistä löydän oman alani työehtosopimuksen.” Vastaajista täysin eri mieltä oli 9 % (35) ja jokseenkin eri mieltä 15 % (61). Ei samaa eikä eri mieltä oli 9 % (38) ja jokseenkin samaa mieltä 31 % (124) vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 36 % (145) vastaajista.



Kuvio 26 Tiedän mistä löydän oman alani työehtosopimuksen

Yhdennentoista väittämän ”Minulla on nyt riittävät tiedot työoikeudesta.” kanssa täysin eri mieltä oli 17 % (69) ja jokseenkin eri mieltä 27 % (109) vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 24 % (97) vastaajista. Jokseenkin samaa mieltä oli 23 % (92) ja täysin samaa mieltä 9 % (37) vastaajista.



Kuvio 27 Minulla on nyt riittävät tiedot työoikeudesta

5 Tulosten pohdinta ja luotettavuus

Tutkimuksella saatujen tuloksien luotettavuuteen vaikuttavat monet eri tekijät. Toisaalta tuloksien luotettavuuden puolesta puhuu kyselyyn vastanneiden nuorten aikuisten suuri määrä. Odotin kyselylleni noin sataa vastaajaa, mistä näkökulmasta 403 vastaajan joukko oli kooltaan erinomainen. Sukupuolijakauma osoittautui selkeästi naisvoittoiseksi kun vastaajista noin 7/8 osaa oli naisia. Tästä syystä en tehnyt sukupuolien välistä vertailua vastauksissa, koska tieto ei olisi ollut välttämättä luotettavaa miesten näkökulmasta.

Toisaalta taas haasteen tutkimuksen luotettavuudelle asettaa jo pelkästään tutkimuksen aihe. Kun tutkimuksella yritetään kartoittaa ihmisen omaa arviota hänen tietämyksensä tasosta ja

kokemuksista, on saatu tieto aina kuitenkin subjektiivista. Koska tiedon määrää on vaikea mitata, joten tästä syystä henkilöitä on pyydetty arvioimaan tietojaan erilaisten väitteiden avulla. Se, miten vastaaja omaa osaamistaan tai itseään arvioi, riippuu hänen ominaisuuksistaan, muun muassa itsetunnosta. Näin ollen kaksi yhtä paljon asiasta tietävää voi arvioida tietämyksensä eri tavalla. Tosin uskon, että näissä tapauksissa henkilöt ovat kuitenkin valinneet viereiset arvot kuten jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä, joten tämä tuskin suuresti vähentää luotettavuutta. Tästä syystä onkin hyvä, että vastausvaihtoehtoja on annettu enemmän kuin kaksi. Kokemusväitteisiin liittyviä tosielämän tilanteita voi olla lukuisia erilaisia, näin ollen luotettavuutta lisää se, että kysymykset on tehty väitteiksi, ja vastausvaihtoehtoja on ollut viisi. Kaksi vastausvaihtoehtoa, kuten ”kyllä” ja ”ei”, olisi ollut liian vähän, koska tutkimuksella saadut tulokset olisivat näyttäytyneet liian mustavalkoisina suhteessa tosielämään. Luotettavuutta lisää se seikka, että kyselylomakkeessa ei pyydetä vastaajalta tarkkoja henkilötietoja. Henkilötietojen antaminen saattaa vaikuttaa vastaajan tapaan vastata kyselyyn, esimerkiksi vastaaja voisi yrittää antaa itsestään tietynlaisen kuvan, koska tietää kokemusten ja arvioidun osaamistason näkyvän nimellään tutkijalle.

Tuloksien luotettavuuden näkökulmasta on myös tärkeää pohtia, onko kyselyyn vastattu todennäköisemmin, mikäli aihe on vastaajalle erityisen merkityksellinen. Tässä tapauksessa tarkoittaisi että vastaajan oikeuksia olisi loukattu työelämässä. Tulosten perusteella tätä ei ainakaan ole syytä pitää todennäköisenä. Lähes kaikissa kokemuksia kartoittavissa väittämissä oli selkeästi enemmän eri mieltä olevia, ja kolmannessa avoimessa kysymyksessä ”Onko oikeuksiasi loukattu” noin 4/5 vastasi kieltävästi. Luotettavuuden puolesta puhuu myös se, etteivät vastaajat olleet kohtuuttoman usein vastanneet väittämiin ”ei samaa eikä eri mieltä”, vaan olivat ottaneet väittämiin jonkun muun annetun kannan.

Tutkimuksen luotettavuutta vähentää se seikka, että suoritin otannan vain iän mukaan. Näin ollen esimerkiksi sukupuolijakauma jäi hyvin epätasaiseksi. Ilmi käynyt ero sukupuolijakaumassa 348 naista/55 miestä on luotettavuuden kannalta vähän liian iso. Luotettavuutta kyseenalaistaa myös vastausten pieni epäloogisuus. Esimerkiksi nolla vastauksia ”en ole ollut elämäni aikana työsuhteessa” esiintyi toisen kysymyksen väitteissä vaihtelevasti eri väitteiden kohdalla ja enemmän, kuin mitä ensimmäisen kysymyksen mukaan olisi pitänyt tulla. Tämä kertonee siitä, että osa vastaajista on vastannut kyselyyn huolimattomasti.

5.1 Palkka ja esimiehen merkitys

Kun lähdin tutkimaan nuorten aikuisten tietämystä työoikeudesta ja heidän kokemuksiaan työelämästä, en osannut odottaa että lähes neljäs osa vastaajista on kokenut oikeuksien loukkauksia. Vaikka 23 % vastaajista on vähemmistö, kyse on kuitenkin tilanteista, joissa työnantaja on toiminut laittomasti. Jos ajatellaan, että suhdeluku säilyisi samana, kun ihmisryhmää

kasvatetaan 403 ihmisestä esimerkiksi 100 000 ihmiseen, on tällöin kyse jo yhteiskunnallisesti isosta ongelmasta.

Palkka on yksi työntekijän tärkeimmistä oikeuksista, ja kun rike kohdistuu siihen, on menetys työntekijälle erityisen merkittävä. Viidesosa vastaajista kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä että oli saanut liian vähän palkkaa, suhteessa siihen mitä olisi kuulunut saada kun taas 12 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Huomion arvoista on myös se, että yli puolella näistä vastaajista oli kokemus, että teko on ollut työnantajan taholta tahallinen. Tämä käy ilmi viidennen väittämän ”Työnantaja on maksanut minulle tietoisesti liian vähän palkkaa.” vastauksista. Tämä on erittäin huono asia, koska ensinnäkään henkilöt eivät ole saaneet, sitä mikä heille kuuluu, vaan ovat saattaneet jäädä vaille monia satoja euroja rahaa. Toiseksi oikeuden loukkaus luultavasti vaikuttaa nuoren henkiseenkin hyvinvointiin, eikä pelkästään menetetyn rahan aiheuttaman stressin muodossa, vaan myös siten, että henkilö saattaa suhtautua jatkossa kielteisemmin työelämään. Tämä on tietysti iso asia, kun ajattelee kuinka iso osuus työllä on meidän jokapäiväisessä elämässä. Opiskelun yksi tavoite on valmistaa itseään työelämään, joten tällaisilla tapahtumilla voi olla vaikutusta myös opiskelumotivaatioon.

Henkilöille, jotka elävät pienten tulojen kanssa, on äärimmäisen tärkeää saada työstä sovittu korvaus sovittuna aikana. Tästä näkökulmasta on huolestuttavaa että lähes viides osa vastaajista oli täysin samaa mieltä, että palkka oli maksettu myöhässä ja 12 % jokseenkin samaa mieltä. Toivon, että joukkoon mahtuu mukaan henkilöitä, joiden kohdalla kyse on ollut kerrasta ja syynä ollut vahinko tai palkanlaskijan tai vastuuhenkilön huolimattomuus, eikä pelkästään henkilöistä joiden kohdalla palkan maksu on toistuvasti viivästynyt.

Esimiehellä on hyvin merkittävä, ja toisaalta kaksijakoinen rooli suhteessa työilmapiiriin ja työviihtyvyyteen. Esimieheltä vaaditaan johtamistaitoja suhteessa henkilöstöön, ja esimiehen tulee hallita työoikeuteen liittyvät lait ja kohdella työntekijöitä näiden mukaisesti. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna, on tutkimuksen tuloksista luettavissa huolestuttavia asioita. Suurimassa osassa oikeudenloukkaustapauksista juuri esimies tai työnantaja nimettiin vastuuhenkilöksi rikkeeseen. Tämä on valitettavan yleinen ilmiö ajatellen ihmisten työssä jaksamista. Nykyään itse työ on jo niin kuormittavaa, ettei siihen päälle pitäisi joutua enää sietämään esimiehen rikkeitä. Vastaajista lähes kolmasosa kertoi, ettei esimies ole edistänyt toimillaan hyvää työilmapiiriä työpaikalla, ja suurimmassa osassa tapauksista esimies oli toimillaan aiheuttanut työpaikan huonoa ilmapiiriä. Vastaajien tyytymättömyys esimiehiin ja työnantajiin korostuu vielä kun tarkastellaan vastauksia väittämään ”Työnantaja on käyttäytynyt minua kohtaan epäasiallisesti.” Vastausten mukaan melkein kolmasosa on jossain määrin samaa mieltä työnantajan epäasiallisesta käytöksestä. Koska tuloksista käy ilmi, että työelämässä on työoikeuksista piittaamattomia esimiehiä tai työnantajia, korostuu työntekijän oman tietämyksen merkitys työoikeudesta.

Kaiken kaikkiaan samaa mieltä olevien prosenttiosuudet ovat huolestuttavan isoja, kun väittämä sisältää jonkun työoikeudellisen rikkeen. Kyse on työelämässä hyvin tyypillisistä rikkomuksista. Uskonkin, että jos henkilöt olisivat tietoisempia oikeuksistaan jo työelämään astuessaan, voisivat tämänlaiset tapaukset vähentyä. Tilanteessa on myös toinekin ongelma. Vaikka oikeuksista tiedettäisiin, on asian oikeuteen vieminen etukäteen ajateltuna todella iso ja varmasti uuvuttava sekä kallis prosessi verrattuna kiistan aiheeseen. Jos tuomioistuimen päätös on työnantajaa puoltava, jää työntekijälle mahdollisesti isot korvaukset maksettavaksi. Otaksun, että tästä syystä ihmiset tyytyvät vain vaihtamaan työpaikkaa tai jatkavat nieleskellen eteenpäin. Työoikeudellisissa kiistoissa työntekijän ongelmana on näyttö. Jos kyseessä ei ole kirjallisesta dokumentista, kuten palkkakuitista ilmi käyvä rike, voi työnantajan rikollisen toiminnan todistaminen olla vaikeaa, vaikka työnantajalla olisikin todistustaakka. Järjestelmää pitäisi saada sujuvammaksi ja tilanteissa pitäisi olla rahallisesti vähemmän menetettävää, jotta kansalaisten oikeuturva parantuisi. Yllämainittujen asiaoiden puolesta puhuu se, että vastaajista vain muutama oli vienyt asian eteenpäin oikeuteen asti. Tuloksista on huomioitava, että suuri osa vastaajista on pitänyt työoikeudellisia tietojaan riittämättöminä työelämää ajatellen. Jos oikeuksista tiedettäisiin enemmän, voisi esimiehen tai työnantajan harjoittama laiton kohtelu loppua mahdollisesti pelkällä oikeudenkäynnin uhalla.

Työntekijöiden oikeudet voisi parantua myös paremmalla valvonnalla. Yksi tapa olisi, että liitto lähettelisi oman alan työntekijöille eri työpaikoille samantyyppisiä kyselylomakkeita, kuin tässä opinnäytetyössä käytettiin. Ihmiset tuntuvat olevan arkoja ottamaan itse yhteyttä ammattiliittoon, mutta heti kun ihmisiä lähestyy ja heille antaa mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan, voisi tilanne muuttua. Minunkin työpaikalla työntekijät valittavat paljon epäkohdista, mutta eivät jostain syystä uskalla ottaa yhteyttä liittoon. Jos liitto ottaisi kyselylomakkeen muodossa yhteyttä heihin, voisi niin sanotusti sanainen arkku aueta. Tämä saattaisi vaikuttaa positiivisesti myös toisella tapaa. Kun työnantajat tiedostaisivat tämän tyyppisen valvonnan, he eivät luultavasti uskaltaisi tehdä niin räikeitä rikkeitä, kuin muuten ehkä tekisivät.

5.2 Vastaajien tiedoista

On hienoa huomata, että suurimmassa osassa väitteistä niin sanottujen tietäjien osuus on suurempi. Parhaiten vastaajat tietävät työehtosopimuksen merkityksen työsuhteessa. Noin kolme neljäsosaa kaikista vastaajista tietävät ainakin jossain määrin kyseisen asian, kun taas tietämättömiä on 15 %. Kyseisen asian kohdalla odotinkin tämänlaista tulosta, koska ajanjaksona, jolloin kyselyyn sai vastata, puhuttiin mediassa paljon työehtosopimusneuvotteluista. Tämä ei kuitenkaan liene ainut syy. Kyse on kuitenkin työsuhteeseen merkittävästi vaikuttavasta asiasta, joka mainitaan työsopimuksissa usein esimerkiksi palkkauksen yhteydessä. Tämä on var-

masti syy tutustua aiheeseen, kun niinkin tärkeä asia kuin palkka määräytyy työehtosopimuksen perusteella.

Vähiten vastaajat tiesivät miten lisätyöt määräytyvät, kun työaika on säännöllinen. Vain noin joka neljäs vastasi tuntevansa edes jossain määrin tämän asian. Tulos ihmetyttää, koska vastaajista yli puolet oli kuitenkin tiennyt lisätöiden ja ylitöiden eron. Jos vastaaja tietää, miten ylityöt ja lisätyöt eroavat, pitäisi henkilön samalla tietää, miten lisätyöt määräytyvät. Lisätöiden ja ylitöiden ero on tärkeää tietää, jotta osaa vaatia itselleen tietyiltä tunneilta ylityökorvauksia.

Vaikka tietäjien määrä on suurempi melkein jokaisessa väittämässä kuin tietämättömien, on tuloksista huomattavissa myös huolestuttavia asioita. Väittämät sisältävät kuitenkin perusasioita, joita jokaisen tulisi tietää työelämässä. Näin ajateltuna niin sanottuja tietämättömiä on enemmän kuin heitä saisi olla. Kun joka neljäs ei tiedä miten vuosilomaa kertyy ja kolmasosa ei tiedä kuinka ylityöt korvataan, on kyse oikeasti vakavasta tilanteesta. Työehtosopimusta koskevissa väitteissä tietäjien osuus on suuri, mutta lähes joka neljäs ei silti tiedä tai tietää huonosti, mistä löytää oman alan työehtosopimuksen, ja reilu neljäsosa ei tiedä tai tietää huonosti, mistä löytää työstään maksettavan vähimmäispalkan suuruuden.

Väittämien vastaukset antavat näkökulmaa vastaajien itsensä kokemaan osaamistasoon tällä hetkellä. Vastaajista 44 % kokee, että heidän tietonsa eivät ole riittävät työoikeudesta tällä hetkellä. Vastaavasti 32 % kokee, että heillä on riittävät tiedot ja lähes neljäsosa ei osaa sanoa. Pääsyy tämän tietämättömyyden taustalla lienee koulutuksessa. Vain 28 % kokee saaneensa tarpeeksi opetusta aiheesta, kun puolestaan eri mieltä olevia on kaksinkertainen määrä. Tästä voi päätellä, että peruskoulussa ja lukiossa ei ole tarpeeksi työoikeudellista opetusta. Itse kuuluisin myös eri mieltä olevien joukkoon, ellen olisi saanut opetusta Laureassa. On erittäin omituista, että näinkin tarpeellisen asian opiskelu on sivuutettu lähes kokonaan. Kyse on kuitenkin asiasta, jota on tärkeä osata riippumatta siitä, millä alalla työskentelee. Itsenäisesti aiheen opiskelu on haastavaa, koska kukaan ei ole avaamassa hankalia lakitekstejä lukijalle.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää kuinka paljon nuoret aikuiset ovat kokeneet oikeuksiensa loukkauksia työelämässä, sekä kuinka hyvin he tuntevat oikeuksiaan. Vastaajista selkeä enemmistö ei ole kokenut oikeuksiensa loukkausta, mutta kuitenkin yllättävän suuri osa on. Noin neljäsosa vastaajista vastasi suoraan, että heidän oikeuksiansa on loukattu ja yleisimmin tämä oikeudenloukkaus liittyi vielä työntekijän tärkeimpään oikeuteen eli palkkaan. Oikeuk-

sien loukkausten syylliseksi nimettiin pääsääntöisesti esimies tai työnantaja, vaikka näiden tulisi olla juuri niitä henkilöitä, jotka rohkaisevat eteenpäin, ja joihin työntekijän pitäisi voida luottaa. Työntekijöiden oikeuksien noudattamisen lisäksi, työnantajan tai esimiehen tulisi myös edistää hyvää työilmapiiriä työpaikalla. Tutkimuksen tulosten perusteella moni, kuitenkin on kokenut, että esimies tai työnantaja vaikuttaa työilmapiiriin huonontavasti tai suhtautuu siihen välinpitämättömästi. Asiaa voi ajatella työssä pärjäämisen näkökulmasta. Ihmisten pitäisi jaksaa työelämässä pidempään ja suoriutua työmäärästä vähemmällä tekijämäärällä kuin ennen. Jos tähän lisätään, että heidän oikeuksiaan työntekijänä loukataan, tai esimies kohtelee huonosti, edellytykset hyvään lopputulokseen ovat heikot. Koska tulokset osoittavat, että, oikeudenloukkauksia tapahtuu merkittävä määrä, korostuu työntekijän työoikeudellisen tietämyksen merkitys.

Vastaajien aseman perusteella oli lupa odottaa, että tietämisen taso olisi hyvää. Kyse oli kuitenkin koulutetuista ihmisistä, joita vähäosaisempia ja huonommin koulutettuja on paljon työelämässä. Vastaajat olivat kuitenkin arvioineet tietonsa korkeintaan kohtuullisiksi. Pääsyy tähän on tulosten perusteella koulutuksen vähäinen määrä. Tästä tullaankin tutkimuskysymykseni vastaukseen. Työelämässä selkeästi tapahtuu nuorten työntekijöiden oikeuksien loukkauksia, mutta näiden työoikeudellisessa tietämyksessä on selkeästi parantamisen varaa. Kohderyhmän on kuitenkin sellainen, jolta odottaisi tietämystä tästä asiasta. Herääkin kysymys. Minkälaiset olisivatkaan tulokset, jos kyselyyn olisi vastannut kaikenlaiset nuoret aikuiset, eikä pelkästään Laurean opiskelijat. Aihetta voisi tarkastella myös eri näkökulmasta. Nyt aihetta on tarkasteltu työoikeudellisista lähtökohdista, mutta asiaa voisi tarkastella myös johtamisen näkökulmasta.

Lähteet

Painetut lähteet

Antola, M., Parnila, K. & Sainio, J.2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Gummerus.

Hietala, H. & Kaivanto, K 2008 Työaikalaki käytännössä Helsinki: Talentum.

Paanetoja, J. 2008 Työoikeus tutuksi 2. painos. Helsinki: Edita

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos. Juva: WSOY

Saarinen, M. 2007. Työsuhteen pelisäännöt 5., uudistettu painos. Hämeenlinna: Talentum.

Tiitinen, K-P. 2005 Työoikeuden pääasiat. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteelliset julkaisut

Sähköiset lähteet

Työsuojeluhallinto. Palkanmaksu. n.d Viitattu 24.11.2010.
http://www.tyosuojelu.fi/fi/palkanmaksu

Työ- ja elinkeinoministeriö. n.d Vuokratyöopas. Viitattu 7.3.2011.
http://www.sttk.fi/File/91cd7abd-295e-4745-afb5-1f47ef546a84/vuokratyoopas_2009.pdf

Kuviot

Kuvio 1 Vastanneiden opiskelijoiden määrä koulutusaloittain 20
Kuvio 2 Minulle on maksettu palkka myöhässä 26
Kuvio 3 En ole saanut työtodistusta työsuhteen päätyttyä, vaikka olen sitä pyytänyt. 26
Kuvio 4 En ole saanut työsuhteen aikana kertyneistä lomapäivistä korvausta työsuhteen päätyttyä 27
Kuvio 5 Työnantajani on maksanut minulle liian vähän palkkaa suhteessa siihen mitä minulle olisi kuulunut maksaa 27
Kuvio 6 Työnantajani on maksanut minulle tietoisesti liian vähän palkkaa 28
Kuvio 7 Minua on kohdeltu epätasa-arvoisesti suhteessa muihin työntekijöihin..... 28
Kuvio 8 Minut on pistetty työajalla palkattomalle tauolle työn vähyyden takia, niin että jouduin kuitenkin jäämään työpaikalle odottamaan vilkkaampaa hetkeä..... 29
Kuvio 9 Työnantaja on käyttäytynyt minua kohtaan epäasiallisesti 30
Kuvio 10 Olen oppinut oikeuksistani työelämässä kokemusten kautta 30
Kuvio 11 Minulla ei ole ollut riittäviä tietoja työoikeudesta työelämässä 31
Kuvio 12 Mitä oikeutta rikottiin 33
Kuvio 13 Kuka oli oikeudenrikkomuksesta vastuussa 34
Kuvio 14 Oikeudenrikkomuksen tarkoituksellisuus 34
Kuvio 15 Mitä oikeudenloukkaustilanteesta seurasi..... 35
Kuvio 16 Työilmapiirin huonontavat tekijät..... 37
Kuvio 17 Olen saanut riittävästi opetusta työoikeudesta koulussa..... 37
Kuvio 18 Olen perehtynyt työoikeuteen itsenäisesti..... 38
Kuvio 19 Tiedän mitä eroa on lisätyöllä ja ylityöllä 38
Kuvio 20 Tiedän miten vuosilomaa kertyy 39
Kuvio 21 Tiedän miten lisätyöt määräytyvät, kun työaika on säännöllinen 39
Kuvio 22 Tiedän miten ylityöt määräytyivät työpaikassa tai –paikoilla missä olen työskennellyt 40
Kuvio 23 Tiedän kuinka ylityötunnit korvataan työntekijälle suhteessa tavallisiin työtunteihin. 40
Kuvio 24 Tiedän mistä löydän työstäni maksettavan vähimmäispalkan suuruuden 41
Kuvio 25 Tunnen työehtosopimuksen merkityksen työsuhteessa 41
Kuvio 26 Tiedän mistä löydän oman alani työehtosopimuksen 42
Kuvio 27 Minulla on nyt riittävät tiedot työoikeudesta 42

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake..... 51

Liite 1 Kyselylomake

Kyselylomake:

Teen opinnäytetyönäni tutkimusta nuorten aikuisten oikeuksien toteutumisesta ja työoikeudellisesta tietämyksestä työelämässä. Kyselyllä pyrin saamaan selville ovatko nuoret aikuiset kokeneet oikeuksiansa loukatun työpaikoilla. Tämän lisäksi pyrin selvittämään nuorten aikuisten työoikeudellista tietämystä. Lomakkeet käsitellään luottamuksellisesti, eikä niissä kysytä henkilökohtaisia tietoja joista voisi tunnistaa yksittäisiä vastaajia.

1. Oletko ollut elämäsi aikana työsuhteessa?

□ Kyllä □ Ei

2. Seuraavat lauseet ovat väittämiä kokemuksista työelämästä ja oikeuksista, ympyröi mielestäsi tilannettasi kuvaava vaihtoehto. Puhuttaessa oikeuksista, tarkoitetaan työoikeudellisten lakien mukaisista työntekijälle kuuluvista oikeuksista. (1= Täysin erimieltä, 2= Jokseenkin erimieltä, 3= Ei samaa, eikä erimieltä, 4= Jokseenkin samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä, *0=En ole ollut työelämässä*)

Minulle on maksettu palkka myöhässä.	0	1	2	3	4	5
En ole saanut työtodistusta työsuhteen päätyttyä, vaikka olen sitä pyytänyt.	0	1	2	3	4	5
En ole saanut työsuhteen aikana kertyneistä lomapäivistä korvausta työsuhteen päätyttyä.	0	1	2	3	4	5
Työnantajani on maksanut minulle liian vähän palkkaa suhteessa siihen mitä minulle olisi kuulunut maksaa.	0	1	2	3	4	5
Työnantajani on maksanut minulle tietoisesti liian vähän palkkaa.	0	1	2	3	4	5
Minua on kohdeltu epätasa-arvoisesti suhteessa muihin Työntekijöihin.	0	1	2	3	4	5

Minut on pistetty työajalla palkattomalle tauolle työn vähyyden takia, niin että jouduin kuitenkin jäämään työpaikalle odottamaan vilkkaampaa hetkeä.	0	1	2	3	4	5
Työnantaja on käyttäytynyt minua kohtaan epäasiallisesti.	0	1	2	3	4	5
Olen oppinut oikeuksistani työelämässä kokemusten kautta.	0	1	2	3	4	5
Minulla ei ole ollut riittäviä tietoja työoikeudesta työelämässä.	0	1	2	3	4	5

3. Onko sinun oikeuksiasi työelämässä loukattu?

□ Kyllä □ Ei

Mikäli vastasit ”Ei”, siirry seuraavaan kysymykseen (4).

Mitä oikeuksiasi loukattiin, mitkä oikeudet eivät toteutuneet? Jos et osaa sanoa, kerro millainen tilanne oli muuten.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Mistä syystä oikeudet jäivät toteutumatta?(Kuka tai ketkä olivat vastuussa, oliko tilanne tarkoituksellista?)

_____
_____
_____
_____

_____
_____
_____

Mitä tilanteesta, jossa oikeutesi ei toteutunut, seurasi?(Miten sinä reagoit, miten työnantaja/esimies reagoi, miten tilanne ratkesi?)

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

4. Työnantajalla tai tämän edustajalla on työsopimuslain nojalla yleisvelvoite edistää työilmapiiriä työpaikalla. Onko tämä joskus jäänyt toteutumatta sinun kohdallasi.
□Kyllä □Ei

Jos vastasit ”Ei”, siirry seuraavaan kysymykseen (5).

Jos vastasit ”Kyllä” kerro kokemuksestasi.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

5. Seuraavat lauseet ovat väittämiä koskien työoikeudellista tietämystäsi, arvioi kuinka hyvin väittämät pitävät paikkansa. (1= Täysin erimieltä, 2= Jokseenkin erimieltä, 3, Ei samaa, eikä erimieltä, 4= Jokseenkin samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä)

Minulla on nyt riittävät tiedot työoikeudesta.	1	2	3	4	5
Olen saanut riittävästi opetusta työoikeudesta koulussa.	1	2	3	4	5
Olen perehtynyt työoikeuteen itsenäisesti.	1	2	3	4	5
Tiedän mitä eroa on lisätyöllä ja ylityöllä.	1	2	3	4	5
Tiedän miten vuosilomaa kertyy.	1	2	3	4	5
Tiedän miten lisätyöt määräytyvät, kun työaika on säännöllinen.	1	2	3	4	5
Tiedän miten ylityöt määräytyivät työpaikassa/paikoilla missä olen työskennellyt.	1	2	3	4	5
Tiedän kuinka ylityötunnit korvataan työntekijälle suhteessa tavallisiin työtunteihin.	1	2	3	4	5
Tiedän mistä löydän työstäni maksettavan vähimmäispalkan suuruuden.	1	2	3	4	5
Tunnen työehtosopimuksen merkityksen työsuhteessa.	1	2	3	4	5
Tiedän mistä löydän oman alani työehtosopimuksen.	1	2	3	4	5

HENKILÖTIDOT:

Olen □Nainen □Mies

Olen _____-vuotias

Opiskelen:

□ Liiketaloutta □ Sosiaalialaa □ Terveydenhoitoalaa
□ Kauneudenhoitoalaa □ Rikosseuraamusalaa □ Matkailualaa
□ Tietojenkäsittelyä