



Nuorten aikuisten kokemukset työelämästä

Bettina Friberg

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusohjelma

Amk-opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Bettina Friberg
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Nuorten aikuisten kokemukset työelämästä
Sivu- ja liitesivumäärä 41 + 7
<p>Nuorten aikuisten työoloihin ja kokemuksiin työelämästä on kiinnitetty lähivuosina yhä enemmän huomiota työntekijöiden jakaessa kokemuksiaan sosiaalisessa mediassa. Työsuhteessa koettujen epäkohtien teemoissa ovat esiintyneet mm. taukojen puute, palkanmaksuongelmat, huonot työolot ja erilaiset sosiaaliset ongelmat. Tutkimuksella on myös todettu, että nuoremmilla työntekijöillä on esiintynyt vähemmän tunnetta työn merkittävyydestä vanhempaan väestöön verrattuna.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia kvantitatiivisella tutkimusotteella, kuinka usein 18–28-vuotiaat jo työelämässä olleet nuoret aikuiset ovat kohdanneet epäkohtia työsuhteessa. Tämän lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten työntekijän oikeudet, työnantajan velvollisuudet ja työsopimusasioiden valitut osa-alueet ovat heidän kokemusten ja havaintojen mukaan toteutuneet työsuhteessa.</p> <p>Tietoperustassa käsiteltiin työlainsäädännön eri lakien ja kirjallisuuden kautta työsuhteen tunnusmerkkejä, tärkeimpiä työsopimusasioita ja sitä, millaiset oikeudet ja velvollisuudet koskettavat osapuolia työsuhteen aikana.</p> <p>Keväällä 2023 toteutui esitutkimus anonyymissa keskustelusuovelluksessa Jodelissa, jossa selvitettiin mitkä osa-alueet olivat vastaajien epätyytyväisyyden kohteita työsuhteessa. Itse opinnäytetyön tutkimus toteutettiin syksyllä 2023, ja vastaajia kyselyyn kertyi yhteensä 208. Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka jaettiin Jodelissa työaiheisilla kanavilla. Vastausaikaa oli 28.9.2023-3.10.2023. Kyselylomake sisälsi strukturoituja monivalintakysymyksiä, Likertin asteikolla sovellettuja kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä.</p> <p>Tutkimuksesta kävi ilmi, että vastaajien mukaan tasapuolinen kohtelu, työntekijän oikeudet ja työnantajan velvollisuudet toteutuvat vähintään välttävästi tai hyvin. Vastaajien kokemuksissa esiintyi jonkin verran työntekijään kohdistuvaa epäoikeudenmukaisuutta sekä tyytymättömyyttä työsuhteen osa-alueisiin kuten perehdytykseen ja taukojen toteutumiseen. Avoimien kysymysten vastauksissa yhdistyi mm. työpaikan ilmapiiristä ja erilaisista työjärjestelyistä johtuvat ongelmat.</p> <p>Tutkimus osoitti, että nuorten aikuisten työelämän osa-alueiden toteutumisessa oli puutteita, ja niiden toteutumisessa olisi parannettavaa. Vastaajien kokemusten ja havaintojen mukaan huonot kokemukset tuntuivat epämiellyttäviltä ja vaikuttivat työpaikalla viihtymiseen. Jatkotutkimusmahdollisuutena voisi olla näiden kokemusten syvempi tarkastelu ja mahdollinen vaikutus asenteeseen tulevaisuuden työelämästä.</p>
Asiasanat Työelämä, työsuhde, työntekijä, työnantaja, työoikeus

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite.....	2
1.2	Opinnäytetyön rakenne ja tietoperusta	2
2	Työsuhde	4
2.1	Työsuhteen tunnusmerkit	4
2.2	Työsopimus.....	4
2.3	Koeaika	6
2.4	Työaika	7
2.5	Palkka	8
2.6	Työsuhteen päättymisen	9
2.6.1	Irtisanominen	9
2.6.2	Purkaminen.....	11
3	Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet.....	13
3.1	Työntekijän oikeudet	13
3.2	Työntekijän velvollisuudet.....	15
3.3	Työnantajan oikeudet	16
3.4	Työnantajan velvollisuudet	17
4	Tutkimuksen toteutus	19
4.1	Tutkimusmenetelmä	19
4.2	Tiedonkeruumenetelmä.....	20
5	Tutkimuksen tulokset.....	22
5.1	Työntekijöiden epäkohtien kohtaaminen työsuhteessa	25
5.2	Työntekijän oikeuksien toteutuminen.....	26
5.3	Työnantajan velvollisuuksien toteutuminen	28
5.4	Kokemukset työsuhde- ja työsopimusasioista	31
6	Pohdinta	34
6.1	Johtopäätökset.....	34
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	36
6.3	Jatkotutkimusehdotukset ja oma oppiminen	37
	Lähteet.....	39
	Liitteet	42
	Liite 1. Kyselylomakkeen saatekirje	42
	Liite 2. Kyselylomakkeen kysymykset.....	43

1 Johdanto

Lähivuosina sosiaalisessa mediassa on käyty paljon keskustelua erityisesti nuorten aikuisten suositusten työpaikkojen ongelmista ja työoloista eri yritysten kohdalla. Haasteista kertovat työntekijät ovat kohdanneet ongelmia mm. palkanmaksun, työvuorojen taukojen ja työvoiman puutteen suhteen. Eräs pikaruokaravintolan entinen työntekijä kertoo kokemuksiansa kautta luulleen, että tällaisten ongelmien kohtaaminen kuuluu työelämään, koska ei ollut tiedossa, että asiat voisivat olla paremminkin. (Jansson 26.8.2021.)

Monet nuoret kokevat työelämän monen osa-alueen kohtuuttomaksi, ja he jakavat kokemuksiaan huonoista työpaikoista ja heidän kohtaamistaan työsuhteen epäkohdista sosiaalisessa mediassa. Ongelmat liittyvät usein mm. eriarvoisuuteen, liian suuriin odotuksiin, tauottomiin työpäiviin ja huonoon perehdytykseen. Kokemuksiin kiteytyy asian epäeettisyys ja yhteiskunnallinen epäoikeudenmukaisuus. Nuoret ovat tulevaisuuden työvoimaa, ja siksi nuorten aikuisten tulisi saada hyviä kokemuksia ja mahdollisuuksia jo varhaisessa vaiheessa työuraa. (Väisänen 14.10.2022.)

Työterveyslaitoksen teettämässä Työssä mieltä ja mielenterveyttä -tutkimushankkeessa kävi ilmi, että nuoret aikuiset kokivat enemmän ahdistusoireilua ja työn merkittävyyden tunteen puutetta vanhempaan väestöön verrattuna. Tutkimuksessa seurattiin kohderyhmien työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitystä vuosina 2021–2022. (Työterveyslaitos 16.1.2023.)

Keväällä 2023 toteutui alustava tutkimus aiheesta Jodel -sovelluksessa. Jodel on applikaatio, jossa ihmiset voivat keskustella anonymisti ilman profiilia tai kirjautumista erilaisia aiheita koskevilla kanavilla (Lehtinen 1.11.2019). Yksi keskustelukanavista on nimeltään ”Työpaikkavaroitukset”, jossa applikaation käyttäjät jakavat omia kokemuksiaan eri työpaikoista ja näin varoittavat muita mahdollisista ongelmista. Tavoitteena oli selvittää kanavalla lyhyen kyselyn avulla mihin suurin osa ongelmista liittyy. Neljästä vastausvaihtoehdosta, joita olivat palkanmaksu, työaika, yleinen kohtelu ja työsopimus, oli yleinen kohtelu ylivoimaisesti isoin vastaajien kohtaama ongelma 67,1 prosentilla 252 annetusta äänestä.

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia nuorilla aikuisilla on työelämästä vuonna 2023, ja kuinka usein he ovat kohdanneet työsuhteen epäkohtia. Opinnäytetyössä tutkitaan eri työoikeuden osien kautta, miten mm. työntekijän oikeudet ja työnantajan velvollisuudet ja työsuhteen eri osa-alueisiin liittyvät asiat ovat toteutuneet. Tutkimuksen kohderyhmänä on 18–28 vuotiaat nuoret aikuiset, jotka ovat tai ovat olleet jonkinlaisessa työsuhteessa työnantajaan.

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Menetelmä soveltuu tutkimukseen, kun tavoitteena on saada vastaus siihen, kuinka paljon ja kuinka usein jotain on tapahtunut (Heikkilä 2014, 15). Tutkimuksessa käytetään pääosin kvantitatiivista tutkimusotetta, ja kyselylomakkeen luonnissa käytetään myös kvalitatiivisia menetelmiä. Tutkimuksen pääongelmana on se, kuinka usein nuoret aikuiset 18–28 vuotiaat ovat kokeneet ja havainneet työsuhteessaan esiintyvän epäkohtia. Seuraavassa taulukossa on listattuna kaikki tutkimuskysymykset peittomatriisin mukaan.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tutkimuskysymys	Lomakkeen kysymykset	Tietoperustan luku	Tulosluku
Kuinka usein nuoret aikuiset ovat kohdanneet epäkohtia työsuhteessa?	15, 23		5.1
Miten työnantajan velvollisuudet ovat toteutuneet työsuhteessa?	9, 10–12, 14–18, 19–22	3.4	5.3
Miten työntekijän oikeudet ovat toteutuneet työsuhteessa?	9, 10–12, 14, 15, 18, 22, 24, 25	3.1	5.2
Miten työsuhteen työsopimusasiat ovat toteutuneet?	8, 13, 24–28	2.2, 2.3	5.4

Tavoitteena on selvittää vastaukset kyseisiin tutkimusongelmiin, ja saada kokonaiskuva nuorten jo työelämässä olleiden aikuisten kokemasta asemasta työsuhteessa ja erilaisista kokemuksista liittyen tietoperustassa esiteltyyn työlainsäädäntöön.

1.2 Opinnäytetyön rakenne ja tietoperusta

Opinnäytetyössä on tutkimuksellisen opinnäytetyön rakenne, ja siihen kuuluu pääluvut johdanto, työsuhde, osapuolten oikeudet ja velvollisuudet, tutkimuksen toteutus, tutkimuksen tulokset ja pohdinta.

Teoriaosuudessa keskitytään työsuhteen keskeisiin asioihin; mikä on työsuhde ja mitä siihen kuuluu, ja millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia on sekä työntekijällä että työnantajalla työsuhteen aikana. Tutkimuskysymyksissä keskitytään työntekijän oikeuksiin ja työnantajan velvollisuuksiin, sillä vastaajan eli työntekijän on helpoin vastata niitä koskien. Tietoperustassa esitellään myös työntekijän velvollisuudet ja työnantajan oikeudet, jotta saadaan tarpeeksi hyvä kokonaiskuva osapuolien asemasta työsuhteessa. Lopuksi esitellään työsuhteen päättymisen tavat. Tietoperusta koostuu ajankohtaisesta Suomen työlainsäädännöstä ja eri työoikeuden kirjallisuudesta.

”Työsuhteessa toisen osapuolen lakiin tai sopimukseen perustuvat oikeudet vastaavat toisen velvollisuuksia”. Esimerkiksi työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vastaa työntekijän oikeutta vaatia palkanmaksua työn tekemistä vastaan. (Hyttinen & Korte 2022, 36.) Näin ollen osa tutkimusongelmista ja lomakkeen kysymyksistä linkittyvät toisiinsa. Tutkimuksessa siis käsitellään työnantajan velvollisuuksia ja työntekijän oikeuksia toisiaan yhdistävinä asioina.

2 Työsuhde

Työsuhdetta, jossa osapuolina ovat työntekijä ja työnantaja, säätelee työlainsäädäntö. Työntekijän työsuhdetta soveltavia tärkeimpiä lakeja ovat työsopimuslaki (55/2001), työaikalaki (872/2019) ja vuosilomalaki (162/2005). Työlainsäädäntö sisältää paljon pakottavia säännöksiä, jotka suojelevat työntekijää ja tämän oikeuksia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

2.1 Työsuhteen tunnusmerkit

Työsuhteen tulee täyttää tietyt tunnusmerkit, jotta sitä voidaan kutsua työsuhteeksi. Työsuhteen tunnusmerkit määritellään työsopimuslain 1 luvussa. (työsopimuslaki.)

Ensimmäinen tunnusmerkki on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, joka voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti, elektronisesti tai hiljaisena sopimuksena. Hiljainen eli konkludenttinen sopimus voidaan todeta tapahtuneen, kun voidaan tekojen ja olosuhteiden kautta olettaa työsuhteen muodostuneen ilman selkeitä tahdonilmaisuja.

Toisena työsuhteen määrittelevänä seikkana on, että työsopimuksen tulee koskea nimenomaan työn tekemistä, ja työnantajan lukuun. Työn tekemisen tuottama hyöty tulee työnantajalle.

Työtä tulee tehdä palkkaa tai jotakin muuta vastiketta vastaan. Työnantajalla ja työntekijällä on ansiotarkoitus. Työstä maksettava vastike voi olla rahapalkka, tai jokin muu vastike, jolla voidaan arvioida olevan taloudellista arvoa. Työsopimuslain mukaan työsopimuslakia sovelletaan myös työsopimukseen, jossa vastikkeesta ei ole sovittu, mutta jossa tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi ilman vastiketta.

Viimeisenä työsuhteen tunnusmerkkinä on, että työtä tehdään työnantajan valvonnan ja johdon alaisena, eli työnantajan direktio-oikeuden mukaan. Työnantajalla on oikeus määrätä työnteosta, ja siitä, missä ja miten työtä tehdään. Työnantajalla on myös oikeus valvoa työtä, sen määrää, laatua ja lopputulosta. (Bruun 2022, 34–35.)

2.2 Työsopimus

Työsopimus on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus työnteosta. Työsuhteen osapuolet sopivat keskenään siitä, millainen on sopimuksen sisältö ja muoto. Työsopimus on vapaamuotoisesti tehtävä sopimus, mutta kannattavin muoto on kirjallinen, jotta sovittuihin seikkoihin voi aina palata. (Paanetoja 2023, 48.)

Työsopimuksen osapuolet eivät voi kuitenkaan keskenään sopia mistä tahansa ehdoista, eli heidän välistä sopimusvapautta on rajoitettu. Sopimusvapautta rajoittaa mm. työlainsäädännön pakottavat säännökset ja sovellettavan työehtosopimuksen määräykset. (Bruun 2022, 32.)

Työehtosopimus on työnantajan tai työnantajaliiton ammattiliittojen kanssa tehty sopimus, joka käsittelee joko tietyn alan tai työnantajan työntekijöihin kohdistuvien työnteon ehtojen sopimista. Osapuolet neuvottelevat työehdoista, ja ammattiliitot edustavat työntekijää neuvotteluissa. (Työelämään 2023.) Työehtosopimusten määräykset ovat vähimmäispakottavia, eli työsopimukseen ei voida merkitä työntekijää heikentävämpää ehtoa, kuin mitä työehtosopimuksessa on säädetty. Vain joitakin asioita voi sopia työehtosopimuksella lainsäädännöstä poikkeavalla tavalla, kuten työaika ja vuosilomaa koskevia seikkoja. (Hyttinen & Korte 2022, 7.) Työsopimukseen ei saa kirjata sellaisia ehtoja, jotka ovat kohtuuttomia tai hyvän tavan vastaisia työntekijän kannalta. Jos jonkin ehdon soveltaminen koituisi kohtuuttomaksi, ehtoa voidaan sovitella tai kokonaan jättää huomiotta. (Hyttinen & Korte 2022, 22.)

Työsopimuslaista ei varsinaisesti löydy kaikkia asioita, joita työsopimuksessa täytyisi olla (Paa-netoja 2023, 48). Työsopimuksessa olisi hyvä käydä ilmi ainakin ne asiat, joista lain mukaan työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys (Hyttinen & Korte 2022, 22). Työsopimuslain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, ellei ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Selvityksessä tulee käydä ilmi seuraavat seikat:

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 8) noudatettava työaika;
- 9) vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän osalta:

- a) missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta;
 - b) viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain (872/2019) 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta;
- 10) vuokratyössä:
- a) käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa;
 - b) tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta;
 - c) arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä;
- 11) mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
- 12) vuosiloman määräytyminen;
- 13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 14) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 15) vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta. (työsopimuslaki.)

Työsopimus tehdään joko määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Työsopimuksen kesto pääsääntöisesti on toistaiseksi voimassaoleva, ellei sopimusta ole erityisellä syyllä perusteltu määräaikaiseksi. (työsopimuslaki.) Jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi keskenään työsuhteen pituudesta, työsopimus on toistaiseksi voimassaoleva (Hanni, Kettunen & Tähtinen 2022). Määräaikaisen työsuhteen perusteita lain mukaan voivat olla esimerkiksi työn luonne, esimerkiksi kausiluontoinen työ, jonkinlainen sijaisuus, harjoittelu tai jokin muu näihin rinnastettava seikka. Ilman jotakin edellä mainittua perustetta työsuhdetta voidaan pitää toistaiseksi voimassa olevana. (Hietala & Kaivanto 2021, 49.) Peruste määräaikaiselle työsopimukselle voi olla myös työntekijän oma tahto, kun pyyntö määräaikaisuudesta tulee työntekijän omasta aloitteesta. Työnantajan tätä itse ehdottaessa edellytys määräaikaisuudelle ei täyty. (Hanni, Kettunen & Tähtinen 2022.) Työsopimuslaki kieltää toistuvien määräaikaisten työsopimusten käytön, kun on näyttöä, että määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai kokonaisuus osoittaa pysyvän työvoimatarpeen (työsopimuslaki).

2.3 Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen koeajasta, joka alkaa heti työnteon aloittamisesta (työsopimuslaki). Koeajan tarkoituksena on varata molemmille työsuhteen osapuolille harkinta-aika siitä, vastaako työsuhte molempien etuja. Koeaika voidaan sopia osaksi sekä toistaiseksi

voimassaolevaa että määräaikaista työsopimusta enintään 6 kuukautta kestävä. (Hietala & Kaivanto 2021, 61.)

Määräaikaisen työsopimuksen koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta, kuitenkin aina maksimissaan kuusi kuukautta. Jos kyseessä on esimerkiksi määräaikainen kahdeksan kuukauden pituinen työsuhde, koeaika voi olla enimmillään neljä kuukautta. Jos määräaikaisen sopimuksen pituus on 12 tai yli, koeajan pituus on silti enintään 6 kuukautta. (Hanni, Kettunen & Tähti-nen 2022, 27.)

Työsuhteen aikana työnantajalla ja työntekijällä molemmilla on oikeus purkaa työsopimus ilman irtisanomisaikaa, ja syyksi riittää esimerkiksi vain vetoaminen koeaikaan. Syy ei kuitenkaan saa olla syrjivä, tasa-arvon vastainen tai se ei saa tapahtua epäasiallisesti. Työnantajalla on myös oikeus pidentää työntekijän koeaikaa perhevapaan tai työkyvyttömyyden takia, aina kuukaudella kunkin 30 kalenteripäivän pituisen jakson osalta. Koeaikapurkutilanteessa ennen työsopimuksen päättämistä työnantajan on järjestettävä työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi. Mahdollisessa riitatilanteessa työnantajan voi joutua antamaan perusteltu syy työsopimuksen koeaikana purkamiselle oikeudessa. (Hietala & Kaivanto 2021, 63.)

2.4 Työaika

Työaikaa säätelee työaikalaki, jota sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin. Nuorten työntekijöiden työajan määrittelee erikseen laki nuorista työntekijöistä. (Paanetoja 2023, 201.) Työaikadirektiivi määrittelee työajan ajanjaksona, jolloin työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa tehtäviään lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisesti (Antola 2019, 13.) Työaikalaki määrittää työajaksi sen ajan, mitä on käytetty työhön, sekä sen ajan, jolloin työntekijän on velvollisuus olla työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työmatkat eivät sisälly työaikaan, ellei niitä erikseen pidetä työsuorituksena. (työaikalaki.) Työajan määrittely työsuhteessa on tärkeää säännöllisen työajan täyttymisen sekä mahdollisen ylityön muodostumisen kannalta (Paanetoja 2023, 208.)

Työaikalain mukainen säännöllinen työaika voi olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työaika voidaan myös järjestää siten, että työaika järjestetään keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana, ilman että kahdeksan tunnin päivittäinen työaika ylittyy. Koska työaikalaisissa ei ole säädetty viisipäiväisestä työviikosta, työaika voidaan jakaa myös kuudelle päivälle. (työaikalaki.) Riippuen toimialasta, kaikissa töissä ei ole mahdollista järjestää säännöllistä työaikaa, vaan työnantaja voi poiketa työaikalaisista ja käyttää jaksotyöaikaa. Jakso-työssä työaika voi olla enintään 120 tuntia kolmessa viikossa tai enintään 80 tuntia kahdessa

viikossa. Toinen vaihtoehto on, että työaika järjestetään niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon aikana enintään 240 tuntia. Työaika ei kuitenkaan saa ylittää 128 tuntia kummankaan kolmen viikon aikana, yhdenkään kahden viikon aikana 88 tuntia. (Paanetoja 2023, 214.)

Työntekijällä on oikeus päivittäisiin taukoihin ja vuorokausilepoon. Kun työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on pidempi kuin kuusi tuntia, eikä työntekijän paikallaolo työpaikalla ole välttämätöntä, on työntekijällä oikeus vähintään tunnin kestävään taukoon työvuoron aikana. Tauon aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Jos työntekijän työvuoron pituus on yli 10 tuntia, työntekijällä on oikeus toiseen enintään puolen tunnin pituiseen taukoon. Taukojen pituudet vaihtelevat eri työehtosopimuksissa, ja moni työehtosopimus sisältää määräyksiä myös kahvitauoista ja niiden pituuksista. Työntekijälle on päivittäisten taukojen lisäksi annettava jokaisen työvuoron alkamisesta 24 tunnin aikana 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. (Antola 2019, 79–82.)

Työntekijän on mahdollista tehdä lisä- ja ylityötä, kuitenkin aina työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostuessa. Työaikalain mukaan lisätyöstä työntekijä saa peruspalkkansa. Ylityökorvaukset maksetaan eri tavalla riippuen, onko kyseessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö tai jaksoylityö. (Paanetoja 2023, 218–219.)

Työnantajan ja työntekijän on myös mahdollista sopia työntekijän varallaoloajasta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolo tarkoittaa työntekijän valmiutta olla vapaa-aikana tavoitettavissa ja kutsuttavissa työhön tarvittaessa. Varallaoloaika ei ole työaikaa, vaan vain varsinainen työn hoitamiseen käytetty aika. (Antola 2019, 18–20.)

2.5 Palkka

Työnantajan ensisijainen velvollisuus on palkan maksaminen työntekijälle tehdystä työstä. Työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia palkan suuruudesta, mutta useimmiten se määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Jos työntekijän ja työnantajan välinen sopiminen tai työehtosopimuksen soveltaminen palkasta ei toteudu, työntekijälle tulee työsopimuslain mukaan maksaa tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Suomessa ei kuitenkaan ole vähimmäispalkkoja, tai tavanomaisen ja kohtuullisen palkan määrää ei ole määriteltä tarkasti. Kuten työsuhteen tunnusmerkeissä mainitaan, työstä maksettava palkka voi olla rahapalkkaa tai jokin muu vastike, kuten tavaraa, luontoisetuuta tai jokin näiden yhdistelmä. (Paanetoja 2023, 76.) Työntekijälle voidaan myös maksaa muita kulukorvauksia esimerkiksi työvälineiden hankinnasta ja käytöstä, sekä mahdollisia matkakustannuksia voidaan korvata (Tiitinen & Kröger 2012, 267).

Kun maksettava palkka on rahapalkka, se tulee maksaa työntekijän ilmoittamalle pankkitilille ja sen tulee olla työntekijän käytettävissä heti palkanmaksupäivänä, palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Jos aikapalkan perusteena on lyhyempi aika kuin viikko, palkka tulee maksaa vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Tämä koskee esimerkiksi tuntipalkkaa ja päiväpalkkaa. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan kerran kuukaudessa. (Tiitinen & Kröger 2012, 264–275.) Palkanmaksun yhteydessä työnantajan on annettava työntekijälle palkkalaskelma, jossa mainitaan palkan suuruus ja sen määräytymisperusteet. Jos palkan erääntymispäivä on pyhäpäivänä, erääntymispäivänä on edellinen arkipäivä. (työsopimuslaki.)

Työsopimuslain mukaan työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman takia estynyt suorittamasta työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Kun työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden ajan, on työntekijällä oikeus sairausajan palkkaan seuraavalta yhdeksältä päivältä. Tämän jälkeen työntekijällä on sairausvakuutuslain mukainen oikeus sairauspäivärahaan, jonka maksaa Kansaneläkelaitos. Jos työntekijä on ollut alle kuukauden työsuhteessa, tällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. (työsopimuslaki.)

Oikeus sairausajan palkkaan edellyttää työntekijän työkyvyttömyyttä, eli kykenemättömyyttä suorittaa työsopimuksen mukaisia työtehtäviä. Jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, oikeutta sairausajan palkkaan ei synny. (Paanetoja 2023, 79.) Työntekijän on työnantajan pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys, eli sairauslomatodistus työkyvyttömyydestään (työsopimuslaki).

2.6 Työsuhteen päätyminen

Työsopimuksen päättymisestä säädetään työsopimuslaissa. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä tai sovitun työn tullessa valmiiksi, ilman irtisanomisaikaa, tai työsuhteen voi purkaa. Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus voidaan irtisanoa tai purkaa. (työsopimuslaki.)

2.6.1 Irtisanominen

Työsopimuslaki määrittelee työsopimuksen irtisanomisperusteet. Toistaiseksi voimassaoleva sopimus voidaan päättää irtisanomalla. Joko työnantaja voi irtisanoa työntekijän tai työntekijä voi irtisanoutua työsuhteesta, irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanominen tapahtuu irtisanomisilmoituksen toimittamisella toiselle sopijapuolelle. (Tiitinen & Kröger 2012, 491.) Työntekijän irtisanoutuessa irtisanoutumiselle ei tarvita erityistä syytä tai perustetta, mutta on velvollinen ilmoittamaan asiasta henkilökohtaisesti ja noudattamaan irtisanomisaikaa (Bruun 2022, 98). Työsuhde päättyy irtisanottaessa ilmoituksesta alkavan irtisanomisajan viimeisenä päivänä (Parnila 2017, 12).

Irtisanomisperusteet jaetaan kahteen ryhmään, individuaaliperusteisiin eli työntekijästä johtuviin syihin sekä kollektiiviperusteisiin eli mm. taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin (Bruun 2022, 97). Työntekijästä johtuva tai hänen henkilöönsä liittyvä irtisanomisperuste tulee olla asiallinen ja painava syy, joka tarkoittaa työvelvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä tai työntekijään henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista muuttumista, joiden takia työntekijä ei enää pysty suoriutumaan työstään (työsopimuslaki). Työsuhteen velvollisuuksien täyttämistä rikkonut tai niitä laiminlyönyttä työntekijää ei saa irtisanoa, ennen kuin tälle on annettu varoitus eli mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos sama menettely jatkuu varoituksen jälkeen, työnantajalle syntyy tästä useimmiten irtisanomisperuste. Työsuhde voidaan irtisanoa myös ilman varoitusta, jos rikkomus on ollut tilanteeseen nähden niin vakava. Työntekijän henkilöön liittyvässä irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa käytetään kokonaisharkintaa, eli huomioon otetaan kokonaisuudessaan sekä työnantajan että työntekijän olosuhteet. Kokonaisarvioon vaikuttavia seikkoja voivat olla mm. työntekijän rikkomuksen vakavuus, työntekijän ja työnantajan asemat, koulutustaso, työn luonne, työn erityispiirteet ja työntekijän oma suhtautuminen menettelyynsä. (Parnila 2017, 14–15.)

Kollektiiviperusteet taas liittyvät työnantajaan, hänen toimintaan ja niiden muutoksiin. Työnantaja voi irtisanoa työntekijän, kun työ vähenee merkittävästi, työn tarjoamisedellytykset heikkenevät taloudellisista ja tuotannollisista syistä tai työnantajan toiminnan uusien järjestelyiden takia olennaisesti, ja työntekijälle ei voida tarjota työtä koulutuksenkaan jälkeen. (Tiitinen & Kröger 2012, 499.) Työn vähentymisen tulee olla olennaista ja pysyvää. Irtisanomisperustetta ei synny, jos työntekijä on mahdollista sijoittaa toisiin työtehtäviin. (Paanetoja 2023, 113.)

Kiellettyjä irtisanomisperusteita, joita ei voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ovat mm. työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma. Hyväksyttävänä irtisanomisperusteena voidaan pitää työntekijän sairautta vain silloin, kun työkyvyttömyys on jatkunut pitkään. Muita kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat mm. osallistuminen työtaistelutoimenpiteeseen, ja työntekijän henkilökohtaiset poliittiset, uskonnolliset ja muut mielipiteet. (Parnila 2017, 19–21.) Raskaana tai perhevapaalla olevalla työntekijällä on erityinen irtisanomissuoja, sillä työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää nimenomaan raskauden tai perhevapaan käyttämisen perusteella (työsopimuslaki).

Työnantajaa ja työntekijää koskevat erilaiset irtisanomisajat. Työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa voidaan sopia, että työnantajan irtisanomisaika on pitempi kuin työntekijän noudattama. Työntekijää ei ole kuitenkaan sen sijaan mahdollista vaatia noudattamaan pitempää irtisanomisaikaa kuin työnantajan. Työntekijän sanoutuessa irti irtisanomisaika on 14 päivää, kun työsuhde on kestänyt korkeintaan 5 vuotta. Kun työsuhde on kestänyt yli 5 vuotta, irtisanomisaika on 1 kuukausi. (Bruun 2022, 111–112.) Jos työnantajan irtisanoessa tämä ei noudata työsopimuksen

irtisanomisaikaa, on hän velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksia. Korvauksen suuruus on täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. (Parnila 2017, 45.)

Taulukko 2. Yleiset työnantajan noudattamat irtisanomisajat (mukaihen työsopimuslaki)

Kun työsuhde on jatkonut:	Irtisanomisaika
Enintään 1 v	14 pv
yli 1 v, enintään 4 v	1 kk
yli 4 v, enintään 8 v	2 kk
yli 8 v, enintään 12 v	4 kk
yli 12 v	6 kk

Kyseinen taulukko 2 havainnoi työnantajan noudatettavia irtisanomisaikoja. Jollei irtisanomisajasta ole muulla tavalla sovittu työsopimuksessa, työnantajan tulee noudattaa kyseisiä irtisanomisaikoja. (työsopimuslaki.)

2.6.2 Purkaminen

Työsuhteen purkaminen perustuu sopijapuolen yksipuoliseen päätökseen päättää työsopimus. Purkaminen eroaa irtisanomisesta siten, että työsuhteen purkaututtua työsuhde ja sen velvollisuudet päättyvät välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Irtisanomisen perusteeksi edellytetään asiallista ja painavaa syytä, mutta purkamiselle täytyy olla aina erittäin painava syy. (Tiitinen & Kröger 2012, 653–655.) Oikeus purkaa työsopimus on sekä työntekijällä että työnantajalla (Parnila 2017, 12). Painavana syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien työvelvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyömistä, että työnantajan ei ole kohtuullista jatkaa työsopimusta edes irtisanomisajan (työsopimuslaki). Työsopimuslaista ei kuitenkaan löydy tarkkaan määriteltyjä sallittuja tai kiellettyjä purkuperusteita. Erilaisia perusteita voivat olla esimerkiksi työturvallisuuden laiminlyönti tai vaarantaminen, törkeä käytös työpaikalla tai vakavat luottamusta horjuttavat menettelyt. (Paanetoja 2023, 122.) Myös työntekijä voi purkaa työsopimuksen, jos työnantaja esimerkiksi laiminlyö törkeästi työturvallisuutta tai työsopimuksen sovitut ehtoja (Bruun 2022, 131). Kun purkuperuste on käynyt ilmi, on sekä työnantajan että

työntekijän vedottava perusteeseen 14 päivän kuluessa. Muussa tapauksessa purkamisoikeus raukeaa. (Paanetoja 2023, 128.)

Työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi, ennen kuin työnantaja päättää työsuhteen. Työntekijälle tulee varaa tilaisuus tulla kuulluksi sekä irtisanoessa että purkamistilanteessa. Työntekijällä on myös oikeus käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa. (työsopimuslaki.)

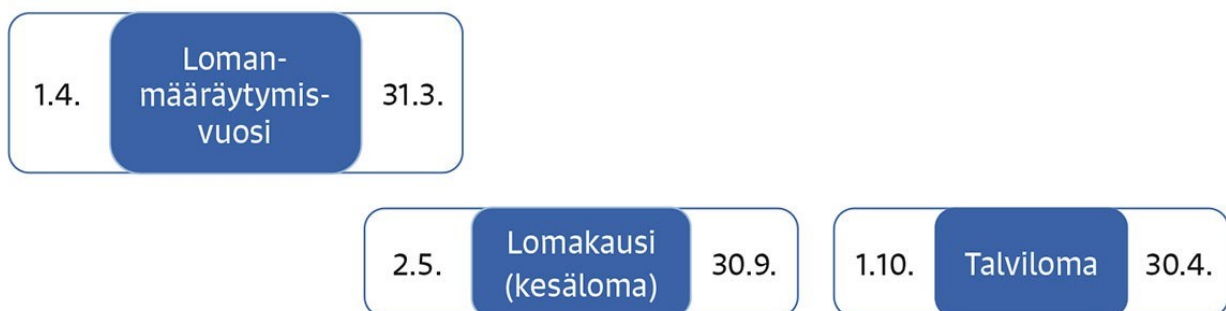
Työsuhdetta voidaan myös pitää purkautuneena, kun työntekijänä on yhtäjaksoisesti ollut seitsemän päivää tavoittamattomissa ja poissa työpaikalta. Purkautuneena pitämisen perusteena on luvaton poissaolo työstä sekä tästä johtuva ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti. (Parnila 2017, 97.) Jos myöhemmin voidaan osoittaa, että poissaololle on ollut hyväksyttävä syy mutta työntekijä on ollut estynyt ilmoittamaan asiasta, sopimuksen purkautuminen peruuntuu. Tällainen syy voi olla esimerkiksi vakava terveydentila. (Parnila 2017, 99–100.) Samoin jos työnantaja on poissa työpaikaltaan vähintään seitsemän päivää ilman pätevää syytä tai ilmoitusta työntekijälle, työntekijä voi katsoa työsuhteen purkautuneen (työsopimuslaki).

3 Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet

Työsuhteen osapuolia, työntekijää ja työnantajaa, koskee työsuhteen aikana useat eri määräykset ja oikeudet. Toisen osapuolen oikeudet perustuvat vastaamaan toisen velvollisuuksia. Työsopimuslain mukaan työsuhteen osapuolet eivät saa siirtää oikeuksia tai velvollisuuksiaan kolmannelle osapuolelle ilman toisen osapuolen suostumusta. (Hyttinen & Korte 2022, 36.)

3.1 Työntekijän oikeudet

Työntekijällä on työsuhteessa oikeus mm. vuosilomaan, ja vuosilomaa kertyy jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta. Lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää. Työntekijän oikeus on kerryttää kaksi ja puoli arkipäivää kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta. Alle vuoden kestäneessä työsuhteessa työntekijällä on oikeus kahteen arkipäivään lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. (vuosilomalaki.) Jos työntekijä on töissä harvemmin eikä 14 työpäivää kerry, tällöin täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan kuukausi, jolloin työntekoa tai työssäolon veroista tuntia on kertynyt vähintään 35 tuntia (Hyttinen & Korte 2022, 87). Vuosiloman lomanmääräytymisvuosi on ajankohdaltaan huhtikuun 1. päivästä seuraavan vuoden maaliskuun 31. päivään asti (Kröger & Orasmaa 2015, 47). Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan tulee antaa työntekijälle mahdollisuus ilmaista oma mielipide loman ajankohdasta. Työnantajan velvollisuus on ilmoittaa loman ajankohdasta viimeistään kuukausi ennen loman alkamista. Jos työsuhde päättyy ennen kuin vuosilomaa on ollut mahdollista pitää, työntekijällä on oikeus lomakorvaukseen vuosiloman sijasta. (Paanetoja 2023, 234–235.)



Kuva 1. Vuosiloman määräytymisvuosi ja lomakaudet (Paanetoja 2023, 234)

Yllä oleva Kuva 1 havainnollistaa lomanmääräytymisvuotta ja lomakausia. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4.–31.3. välisenä aikana, jolloin työsuhteen lomapäiviä kertyy. Lomaa pidetään

lomakausina, ja lomapäivistä 24 arkipäivää on sijoitettava kesälomalle ja muu osa lomasta talvilomalle. (vuosilomalaki.)

Suomen perustuslain mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus, ja siihen sisältyy oikeus perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731). Samalla tavalla työntekijällä on oikeus ammatilliseen järjestäytymisvapauteen, eli oikeus kuulua ammattiliittoon. Ammattiliitot edistävät työntekijän edunvalvontaa ja oikeuksia neuvotellen mm. työnantajien liittojen kanssa paremmista palkoista ja työehdoista. Työntekijän oikeutta kuulua ammattiliittoon ei ole mahdollista rajoittaa millään sopimuksella. (InfoFinland 2023.)

Työntekijällä on oikeus erilaisiin perhevapaisiin, kuten raskausajalla raskausvapaaseen, vanhempainvapaaseen lasten syntyessä sekä hoitovapaaseen. Työntekijän on myös mahdollista olla tilapäisesti poissa työstä perhesyistä, kun perheenjäsen tai muu läheinen tarvitsee hoitoa tai on mm. kohdannut onnettomuuden tai muun tapaturman. (Hyttinen & Korte 2022, 56.)

Työntekijällä on työsuhteen päättyttyä oikeus kirjalliseen työtodistukseen työnantajalta, työntekijän pyynnöstä. Työtodistuksessa tulee olla maininta työsuhteen kestosta, työtehtävien laadusta, työsuhteen päättymisen syystä ja arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työntekijän vastuulla on itse pyytää työtodistus, sillä työnantajan ei tarvitse oma-aloitteisesti sitä antaa. Työntekijä voi pyytää joko ns. suppean työtodistuksen, jossa mainitaan vain työsuhteen kesto ja työtehtävät, tai halutessaan lisäksi päättymisen syy ja arvio työskentelystä. (Työsuojelu 2023.) Työnantajalla on velvollisuus toimittaa työtodistus työntekijälle jopa 10 vuotta työsuhteen päättymisestä, mutta todistus työtaidosta ja käytöksestä tulee pyytää 5 vuoden kuluessa (Hyttinen & Korte 2022, 49). Myös kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle on oikeus saada uusi todistus (työsopimuslaki).

Yritys Oy Kauppakatu 3 00100 Helsinki puh. 050 231 3241	Työtodistus 5.8.2022
Työnantaja	Yritys Oy, Kauppakatu 3, 00100 Helsinki, Y-tunnus 1234566-7
Työntekijä	Teppo Tekevä, Työkatu 2, 80100 Joensuu, 230585-263B
Työtehtävien laatu	Teppo Tekevä on toiminut Yrityksen toimistosihteerinä ja vastannut yrityksen toimistotehtävistä. Yrityksen toimistotehtävät ovat sisältäneet muun muassa kirjanpito-, myynti-, ja markkinointitehtäviä.
Työsuhteen kesto	1.2.2022–30.7.2022.
Työsuhteen päättymisen syy	Työsuhde päättyy työnantajan suorittamaan irtisanomiseen taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella.
Arviointi	Työtaito: Teppo Tekevä on suoriutunut tehtävistään hyvin. Käytös: Teppo Tekevä on käyttäytynyt kiitettävästi sekä omaa kaikkia hyvältä toimistosihteeriltä vaadittavat työtaidot ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Suosittelemme Tekevää vastaaviin työtehtäviin.
Paikka ja päiväys	Helsingissä 5.8.2022 Yritys Oy _____ Matti Meikäläinen toimitusjohtaja

Kuva 2. Esimerkki työtodistuksesta (Hyttinen & Korte 2022, 49)

Kuva 2 havainnoi työtodistusta, joka työntekijällä on oikeus saada työsuhteen päättyttyä (työsopimuslaki). Työntekijä voi kertoa työnantajalle haluaako työtodistukseen vain työsuhteen kestoajan ja kuvauksen työtehtävistä, vai lisäksi arvion työssä suoriutumisesta (Työsuojelu).

3.2 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijällä on työsuhteessa kuuliaisvelvollisuus, eli työntekijän tulee tehdä työnsä huolellisesti sekä noudattaa määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa mukaan antaa (Bruun 2022, 44). Työntekijän tulee toiminnallaan välttää kaikkea, mikä olisi ristiriidassa hänen asemassaan vaadittavaa

toimintaa vastaan. Työntekijä on velvollinen myös vapaa-ajallaan toiminnallaan olemaan luotettava työnantajaansa kohtaan. (Paanetoja 2023, 84.)

Työsuhteen aikana on työntekijällä velvollisuus noudattaa huolellisuutta ja varoivaisuutta työssään, ja myös huolehdittava muiden työpaikalla olevien turvallisuudesta. Työntekijän havaitessa vikoja ja puutteellisuutta työpaikan irtaimistossa, rakenteissa tai työvälineissä on tämän ilmoitettava siitä työnantajalle. (työsopimuslaki.)

Työntekijää koskee työsuhteen aikana lojaliteettivelvoite, johon kuuluu aseman mukainen toiminta, kilpailevan toiminnan kieltäminen ja liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttäminen. Kilpailukieltä rajoittaa työntekijää työsuhteen aikana tekemästä työtä toiselle kilpailevalle työnantajalle, tai tekemästä sellaista työtä, joka voisi vahingoittaa omaa työnantajaa. Kilpailukieltä löytyy työsuhteen laista, eikä sitä ole mahdollista välttää sopimuksella. (Bruun 2022, 44.)

Työsuhteen aikana työntekijällä työsuhteen kohtaisesti voi olla salassapitovelvollisuus. Työsopimuslain mukaan työntekijä ei saa käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia työsuhteen aikana. Liikesalaisuudet ovat asioita, jotka ovat jollain tapaa salaisia tai merkittäviä työnantajan liiketoiminnan näkökulmasta. Salassapitovelvollisuus voi jatkua työsuhteen päättymisenkin jälkeen, jos työntekijä on hankkinut tietoja oikeudettomasti. Oikeudettomasti tietojen hankkimista on mm. tietojen anastaminen, kopioiminen, havainnointi tai sähköisten tiedostojen käsittelyminen. Kaiken kaikkiaan työntekijää koskee työsuhteen aikana kilpailevan toiminnan kieltäminen sekä salassapitovelvollisuus, ja kilpailukieltosopimus ja salassapitosopimus ovat erikseen sovittavia ja painavaa syytä vaativia. (Hyttinen & Korte 2022, 46–47.)

3.3 Työnantajan oikeudet

Työnantajan yksi keskeisimpiä oikeuksia työsuhteen aikana on direktio-oikeus, eli oikeus valvoa ja johtaa työntekijälle annettua työtä. Direktio-oikeutta käyttää työsuhteessa tavallisesti työntekijän esimies. Direktio-oikeus antaa työnantajalle oikeuden antaa työtä ohjaavia käskyjä työntekijälle koskien työtehtäviä, työaika, työmenetelmiä, työturvallisuutta ja työasua. Työnantajan direktio-oikeus ei kuitenkaan anna työnantajalle rajatonta vapautta työnjohtoon, eivätkä annetut määräykset saa olla laittomia tai hyvän tavan vastaisia. Direktio-oikeuden laajuus vaihtelee riippuen työsuhteen laajuudesta, ja jos työtehtävät ovat määritellyt sopimuksessa tarkasti, ei työnantaja voi määrätä työntekijää suorittamaan mitä tahansa työtehtäviä, joita sopimus ei koske. (Hyttinen & Korte 2022, 36.)

Kun työsopimuksessa mainitut työn suorittamiseen liittyvät seikat ovat yksityiskohtaisesti rajattu, sitä vähemmän työnantaja pystyy yksipuolisesti määrittämään tai muuttamaan ehtoja (Paanetoja 2023, 74).

Työnantajalla on myös työsuhhteessa direktio-oikeuteen kuuluva tulkintaetuoikeus. Mahdollisessa riitatilanteessa työnantajalla on oikeus tulkita työsuhhteessa epäselvää ehtoa ja tehdä siihen ratkaisu, miten ehtoa sovelletaan. (Hyttinen & Korte 2022, 36.) Työnantajalla on oikeus tulkita työsuhteen normilähdettä kuten lakia, työehtosopimusta tai työsopimuksen sisältöä. Jos työsuhteen jonkin ehdon tulkinnassa ilmenee erimielisyyttä työntekijän ja työnantaja välillä, työntekijän tulee noudattaa työnantajan tulkintaa väliaikaisen tulkintaetuoikeuden mukaisesti, kunnes asia on ratkaistu, viimeistään kolmannen osapuolen toimesta. (Paanetoja 2023, 13–14.)

3.4 Työnantajan velvollisuudet

Työsopimuslaissa työnantajaa koskee yleisvelvoite, joka tarkoittaa, että työnantajan on työsuhhteessa edistettävä omaa suhdettaan työntekijöihin ja työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Yleisvelvoitteen mukaan työnantajan velvollisuutena on myös huolehtia työntekijän suoriutumisesta myös yrityksen toiminnan, tehtävän työn tai työmenetelmien muuttuessa tai kehittyessä. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Työnantajan yleisvelvoitteeseen kuuluu huolehtiminen työntekijän suoriutumisesta työtehtävissä, mikä edellyttää työntekijän asianmukaista perehdyttämistä. (Hyttinen & Korte 2022, 37.)

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä tarvittavilla toimenpiteillä. Työnantajan on siis otettava huomioon kaikki ne seikat, jotka liittyvät työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön ja työntekijään. Työntekijä tulee perehdyttää työhön riittävällä tavalla, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja työ- ja tuotantomenetelmät. Myös työssä käytettävien välineiden käytöstä ja turvallisista työtavoista tulee ohjeistaa erityisesti ennen työn aloitusta, sekä työtapojen muuttuessa. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös se, että työnantaja suunnittelee, valitsee, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteita parantavia toimenpiteitä. Työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävästi tietoa työpaikan mahdollisista vaaratekijöistä ja huolehtia, että työntekijällä on tarpeeksi ammattitaitoa ja kokemusta työn suorittamiseen. Työntekijälle tulee antaa tarvittaessa lisäopetusta ja ohjausta. (työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Työnantajalla on myös työterveyshuoltolain mukaan velvollisuus järjestää työntekijälle työterveyshuolto tämän turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveys on järjestettävä ja toteutettava siinä laajuudessa mitä työ, työjärjestelyt, henkilöstö, työpaikan

olosuhteet ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, lain mukaisesti. Työnantajalla on velvollisuus antaa tietoja työterveyshuollon ammattihenkilöille mm. työnkuvasta, työjärjestelyistä, työtapaturmista, henkilöstöstä, työolosuhteista ja niiden muutoksista, jotta mahdollinen terveyden vaara voidaan arvioida ja ehkäistä. (työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.)

Työnantajalla on velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitään koko työsuhteen ajan tasapuolisesti ja ilman syrjintää. Eri tavoin kohtelu on sallittu vain, jos siihen on hyväksyttävä syy, joka voi liittyä mm. työntekijän tehtäviin, työolosuhteisiin ja asemaan. Perusteena eriarvoiselle kohtelulle ei kuitenkaan mm. voi olla työsopimuksen kesto tai työajan pituus, eli määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteiden ehdoista ei voi tehdä heikompia muihin työntekijöihin nähden. (Päätökset 2023, 72.) Tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnästä on säädetty työsopimuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuuslain mukaisesti ”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella” (yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

Työnantajalla on myös velvollisuus olla tasa-arvoinen ja edistää työelämässä sukupuolten välistä tasa-arvoa parhaansa mukaan. Velvollisuuteen kuuluu mm. toimia niin, että naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet työpaikkaan hakeutuessa, työuralla etenemisessä, palkkauksessa, työolojen suhteen ja perhe-elämän sovittamisessa yhteen työelämän kanssa. Työnantajan tulee myös toimia ennakoivasti syrjinnän kannalta. Vähintään 30 työntekijän henkilöstömäärän täyttävässä työpaikassa on työnantajan laadittava vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma, joka koskettaa erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Työnantajan yksi tärkein velvollisuus työsuhteessa on maksaa työntekijälleen tehdystä työstä palkka tai muu vastike (Bruun 2022, 55). Palkanmaksua käsiteltiin kappaleessa 2.5.

Työnantajaa koskee takaisinottovelvollisuus, mikä tarkoittaa työntarjoamisvelvollisuutta entiselle irtisanotulle työntekijälle. Jos työnantaja tarvitsee työntekijää neljän kuukauden kuluessa työntekijän työsuhteen päättymisestä samanlaisiin työtehtäviin, on työnantajan tarjottava kyseistä työtä työntekijälle. Jos työsuhde on jatkunut 12 vuotta, takaisinottoaika on 6 kuukautta. (työsopimuslaki.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen empiiristä osuutta, eli mitä tutkimusmenetelmää ja tiedonkeruumenetelmää työssä käytettiin, ja miten tiedonkeruun prosessi tapahtui tutkimuskyselyssä.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Empiirinen eli havainnoiva tutkimus voidaan toteuttaa kvantitatiivisella tai kvalitatiivisella tutkimusotteella. Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella aineiston kerääminen tapahtuu tavallisesti strukturoitujen lomakkeiden avulla, joissa vastausvaihtoehdot on ennalta määritetty. Kvantitatiivisella tutkimuksella tulokset saadaan mm. lukumäärinä ja prosenttiosuuksina. Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella tutkimuskohdetta tutkitaan tarkemmin ymmärtäen kohteen käyttäytymistä ja sen syitä. Kvalitatiivisella tutkimuksella saadaan enemmän tekstimuotoista aineistoa esimerkiksi haastatteluiden tai valmiin aineiston kautta. (Heikkilä 2014, 15–16.)

Tässä tutkimuksessa aineistoa kerättiin pääosin määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimusotteella, jotta aineisto saatiin numeerisena tietona. Koska tutkimusongelmana oli se, kuinka usein epäkohtia on tapahtunut, määrällinen tutkimusote oli sopiva vaihtoehto. Vastaajien kokemuksia ja tyytyväisyyttä työsuhteen osa-alueisiin tutkittiin kvantitatiivisilla kysymyksillä kuten monivalintakysymyksillä ja Likertin asteikolla, ja tarkempia omia havaintoja kvalitatiivisilla avoimilla kysymyksillä. Tutkimusmenetelmien yhdistämisellä ja kvalitatiivisten kysymysten lisäämisellä voitiin tässä tutkimuksessa varmistaa, että tietoa saatiin myös vastaajan muistakin kokemuksista, joita ei määritelty monivalintakysymyksissä.

Kokonaistutkimus on tutkimus, jossa koko kohdejoukkoa tutkitaan. Kokonaistutkimus on kannattava tapa tutkia kvantitatiivisen kyselytutkimuksen 200–300 suuruista perusjoukkoa. (Heikkilä 2014, 31.) Kyselytutkimuksessa kohdejoukkona oli satunnaisten organisaatioiden entiset tai nykyiset työntekijät, joiden todellisista työpaikoista ei ollut tietoa. Esitutkimuksen perusteella kyseiseen kyselytutkimukseen voitiin odottaa saman kokoista perusjoukkoa, jonka tutkimiseen kokonaistutkimus soveltui hyvin.

Tutkimuksen kohderyhmän rajaus oli tehty 18–28-vuotiaisiin, jotta tutkimusaineistoa saatiin eri ikäisiltä, ja koska voitiin jonkin verran olettaa, että kyseiseltä ikäryhmältä löytyi jo jonkinlaista kokemusta työelämästä. Tutkimusaineistoa oli mahdollista saada rajauksen takia sekä työuransa alussa olevilta mutta myös hieman työurallansa jo edenneiltä työntekijöiltä. Alaikäiset työntekijät

jätettiin rajauksen ulkopuolelle, koska heitä koskettaa eri lainsäädäntö (laki nuorista työntekijöistä 998/1993).

Toisena kohderyhmän kriteerinä oli kokemus jonkinlaisesta työsuhteesta työnantajaan. Koska kyselylomake sisälsi kysymyksiä myös työsuhteen päättymisestä, vastaajaa pyydettiin vastaamaan kysymyksiin koskien mieluiten jo päättynyttä työsuhdetta, mutta jos silloinen työsuhde ei ollut päätynyt, niin vastaukset annettiin kyseistä ajatellen. Jotta vastaajalta pystyttiin saamaan luotettavaa tietoa, oli viimeisimmästä työsuhteesta helpompi muistaa yksityiskohtia. Välttämättä kaikilta vastaajilta ei pystytty saamaan tietoa työsuhteen päättymiseen liittyen, mutta kyselylomakkeen rajaimisen vain päättyneiden työsuhteiden mukaan olisi rajannut samalla pois potentiaalisilta vastaajilta aineiston saamista itse pääongelmasta, eli epäkohtien kokemuksista.

Tavoitteena oli saada vastauksia eri aloja ja elämäntilanteita edustavilta vastaajilta, ja Jodelin kaltaisen ajankohtaisen ja suosituksen anonyymisivuston kautta oli mahdollisuus tavoittaa tähän sopiva vastaajajoukko.

4.2 Tiedonkeruumenetelmä

Yksi kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä on survey-tutkimus eli sähköinen tutkimuslomake. Tutkimuslomakkeen käyttö on tehokas tiedonkeruumenetelmä, kun tutkittavia on paljon. Sähköisen kyselyn käyttö soveltuu hyvin myös tutkimuksiin, joissa käsitellään arkaluontoisia kysymyksiä. Myös vastauksien saanti voi olla nopeaa. Riskinä kyselylomakkeen teettämisessä on mm. avoimiin kysymyksiin vastaamatta jättäminen ja väärinkäsityksen mahdollisuus. (Heikkilä 2014, 17–18.) Tässä tutkimuksessa sähköisellä lomakkeella oli mahdollista tavoittaa vastaajajoukko nopealla aikataululla, ja tutkimuslomakkeen käyttö oli soveltuva vaihtoehto vastaajajoukon ollessa tuntematon ja mahdollisesti suuri. Ennen varsinaista tutkimusta toteutettu esitutkimus, joka tavoitti 252 vastaajaa, osoitti, että sähköisellä lomakkeella olisi mahdollista tavoittaa potentiaalisia vastaajia.

Hyviä tutkimuslomakkeen piirteitä ovat esimerkiksi selkeä ja siisti ulkoasu ja asettelu, kysymysten looginen järjestys ja numerointi ja samaa aihetta koskevien kysymyksien ryhmittely. Lomakkeen ei tule myöskään olla liian pitkä, ja sen tulee sisältää kysymyksiä, jotka saavat vastaajan tuntemaan vastaamisen olevan tärkeää. (Heikkilä 2014, 47.)

Kyselylomake luotiin mahdollisimman lyhyeksi ja selkeäksi, jotta mahdollisimman moni olisi motivoitunut vastaamaan koko kyselyyn. Kysymykset tehtiin mahdollisimman helposti ymmärrettäviksi ja jakamalla kysymykset eri ryhmiin: ensin taustatiedot, sitten kysymykset omasta työsuhteesta ja lopuksi työsuhteen päättymisestä. Kyselylomake sisälsi kysymyksiä omista havainnoista ja kokemuksista ottamatta enempää kantaa siihen, kuinka tietoinen vastaaja on työsuhteen työoikeudellisista asioista, eli miten kaikkien asioiden kuuluisi työsuhteessa olla. Koska voitiin olettaa, että kaikki eivät ole tietoisia kaikista työsuhteen oikeudellisista seikoista, tai myös niiden tietoudesta olisi ollut haastavaa kysyä yhdessä tutkimuksessa, tutkimuksessa kysyttiin suoraviivaisesti omista kokemuksista ja havainnoista.

Osa kyselylomakkeen sisällöstä oli kysymyksiä työsopimusasioiden toteutumisesta, mutta osa kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä omista kokemuksista, koska vastauksiksi voitiin odottaa myös arkaluontoista tietoa. Siksi kysely oli tehty vastattavaksi anonymisti, jotta kyselyn vastausprosentti olisi korkeampi anonymiteetin madaltaessa kynnystä vastata.

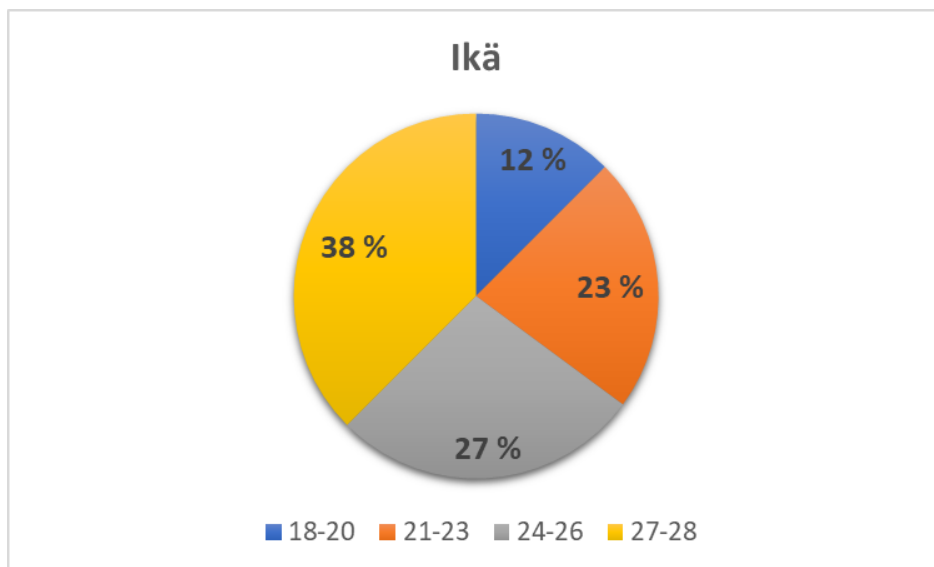
Tutkimukseen käytettiin määrällistä tutkimusotetta ja analyysiä, jotta tutkimuksessa saatiin selville ilmiön yleisyys ja suuruus, eli kuinka usein nuoret aikuiset kohtaavat epäkohtia ja kuinka iso kyseinen ongelma ilmiö on. Määrällisen analyysin apuna oli Webropol-ohjelma ja Excel, joiden avulla aineisto saatiin taulukoiksi ja kuviksi. Tuloksia esiteltiin myös erilaisina lukuina, keskiarvoina, ristiin taulukkoina ja ryhmien välisinä vertailuina. Kvalitatiivisten kysymysten tulokset saatiin tekstimuotoisena, ja kyseinen aineisto käytiin läpi perusteellisesti. Kyselytutkimuksen tuloksia ja aineiston havaintoja analysoidaan havainnoimalla tuloksia ja esittäen erilaisia vertailuja ryhmien kesken.

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tuloksia ja analysoidaan niitä valittuja menetelmiä hyödyntäen. Kyselylomake luotiin Webropol-ohjelmalla, ja kyselylomakkeessa oli yhteensä 28 kysymystä. Kyselylomake sisälsi taustakysymyksiä vastaajasta, kysymyksiä omasta työsuhteesta ja työsuhteen päättymisestä. Lomake sisälsi erilaisia kvantitatiivisia valmiita valintakysymyksiä, Likert-asteikkokysymyksiä tyytyväisyydestä ja tarkentavia avoimia kysymyksiä. Kyselytutkimuksen linkki jaettiin nettilinkkinä Jodel-applikaation kanaville ”Työpaikkavaroitukset” ja ”Työelämä”, joista vastaukset pääosin tulivat. Kysely julkaistiin myös henkilökohtaisessa LinkedIn-profiilissa. Kysely oli lopulta avoinna aikavälillä 28.9.2023-3.10.2023. Vastausaikaa oli alun perin viikko, mutta vastauksia tuli jo tarpeeksi ennen aikarajan umpeutumista, ja vastausten määrä laski jo selkeästi. Vastaajia kyselyyn tuli yhteensä 208. Kyselyn kysymykset eivät olleet merkitty pakolliseksi, ja kysely pidettiin lyhyenä, jotta vastaaja olisi motivoitunut vastaamaan koko kyselyyn.

Kyselyn kannalta anonymiteetti ja sen mainitseminen saatekirjeessä oli erityisen tärkeää, koska osa saadusta aineistosta oli hyvin arkaluontoista tietoa omista huonoista kokemuksista. Jodelin käyttäminen tutkimusta varten osoittautui kannattavaksi, ja vastauksia tuli hyvä määrä lyhyessä ajassa.

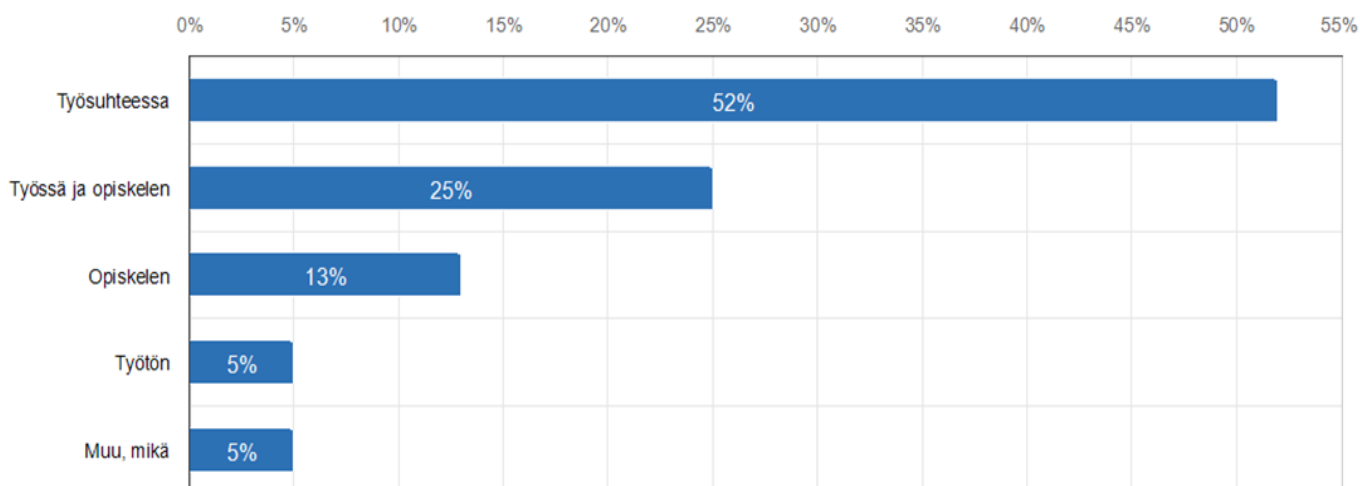
Vastaajien taustatiedoiksi valikoitui ikä, korkein suoritettu tai keskeneräinen koulutus, nykyinen elämäntilanne, työkokemus vuosina sekä asuinpaikka maakunnan mukaan. Ensimmäinen taustakysymys oli ikä, joka oli rajattu 18–28-vuotiaisiin ja tämä ilmoitettiin myös saatekirjeessä. Kysymys oli jätetty avoimeksi, ja kaikista vastaajista (208) siihen vastasi yhteensä 168, eli jonkun verran vastaajia jätti kysymyksen tyhjäksi. Kaikkien vastaajien keski-ikä oli 24,7 vuotta. 38 % vastaajista oli 27–28-vuotiaita, 27 % 24–26-vuotiaita, 23 % 21–23-vuotiaita ja 12 % 18–20-vuotiaita. Ikäkaumasta voidaan todeta, että vanhemmat ikäryhmät vastasivat nuorempia enemmän kyselyyn. Tähän voi vaikuttaa se, että Jodelia käyttää tietyt ikäryhmät tai mahdollisesti yleinen kiinnostus aiheetta kohtaan. Jodelin ikäraja on 16, ja alun perin sovellus kehitettiin korkeakouluopiskelijoille (Lehtinen 1.11.2019).



Kuva 3. Vastaajien ikäjakauma

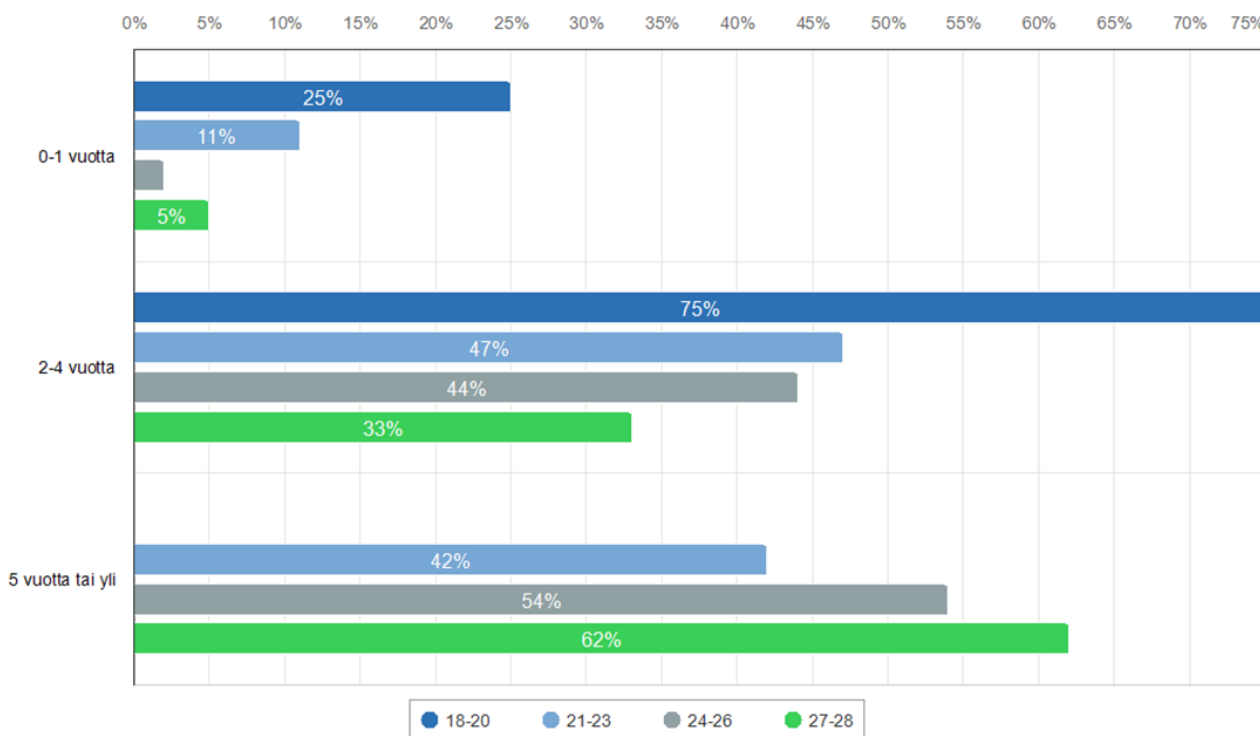
Toinen kysymys kosketti korkeinta suoritettua tai keskeneräistä koulutusta. Suurin osa vastaajista (208) oli suorittanut tai oli parhaillaan suorittamassa joko ammattikorkeakoulun (33 %) tai yliopiston (33 %). Ammattikoulun osuus oli 17 % ja lukion 16 %. Vain peruskoulun suorittaneiden osuus oli vain 2 vastaajaa (1 %). Suurin osa vastaajista oli siis joko korkeakoulussa tai sen jo käyneitä.

Kolmas taustakysymys oli vastaajien (208) nykyisestä tilanteesta, johon 52 % ilmoitti olevansa työsuhteessa, 25 % ilmoitti itsensä opiskelevaksi, 13 % käyvän töissä sekä opiskelevansa ja 5 % työttömäksi. Yhdeksi vastausvaihtoehdoksi oli annettu muu, mikä, johon vastasi mm. 2 yrittäjää, 5 vanhempainvapaalla olevaa ja 1 sairauspäivärahalla oleva vastaaja. Koska yrittäjä tekee työtä omaan lukuunsa eikä ole työsuhteessa työnantajaan, kysely ei ollut kohdistettu yrittäjille (Sievänen 9.5.2019).



Kuva 4. Vastaajien nykyinen elämäntilanne

Yhteensä 206 vastasi kysymykseen työkokemuksesta vuosina, ja 48 % vastaajista oli työkokemuksesta 5 vuotta tai yli. Vain pienellä osalla oli vähäistä työkokemusta, korkeintaan yhden vuoden verran. Ikä vaikutti työkokemukseen siten, että vanhemmilla vastaajilla oli yleisesti enemmän työkokemusta. Isoin jakauma esiintyi 2–4 vuoden työkokemuksen kohdalla, ja 18–20-vuotiailla oli enemmän työkokemusta vanhempiin ikäryhmiin verrattuna. Vastauksien mukaan vastaajilla oli jo yleisesti useamman vuoden verran työkokemusta, joiden perusteella kysymyksiin voitiin vastata.



Kuva 5. Vastaajien työkokemus vuosina ikäryhmittäin

Viides taustakysymys oli asuinpaikka, johon vastasi 201 vastaajaa. Asuinpaikasta kysyttiin maakunnittain, ja suurin vastaajajoukko oli Uudeltamaalta (70 %). Seuraavaksi suurimmat olivat Pirkanmaalta (9 %) ja Pohjois-Pohjanmaalta (6 %). Vastauksiin vaikuttaa se, että Jodelissa applikaatiota käytetään sen mukaan, mihin on asettanut kotipaikkansa. Koska kyselyn postaus tapahtui Helsingin alueella, se tavoitti eniten vastaajia Uudeltamaalta.

Vastaajia pyydettiin vastaamaan kyselyyn viimeisimmän päättyneen työsuhteen perusteella, tai jos sellaista ei ollut tai työsuhde ei ollut päättynyt, niin silloisen työsuhteen perusteella. Taustakysymysten jälkeen vastaajilta kysyttiin mitä alaa kyseinen työsuhde koskettaa. 203 vastaajan mukaan vastatuimmat alat olivat Asiakaspalvelu, (14 %) Myynti- ja kaupanala (14 %) ja Ravintola- ja matkailuala (10 %). Eniten vastaajilla oli siis työkokemusta kaupalliselta alalta ja asiakaspalvelusta.

5.1 Työntekijöiden epäkohtien kohtaaminen työsuhteessa

Kyselylomakkeella oli muutama avoin kysymys liittyen työsuhteessa koettuihin epäkohtiin. Kysymykseen ”Onko sinua kohdeltu tasapuolisesti ja syrjimättömästi työsuhteen aikana?” vastasi 207 vastaajasta 169 kyllä, (82 %) ja 38 (18 %) puolestaan ei. Ei -vastausta seurasi avoin jatkokysymys ”Millä tavalla tämä ei ole toteutunut?”, johon vastauksia tuli yhteensä 30.

Vastauksissa esiintyi joitakin keskenään samanlaisia vastauksia, ja niistä suurin osa liittyi erilaisiin kokemuksiin suosimisesta työpaikalla, ikärasismista, syrjinnästä ja esihenkilön epäeettisestä toiminnasta työpaikalla. Epäkohdat olivat mm. kokemuksia syrjinnästä nuoren iän vuoksi, esihenkilöiden epäoikeudenmukainen suosiminen ja kohtelu eri työntekijöitä kohtaan, ja vanhempien tai pidempään työsuhteessa olleiden työntekijöiden paremmat työolosuhteet muihin nähden.

Vastaajien mukaan sukupuolen mukainen syrjintä liittyi epäoikeudenmukaisesti työtehtävien jakamiseen, ikävään kommentointiin työpaikalla, toisen ammattitaidon vähättelyyn ja ulkopuolelle jättämiseen. Raskauteen liittyvät kokemukset liittyivät työturvallisuuden puutteisiin työpaikalla sekä erillaiseen kohteluun raskauden tullessa työpaikalla yleiseen tietoon.

Toisena työsuhteen epäkohtiin liittyvänä kysymyksenä oli avoin kysymys ”Oletko kokenut jonkin merkittävän epäkohdan työsuhteessa?”. Vastaajia oli yhteensä 65. Myös kyseisen kysymyksen vastauksissa korostui eniten muutamat teemat.

Ongelmat liittyivät usein henkilöstövajeeseen, epätasa-arvoiseen kohteluun työntekijöiden välillä, vähäisiin tai olemattomiin taukoihin tai huonoon ilmapiiriin työpaikalla. Huomattavan yleinen asia, joka ilmeni tutkimustuloksista, oli esihenkilön epäoikeudenmukainen käytös ja sen myötä huono luottamus johtohenkilöitä kohtaan työpaikalla. Vastaajien mukaan mm. epäoikeuden mukaisen kohtelun, muiden työntekijöiden suosimisen, heikon viestinnän työnantajan ja työntekijän välillä ja palkanmaksuvaikeuksien takia luottamus työnantajaa kohtaan laski. Useat vastaajat kertoivat myös kyseisen kysymyksen kohdalla, että joidenkin vanhempien työntekijöiden toimesta heitä ei otettu tosissaan nuoren ikänsä vuoksi.

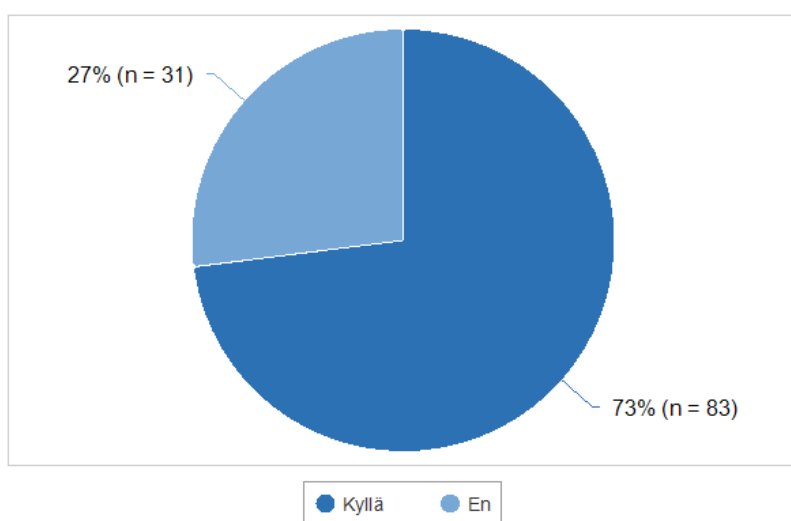
Kaikista vakavimmat kokemukset liittyivät työpaikalla koettuun väkivaltaan, sen uhkaan, rasismiin ja seksuaaliseen ahdisteluun kollegoiden tai esihenkilön toimesta. Muutamissa vastauksissa kävi myös ilmi, että kohtelun kokenut henkilö ei uskaltanut kertoa kokemastaan eteenpäin.

Tuloksista voidaan päätellä, että vastaajista suurin osa on kokenut asemansa ja kohtelun työsuhteessa neutraalina tai positiivisena. Osalla vastaajista, joilla oli ollut huonoja kokemuksia työsuhteessa, olivat tapahtumat selkeästi vaikuttaneet heidän suhtautumiseen ja motivaatioon omaan työhön.

5.2 Työntekijän oikeuksien toteutuminen

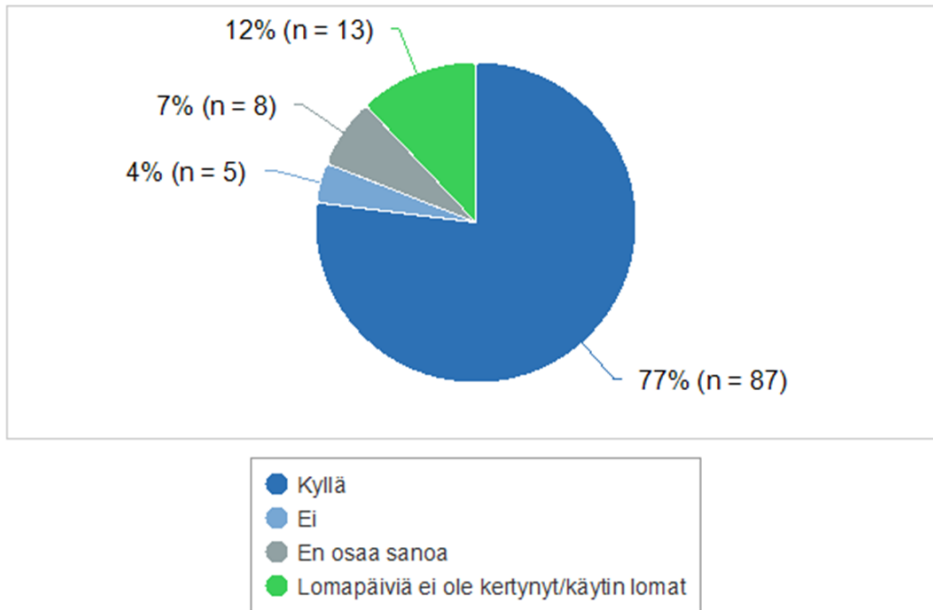
Työtodistuksen saamisesta vastasi yhteensä 114 vastaajaa. 73 % kertoi saaneensa työtodistuksen työsuhteen päättymisen yhteydessä, ja 27 % kertoi, että ei ollut saanut työtodistusta. Pelkästään

näiden lukujen avulla ei pysty päättelemään onko työtodistuksen saaminen ollut kiinni työntekijän omasta vai työnantajan menettelystä, sillä työntekijän vastuulla on oma-aloitteisesti pyytää työtodistusta työnantajalta (Työsuojelu 2023). Tarkemmin tarkastellessa tuloksia 31 vastaajasta, jotka eivät olleet saaneet työtodistusta, yhteensä 15 vastaajaa oli itse pyytänyt työtodistusta ilman sitä saamatta. Loput 16 vastaajaa ei ollut oma-aloitteisesti pyytänyt työtodistusta, eikä ollut saanut sitä työnantajalta. Työtodistuksen saamiseen on voinut vaikuttaa työntekijän tai työnantajan menettely.



Kuva 6. Työtodistuksen saaminen

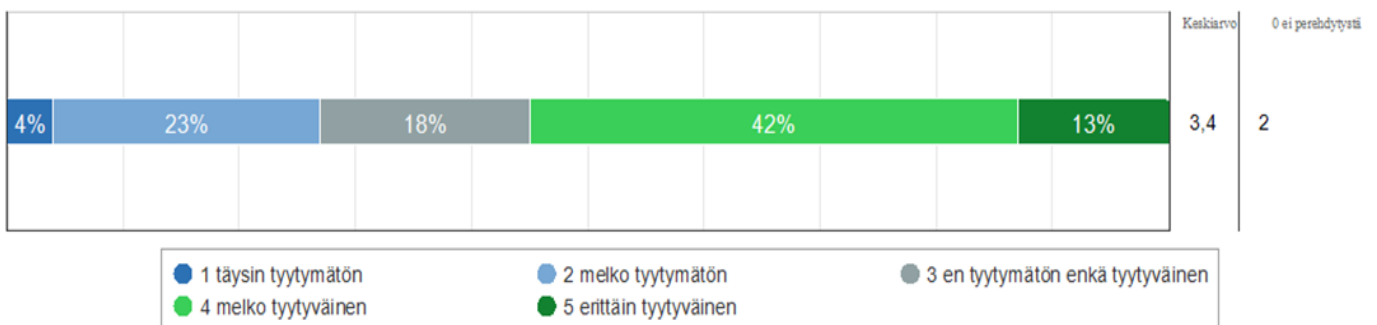
"Oletko saanut lomakorvauksen työsuhteen päätyttyä?" kysymykseen vastasi 113 vastaajaa. 77 % ilmoitti saaneensa lomakorvaukset työsuhteen päätyttyä. 12 % vastaajan mukaan työsuhteessa lomapäiviä ei ollut kertynyt tai lomat oli käytetty, 4 % ei ollut saanut lomakorvauksia ja 7 % ei osannut sanoa, oliko näin tapahtunut. Pieni osa vastaajista (8) ei ollut itse tietoinen lomakorvauksien maksamisesta.



Kuva 7. Vastaajien lomakorvaukset

5.3 Työnantajan velvollisuuksien toteutuminen

Perehdytyksen tyytyväisyyteen liittyvään kysymykseen vastasi yhteensä 208 vastaajaa. 13 % oli erittäin tyytyväinen ja 42 % melko tyytyväinen. Kaiken kaikkiaan yhteensä 92 vastaajaa vastasi olleensa perehdytykseen joko täysin tyytymätön, melko tyytymätön tai ei tyytymätön eikä tyytyväinen. Tämän perusteella lähes puolet vastaajista oli enemmän tyytymätön kuin tyytyväinen saatuun perehdytykseen. Vain 2 kertoi, että perehdytystä ei ollut ollenkaan. Vastausten keskiarvoksi tuli 3,4. Vastauksien perusteella lähes kaikki vastaajat ovat saaneet jonkinlaisen perehdytyksen työhön, ja tyytyväisyys perehdytykseen oli tuloksien perusteella keskitasolla. Perustelut vastauksille voivat mahdollisesti liittyä perehdytyksen laatuun ja laajuuteen.



Kuva 8. Vastaajien kokemukset perehdytyksestä

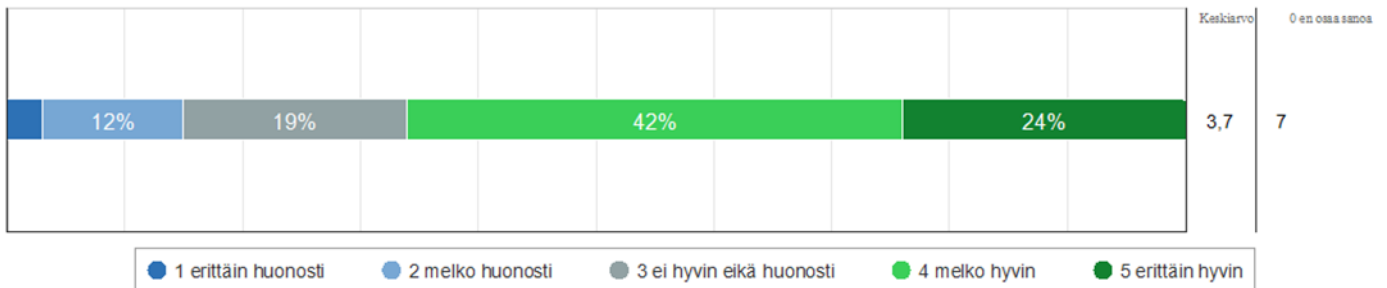
Työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden toteutumisesta oli yhteensä 3 kysymystä. Palkanmaksusta kysyttiin, oliko vastaajan kokemusten mukaan palkkaa maksettu oikein sovitun aikataulun ja euromäärän mukaisesti, sekä oliko mahdollisista viikonloppu-, lisä-, ja ylitöistä maksettu oikein. 95 % vastaajista (207) koki palkanmaksun toteutuneen aikataulunmukaisesti ja 93 % 207 vastaajasta koki palkanmaksun toteutuneen oikein euromäärän mukaisesti. 206 vastasi kysymykseen lisäkorvauksista, ja 72 % vastasi kyllä, 18 % ei kokemusta, 7 % ei ja 3 % en osaa sanoa. Tuloksista voidaan päätellä, että suurimman osan kohdalla vastaajista palkanmaksu oli toteutunut vähintään hyvin, ja vain pienellä osalla ei ollut toteutunut, tai ei osannut sanoa oliko.

Taulukko 3. Vastaajien kokemukset toteutuneesta palkanmaksusta

Palkanmaksu sovitun aikataulun mukaisesti	n	Prosentti
Kyllä	196	94,7 %
Ei	8	3,9 %
En osaa sanoa	3	1,4 %
Palkanmaksu sovitun euromäärän mukaisesti	n	Prosentti
Kyllä	193	93,2 %
Ei	12	5,8 %
En osaa sanoa	2	1,0 %
Viikonloppu-, lisä- ja ylitöiden korvaukset	n	Prosentti
Kyllä	148	71,8 %
Ei	15	7,3 %
En osaa sanoa	7	3,4 %
Ei kokemusta	36	17,5 %

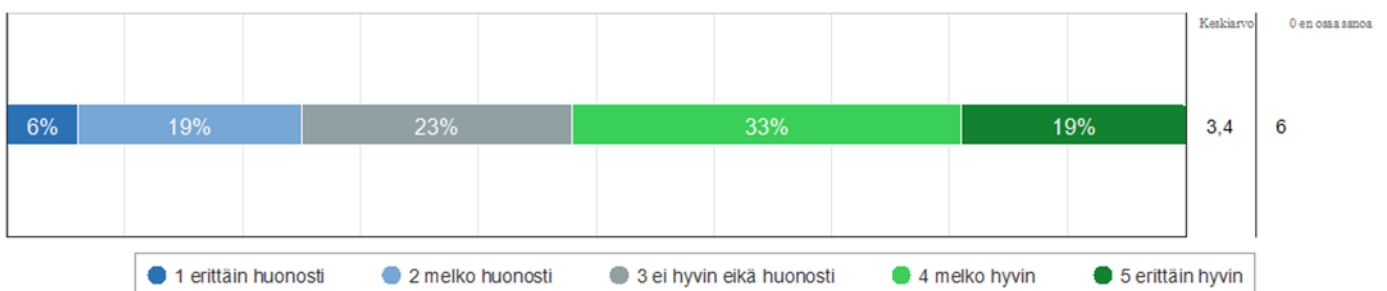
Työturvallisuudesta kysyttiin kysymyksellä ”Kuinka hyvin mielestäsi työturvallisuudesta on pidetty huolta työpaikalla?”. Vastaajia oli 208, joista suuri osa oli ollut suhteellisen tyytyväisiä. 42 % kertoi,

että työturvallisuudesta pidettiin huolta melko hyvin, 24 % erittäin hyvin, 19 % ei hyvin eikä huonosti, 12 % melko huonosti, 3 % erittäin huonosti ja 7 vastasi en osaa sanoa. Kaikkien vastaajien keskiarvo vastauksessa oli 3,7.



Kuva 9. Vastaajien tyytyväisyys työturvallisuuteen

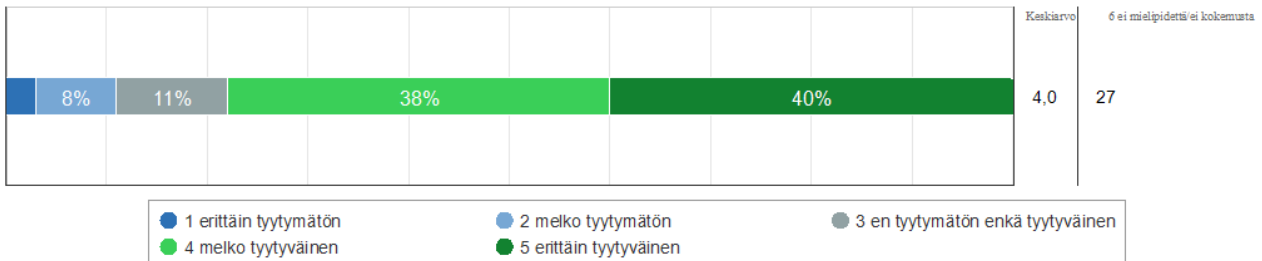
”Kuinka hyvin mielestäsi terveydestäsi on pidetty huolta työpaikalla?” kysymykseen vastasi yhteensä 208. Vastauksissa oli havaittavissa hieman enemmän jakautumista ja epätyytyväisyyttä. Koska kysymyksessä ei erikseen määritelty terveyden huolenpitoa käsitteenä, vastaaja on vastannut kysymykseen omien havaintojensa mukaan joko fyysisen tai henkisen terveyden huolehtimisen mukaan. 33 % kertoi oman terveyden huolenpidon toteutuneen melko hyvin, 23 % ei hyvin eikä huonosti, 19 % erittäin hyvin, 19 % melko huonosti, 6 % erittäin huonosti ja 6 vastasi en osaa sanoa. Keskiarvo vastauksille oli 3,4.



Kuva 10. Vastaajien tyytyväisyys työntekijän terveyden huolenpitoon

Työsuhteen työterveyshuollosta oli kysymys ”Onko työsuhteessa järjestetty työterveyshuolto?” johon vastauksia tuli 207. 81 % vastasi kyllä, 14 % ei ja 5 % en osaa sanoa. Kyllä -vastausta seurasi jatkokysymys ”Kuinka tyytyväinen olet ollut järjestettyyn työterveyshuoltoon?” ja vastaajia oli 168. 40 % kertoi olleensa erittäin tyytyväinen, 38 % melko tyytyväinen, 11 % ei tyytyväinen eikä tyytyväinen, 8 % melko tyytymätön ja 3 % erittäin tyytymätön. 27 ei ollut mielipidettä tai omaa kokemusta työsuhteeseen kuuluvasta työterveyshuollosta, josta voi päätellä, että työsuhteen aikana

työterveyshuoltoa ei ollut käytetty. Kaikkien vastausten keskiarvoksi tuli 4, eli suurin osa oli tyytyväinen terveydenhuoltoon.

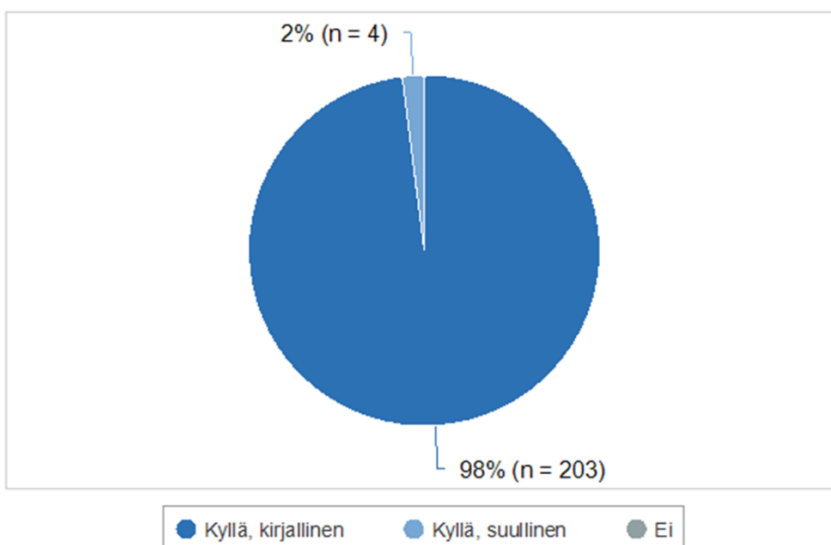


Kuva 11. Vastaajien tyytyväisyys työterveyshuoltoon

Vastaajilta kysyttiin myös mahdollisista työssä käytettävistä työvaatteista ja varusteista. ”Onko työssä tarvinnut erillisiä työvaatteita tai varusteita?” Vastauksia tuli 207, joista 58 % vastasi kyllä ja 42 % ei. Kyllä- vastauksesta seurasi jatkokysymys ”Onko työnantajan huolehtinut vaatteiden ja varusteiden hankinnasta?”, johon 119 vastaajasta 85 % vastasi kyllä ja 15 % ei. Näin ollen suurimman osan kohdalla työnantaja on huolehtinut tarvittavista työvarusteista.

5.4 Kokemukset työsuhde- ja työsopimusasioista

Työsopimuksen muodosta kysyttäessä lähes 98 % vastanneista (208) ilmoitti, että työsuhteesta oli tehty kirjallinen sopimus työnantajan kanssa. Vain 1 oli vastannut, että työsuhteesta ei ollut lainkaan työsopimusta ja 4 ilmoitti työsopimuksen olleen suullinen.



Kuva 12. Vastaajien työsopimuksen muoto

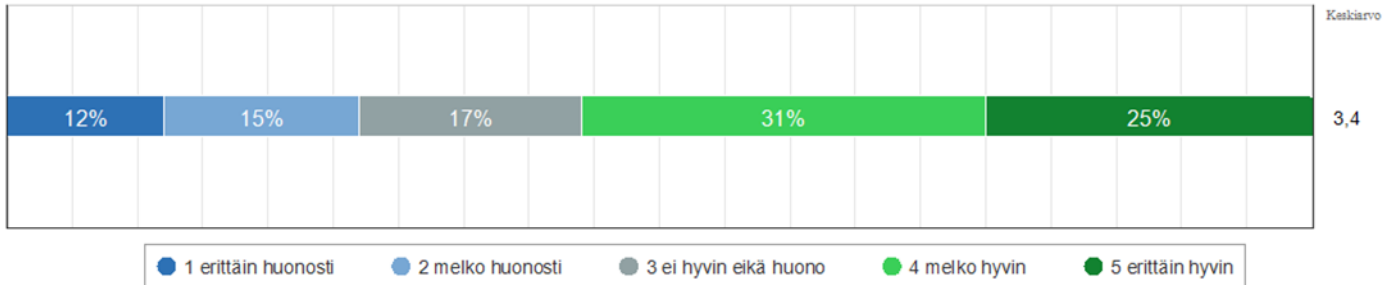
Kyselyn viimeiseen osioon tuli vastata, jos oli kokemusta kyseisen työsuhteen päättymisestä. Kysymykseen ”Millä tavalla työsuhde päättyi?” vastasi yhteensä 110, joista 33 % kertoi työsuhteen päättyneen määräaikaikaisuuden puitteissa, 63 % oman irtisanoutumisen johdosta ja 4 % työnantajan irtisanoessa tai purkaessa työsuhteen. Itse luvuista ei vielä pysty päättelemään työsuhteen päättymisen syitä, joita voi nuoren aikuisen elämässä olla monenlaisia. Kysymystä seurasi avoin kysymys ”Syy työsuhteen päättymiselle”, ja yhteensä 60 vastasi kysymykseen.

Työsuhteen itse päättämisen yleisimmiksi syiksi vastattiin mm. uusi työpaikka, opiskelupaikan saaminen, vähäiset tauot, liiallinen työmäärä, työn kuormittavuus, huono henkinen jaksaminen sekä esihenkilön käytös. Vastauksista noin 53 % kertoi työpaikan vaihtamisen johtuneen muutosta, uuden työpaikan tai opiskelupaikan saamisesta, ja loput ilmoittivat työsuhteen erilaisten epäkohtien olleen syy työsuhteen päättämiselle ja työpaikan vaihtamiselle.

Muutama vastaaja oli kertonut tarkemmin syyn työnantajan aloitteesta tapahtuneelle työsuhteen päättämiselle. Eräs vastaaja oli kertonut työnantajan purkaneen työsuhteen laittomasti puutteellisen viestinnän takia työntekijästä riippumattomista syistä, ja asiaan oli puuttunut myös ammattiliitto. Yhdessä vastauksessa kävi ilmi, että työnantaja oli tehnyt koeaikapurun, mutta oli kieltänyt työnteon tai työntekijän persoonan olleen syy työsuhteen päättämiselle. Tuloksista voidaan todeta, että osa vaihtoi työpaikkaa jonkin työsuhteessa esiintyvän ongelman takia, ja osa johtui henkilökohtaisista elämänmuutoksista.

Kyselylomakkeessa oli työaikaan liittyvä kysymys taukojen toteutumisesta työsuhteessa kokonaisuudessaan; ”Kuinka onnistuneeksi olet kokenut taukojen täsmällisyyden työsuhteessa?”. Tämä käsitti kaikille tauoille pääsemisen, ajoissa niihin pääsemisen ja taukojen pituuden riittävyyden. Vastauksissa oli paljon jakaumaa, eli vastaajien tyytyväisyydessä työsuhteen taukoihin oli paljon vaihtelua. Suurin joukko, 31 %, valitsi taukojen toteutuneen melko hyvin, ja toiseksi eniten vastaajat valitsivat olleensa erittäin tyytyväisiä. 17 % vastaajista kertoi taukojen toteutuneen ei hyvin eikä

huonosti, 15 % melko huonosti ja 12 % erittäin huonosti. Yhteensä 44 % vastaajista valitsi tyytyväisyydeksi asteikolla 1–3. Keskiarvoksi vastauksille tuli 3,4.



Kuva 13. Vastaajien tyytyväisyys taukoihin

6 Pohdinta

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen keskeisimmät johtopäätökset ja vastaukset tutkimuskysymyksiin. Luvussa käydään myös läpi tutkimuksen luotettavuus, eettisyys, jatkotutkimusehdotukset ja opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka usein nuoret aikuiset ovat kokeneet työsuhteessa epäkohtia omien havaintojen ja kokemusten mukaan. Alaongelmien tavoitteena oli selvittää tarkemmin työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien sekä työ sopimusasioiden toteutumista vastaajan näkökulmasta.

Tutkimuksesta saatujen tuloksien perusteella nuoret aikuiset olivat kokeneet jonkin verran epäoikeudenmukaisuutta tai tyytymättömyyttä työsuhteen eri osa-alueisiin. Osa ongelmista oli sosiaalisia, jotka vaikuttivat suoraan työssä viihtymiseen kuten johtamisesta organisaatiossa, ja osa ongelmista johtui erilaisista työjärjestelyistä ja työnantajan menettelyistä, henkilöstövajeesta ja työn määrästä. Osa vastaajista koki omien kokemusten ja havaintojen olleen neutraaleja ja positiivisia.

Tutkimustuloksista voi päätellä, että monien työpaikalla koettujen ongelmien takia luottamus työnantajaan tai kollegoja kohtaan heikkeni, mikä vaikutti negatiivisesti työssä menestymiseen ja työpaikalla viihtymiseen. Tutkimustuloksissa oli kuitenkin myös paljon hyviä ja neutraaleja kokemuksia ja löytyi vastaajia, joilla ei ollut huonoja kokemuksia työelämästä. Näiden kahden eri kokemusten ryhmien asenteet työelämästä voivat olla erilaisia. Erityisesti varhaisessa vaiheessa työuraa nuoren aikuisen tulisi saada oikeanlaista perehdytystä, ohjausta ja tukea työpaikallaan.

Vastaajien epäkohtien kokemuksissa mm. tasapuolinen ja syrjimätön kohtelu oli tuloksien mukaan toteutunut prosentuaalisesti hyvin, kun 82 % vastaajista koki kohtelu olleen tasapuolista. Avoimien kysymysten avulla vastaaja pystyi ilmaisemaan kokemuksensa yksityiskohtia ja tyytyväisyyttä tarkemmin. Jatkokysymyksen vastauksissa kuitenkin osa koetuista asioista olivat negatiivisia, ja sellaisia, jotka vastaajien mukaan vaikuttivat merkittävästi työn suoritukseen. Samankaltaisia vastauksia ilmeni avoimessa kysymyksessä ”Oletko kokenut jonkin merkittävän epäkohdan työsuhteessa, minkä?” Koettuja ongelmia oli hyvin erilaisia, ja osa hyvinkin suuresti työn suorittamiseen ja työpaikalla viihtymiseen vaikuttavia seikkoja.

Esimerkiksi esihenkilön käytös esiintyi ongelmana monissa vastauksissa, mikä voi kertoa esihenkilön kouluttamattomuudesta tai sopivuudesta työtehtävään. Tuloksissa kävi ilmi myös se, miten moni oli kokenut syrjintää pelkästään sukupuolen tai raskauden perusteella. Vastaajan sukupuolta ei kysytty taustatietokysymyksissä, mutta joissakin avoimissa kysymyksissä muutamat vastaajat toivat ilmi, että sukupuoli on vaikuttanut työsuhteessa saamaansa kohteluun.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työnantajan velvollisuuksia työntekijän oikeuksiin nähden ja niiden toteutumista. Tutkimuksesta voidaan todeta, että esimerkiksi työnantajan palkanmaksuvelvollisuus oli toteutunut vastaajien mukaan suhteellisen hyvin. Tyytyväisyyttä mitattiin monen kysymyksen kohdalla asteikolla 1–5. Työturvallisuuteen (keskiarvo 3,7) ja työterveyshuoltoon (keskiarvo 4,0) oltiin tyytyväisimpiä tuloksia mitattaessa Likert-asteikolla. Hieman heikommalla luvulla sai huolenpito terveydestä luvulla 3,4, taukojen toteutuminen 3,4 ja perehdytys 3,4. Näin ollen vastaajien tyytyväisyys niihin asioihin, jotka erityisesti auttavat päivittäiseen suoriutumiseen, olivat heikompia. Eniten tyytyväisiä vastaajat olivat palkanmaksuun, kokemaansa työturvallisuuteen työpaikalla ja työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon.

Työsuhteeseen liittyvien asioiden kuten työsopimuksen muodon, työaikaan sisältyvien taukojen ja työsopimuksen päättymisasioiden tuloksissa oli vaihtelua. Tuloksien mukaan suurella osalla vastanneista oli tehty kirjallinen työsopimus, mikä kertoo, että työnantaja on solminut sen molempien osapuolien etujen mukaisesti.

Työsuhteen päättymiseen liittyvissä kysymyksissä tärkeimpinä havaintoina oli vastaajien antamat tarkemmat syyt työsuhteen päättymiselle. Tarkemmin annetuissa vastauksissa kävi ilmi neutraaleita elämänmuutokseen liittyviä syitä kuten myös samankaltaisia syitä, joita kerrottiin työsuhteen isoimmiksi ristiriidoiksi aikaisemmissa vastauksissa.

Tutkimuksesta voidaan tehdä johtopäätöksiä, että suurin osa nuorista aikuisista seuraa työsuhteessa asioita, joiden tulisi toteutua tietyllä tavalla. Vastaajat ovat tehneet havaintoja työsuhteessa toteutuneista ja tapahtuneista asioista, ja he osaavat kertoa niistä. Kyselylomakkeen vastausten perusteella vastaajilla on tietoa tai he ovat tehneet havaintoja oman työsuhteensa osa-alueista, kuten onko työterveyshuolto järjestetty tai onko palkkaa maksettu oikein. Vain pieni osa vastasi kysymyksiin en osaa sanoa- vaihtoehdolla, mikä kertoo, että vastaaja on osannut pohtia omaa kokemustaan.

Tutkimus osoittaa, että nuorten aikuisten mukaan osa työsopimuksessa sovituista asioista toteutuivat vähintäänkin välttävästi ja hyvin. Koettuja epäkohtia kuitenkin esiintyi jonkin verran, ja suuri osa epäkohdista liittyi mm. tyytymättömyyteen työnantajan työjärjestelyihin, huolehtimisvelvoitteeseen tai tämän direktio-oikeuden käyttöön.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen pätevyys eli validiteetti syntyy, kun tutkimuksessa on tutkimusmenetelmän ansiosta mahdollista mitata sitä, mitä on alun perin tarkoitus mitata. Tutkimuksen pätevyyttä tukevia seikkoja ovat mm. tutkittavan ymmärrys tutkimuksen tarkoituksesta ja kyselylomakkeen kysymyksistä. Reliabiliteetti eli tutkimuksen luotettavuus taas tarkoittaa mittauksen kykyä eli tulosten tarkkuutta antaen ei-sattumanvaraisia tuloksia, ja sitä, että tutkijasta riippumatta tutkimus voidaan toistaa saman henkilön kohdalla ja tulokseksi tulee sama mittaustulos. (Vilka 2021, 152–153.)

Tutkimuksen kyselylomake pyrittiin luomaan mahdollisimman helposti ymmärrettäväksi ja selkeäksi, jotta validiteetti ja reliabiliteetti toteutuisivat tässä tutkimuksessa. Luotettavuutta lisäsi kyselylomakkeen vastaajien määrä eli 208 vastaajaa. Tutkimuksesta pyrittiin myös tekemään mahdollisimman konkreettinen, jotta tutkimus on mahdollisimman toistettava jonkun muun toimesta.

Kyselylomaketta testattiin muutamalle testihenkilölle ennen kyselyn jakamista eteenpäin, jotta vastaaja ymmärtäisi kysymykset halutulla tavalla. Testin kohteena oli erityisesti se, että vastaaja ymmärtää minkä työsuhteen perusteella kyselyyn vastataan. Avoimien kysymysten vastauksista näki, että suurin osa ymmärsi kysymykset oikein, ja näin vastasi niihin odotetulla tavalla. Näin ollen tuloksia voidaan tulkita luotettaviksi. Tutkimuksessa pystyttiin siis mittaamaan juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Vastauksista voidaan todeta tutkimuksen tavoittaneen työaiheisella kanavalla ne vastaajat, jotka olivat motivoituneita vastaamaan kyselyyn.

Validiteettiin vaikutti hieman seikka siitä, että tutkimuskysymyksistä jäi yksi pois alkuperäisestä suunnitelmasta, kun kysymys ”Tiedusteliko työnantaja toivettasi loma-ajankohdasta?” oli jäänyt epähuomiossa piilotetuksi. Se vaikutti hieman kyselyn rakenteeseen, mutta ei ollut kyselyn merkittävin kysymys. Vastaajien ikäjakauma myös edusti hieman vanhempia vastaajia, ja kokonaisvaltaisemman kohdejoukon tutkimuksen kannalta olisi saatu tavoittamalla enemmän myös nuorempia vastaajia.

Hyvä tieteellinen käytäntö tutkimuksen teossa merkitsee tutkijan käyttävän eettisiä tiedonhankinta-, ja tutkimusmenetelmiä (Vilkkä 2021, 37). Tietoperustassa on käytetty useita eri asiantuntijoiden laatimia työoikeuden kirjallisuuden lähteitä, jotka käsittävät eri työlainsäädännön lakeja. Tietoperusta on laadittu vastaamaan itse tutkimuksen sisältöä ja juuri niitä työoikeuden osa-alueita, joita tietoperustassa on esitelty. Työoikeuden ollen laaja oikeudenala, on tietoperustaa pitänyt rajata paljon, ja erityisesti koskettamaan työsuhteen peruspiirteitä ja työntekijän ja työnantajan tärkeimpiä oikeuksia ja velvollisuuksia.

Opinnäytetyön aihe on yhteiskunnallisesti tärkeä nuorten aikuisten hyvinvoinnin kannalta, eli aiheena eettinen, kun tarkastelun kohteena on mm. oikeuksien ja velvollisuuksien toteutuminen. On tärkeää, että työelämässä kaikki osapuolet noudattavat omia velvollisuuksiaan ja samalla saavat oikeudenmukaista kohtelua itse. Työelämässä koetut negatiiviset asiat ja tässä tutkimuksessakin esiintyneet kokemukset pahimmillaan loukkaavat ihmisoikeuksia, ja on tärkeää selvittää erilaisilla tutkimuksilla kyseistä ilmiötä ja sen laajuutta.

Tutkimuksen eettisyyttä edisti anonymiteetti, eli vastaajalta ei kysytty kyselylomakkeessa henkilötietoja vaan joitakin taustatietoja, joista ei voi pystynyt päättelemään vastaajan henkilöllisyyttä. Näin mahdollisia arkaluontoisia tietoja ja huonoja kokemuksia ei voitu yhdistää keneenkään tiettyyn henkilöön, ja yksityisyyden suoja oli taattu. Tämä myös tiedotettiin vastaajalle tutkimustiedotteen ja suostumuslomakkeen muodossa kyselylomakkeen saatekirjeessä, jotta vastaaja tiesi varmasti mitä tutkimus koski, ja mihin ja miten saatua aineistoa käytettiin, ja näin vastaaja pystyi halutesaan harkita omaa osallistumistaan tutkimukseen. Tutkimus oli siis näin ollen toteutettu tiedottaen perusteellisesti mahdollista vastaajaa.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset ja oma oppiminen

Jatkotutkimuksena aiheesta voisi jatkaa tutkimalla esimerkiksi kvalitatiivisella tutkimusotteella vastaajajoukon kokemuksista vielä syvemmin. Tutkimusta voisi tehdä tutkimalla vielä perusteellisemmin vastaajien omia tuntemuksia ja sitä, ovatko kyseiset kokemukset vaikuttaneet omaan asenteeseen ja odotuksiin työelämästä, tai ovatko ne vaikuttaneet omaan mielenterveyteen. Tutkimusaiheena olisi myös kiinnostava esimerkiksi vanhemman ja nuoremman sukupolven työntekijöiden asenteet työelämän eri osa-alueista, koska sukupolvien välisissä asenteissa voi olla eroavaisuuksia. Myös esimerkiksi naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta työsuhteessa voisi olla oma tutkimuksensa.

Jotta nuori aikuinen tunnistaa helpommin väärinkäytöksiä tai muita epäkohtia työsuhteessa, vaatii se enemmän työoikeudellista tietämystä. Työoikeudellinen tietämys ja työsopimukseen liittyvät asiat tuntuvat tulevan työntekijän tietoon vasta työelämässä kokemusten kautta, vaikka niistä olisi hyvä olla tietoa jo esimerkiksi ennen ensimmäistä työsuhdetta. Tämän takia olisi tärkeää, että esimerkiksi erityisesti lukioikäisten tulisi saada tarpeeksi tietoa työsuhteasioista. Sosiaalisessa mediassa voisi tavoittaa nuoret, joille informaation välittäminen esimerkiksi ammattiliittojen kampanjoiden kautta voisi onnistua.

Opinnäytetyöprosessi alkoi maaliskuussa 2023 opinnäytetyöohjauksella ja jatkui toukokuuhun asti, jolloin opinnäytetyösuunnitelma valmistui. Tietoperustan työstäminen alkoi kesällä, ja prosessi jatkui syksyllä empiirisen vaiheen käynnistyksellä eli kyselylomakkeen luomisella. Kyselyn tulosten analysoinnin ja pohdinnan laatimisen jälkeen prosessi saatiin päätökseen valmistumisen tavoitteajassa.

Opinnäytetyön tekeminen oli aikaa vievä prosessi, mutta opettavainen ja hyvällä tavalla haastava. Itse aiheen valitseminen oli selkeää hyvissä ajoin, sillä nuorten oikeudet työelämässä aiheena oli kiinnostanut minua jo opintojen aikana. Kiinnostava aihe auttoi työssä eteenpäin, mutta projektin pituuden takia prosessi on ollut ajoittain haastava. Alussa haasteelliseksi koin aiheen rajauksen ja tietoperustan muodostamisen ja rajauksen, mutta ne muotoutuivat hiljalleen prosessin edetessä. Myös ajankäytön ja motivaation kanssa oli ajoittain haastetta varsinkin kesällä. Itse tutkimusongelma syntyi ensimmäisenä, mutta alaongelmia työstäessä meni jonkin aikaa. Tietoperustan tultua valmiiksi prosessi helpottui ja työn seuraavat vaiheet hahmottuivat paremmin saamani avun johdosta. Koen juridiikan opinnoista olevan paljon hyötyä tietoperustaa kirjoittaessa, sillä työoikeuden tietämys auttoi muodostamaan tietoperustaan tärkeimpiä käsitteitä.

Opinnäytetyö opetti ennen kaikkea ajankäyttöntaitoa, priorisointia ja se myös harjoitti itseni kohdalla sekä hahmottamiskykyä että tarkkuutta. Tutkimuksen toteuttaminen oli mielenkiintoista ja itselleni tärkeää, ja sain opinnäytetyöprosessin aikana monesti palautetta muilta aiheen tärkeydestä.

Lähteet

Antola, M. 2019. Työaikalain soveltaminen käytännönläheisesti. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 24.8.2023.

Bruun, N. 2022. Työoikeuden perusteet. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 10.6.2023.

Hanni, M., Kettunen, S. & Tähtinen, O. 2022. Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 16.8.2023.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita. Helsinki. E-kirja. Luettu: 2.10.2023.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2021. Työsopimus ja johtajasopimus. 7. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 24.7.2023.

Hyttinen, M. & Korte, A. 2022. Työoikeuden perusteet: oppikirja. 2. painos. BoD - Books on Demand GmbH. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.6.2023.

InfoFinland 2023. Ammattiliitot. Luettavissa: <https://www.infofinland.fi/fi/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/trade-unions>. Luettu: 8.8.2023.

Jansson, K. 26.8.2021. Jasmin Ristolainen ja 11 muuta nuorta kertovat karuista työoloista Hesessä – hampurilaisketjun mukaan joskus ei ole pidetty taukoja. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-12073762>. Luettu: 2.10.2023.

Kröger, T. & Orasmaa, P. 2015. Vuosilomalaki. 2. uudistettu painos. Talentum Media: Lakimiesliiton Kustannus cop. Helsinki. E-kirja. Luettu: 3.7.2023.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Lehtinen, U. 1.11.2019. Seksifantasioita, treffiseuraa ja tunnustuksia: Näin toimii Jodel, jossa keskusteluita käydään täysin anonyymeinä. Kotiliesi. Luettavissa: <https://kotiliesi.fi/i ihmiset-ja-ilmiot/ilmiot/seksifantasioita-kokemuksia-hankalista-asiakkaista-ja-vessakoodeja-tasta-on-kyse-nuorten-aikuisten-suosimassa-alypuhelinsovellus-jodelissa/>. Luettu: 14.9.2023.

Paanetoja, J. 2023. Työoikeus tutuksi: käsikirja. 3. uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 3.7.2023.

Parnila, K. 2017. Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. 2. uudistettu painos. Helsingin Kaupunki Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 23.8.2023.

Sievänen, M. 9.5.2019. Kuka on työntekijä ja ketä pidetään yrittäjänä? Eläketurvakeskus. Luettavissa: <https://www.etk.fi/blogit/kuka-on-tyontekija-ja-keta-pidetaan-yrittajana/>. Luettu: 4.10.2023.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Talentum. Helsinki. E-kirja. Luettu: 3.7.2023.

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Työelämään 2023. Mikä on työehtosopimus? STTK. Luettavissa: <https://tyoelamaan.fi/ammattiliitot/mika-on-tyoehtosopimus/>. Luettu: 2.10.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. Luettavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4nt%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602>. Luettu: 20.6.2023.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojelu 2023. Työtodistus. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyotodistus>. Luettu: 7.8.2023.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 16.1.2023. Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitys 2021–2022. Luettavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69962400/tutkimus-nuoret-kokevat-enemman-tyossa-tylsistymista-ja-ahdistusoireilua-verrattuna-vanhempiin-tyopaikoilla-huomio-tyon-merkityksellisyteen?publisherId=69819005>. Luettu: 13.6.2023.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 10.10.2023.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162.

Väisänen, K. 14.10.2022. Työelämä näyttäytyy nuorille kohtuuttomana. TTT-lehti. Blogi. Luettavissa: <https://tttlehti.fi/tyoelama-nayttaytyy-nuorille-kohtuuttomana/>. Luettu: 7.6.2023.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomakkeen saatekirje

Nuorten aikuisten kokemukset työelämästä

Hei,

Teen tutkimusta nuorten aikuisten kokemuksista työelämästä ja mahdollisista työsuhteen epäkohdista. Kyselylomake sisältää kysymyksiä siitä, millaisia kokemuksia sinulla on työelämästä. Oletan iältäsi 18 - 28-vuotias, ja olet tai olet ollut jonkinlaisessa työsuhteessa.

Tutkimusaineistoa käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti, eikä niitä luovuteta muille osapuolille. Vastauksia hyödynnän opinnäytetyössäni. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Vastaathan kyselyyn viimeistään torstaina 5.10.2023.

Kiitos paljon ajastasi!

Ystävällisin terveisin

Bettina Friberg

1. Olen tutustunut [tutkimustiedotteeseen ja suostumuslomakkeen sisältöön](#) sekä annan suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen

Kyllä

En. Lomakkeen täyttäminen edellyttää, että annat suostumuksen.

Liite 2. Kyselylomakkeen kysymykset

2. Ikä

vuotta

3. Korkein suoritettu/keskeneräinen koulutus

- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Lukio, ylioppilastutkinto
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto


4. Tällä hetkellä olen

- Työsuhteessa
- Opiskelen
- Työssä ja opiskelen
- Työtön
- Muu, mikä

5. Työkokemus vuosina

- 0-1 vuotta
- 2-4 vuotta
- 5 vuotta tai yli

6. Asuinpaikka



Vastaa seuraaviin kysymyksiin ensisijaisesti viimeisintä päättynyttä työsuhdettasi koskien tai jos sellaista ei ole/työsuhde ei ole päättynyt, niin vaihtoehtoisesti nykyisen työsuhteen mukaan. Vastaa omien havaintojen ja kokemustesi mukaan.

7. Millä alalla työskentelit/työskentelet?

- Kirjoita tai valitse listalta avainsana -

8. Oliko/onko työsuhteesta tehty työsopimus?

- Kyllä, kirjallinen
- Kyllä, suullinen
- Ei

9. Kuinka tyytyväinen olit perehdytykseen työnkuvaan nähden?

			3 en		
			tyytymätön		
0 ei	1 täysin	2 melko	enkä	4 melko	5 erittäin
perehdytystä	tyytymätön	tyytymätön	tyytyväinen	tyytyväinen	tyytyväinen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Onko sinulle työsuhteessa maksettu palkkaa sovitun aikataulun mukaisesti?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

11. Onko sinulle työsuhteessa maksettu palkkaa sovittun euromäärän mukaisesti?

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

12. Onko viikonloppu-, lisä-, ja ylitöistä maksettu korvaukset?

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa
 Ei kokemusta

13. Kuinka onnistuneeksi olet kokenut taukojen täsmällisyyden työsuhteessa? (kaikille tauoille pääseminen, tauoille ajoissa pääseminen, riittävä tauon pituus)

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | | 3 ei | | 5 |
| erittäin | 2 melko | hyvin | 4 melko | erittäin |
| huonosti | huonosti | eikä | melko | erittäin |
| | | huono | hyvin | hyvin |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

14. Onko sinua kohdeltu tasapuolisesti ja syrjimättömästi työsuhteen aikana?

Kyllä

Ei

15. Millä tavalla tämä ei ole toteutunut?

16. Kuinka hyvin mielestäsi työturvallisuudesta on pidetty huolta työpaikalla?

0 en osaa sanoa	1 erittäin huonosti	2 melko huonosti	3 ei hyvin eikä huonosti	4 melko hyvin	5 erittäin hyvin
-----------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------------------	------------------	------------------------

17. Kuinka hyvin mielestäsi terveydestäsi on pidetty huolta työpaikalla?

0 en osaa sanoa	1 erittäin huonosti	2 melko huonosti	3 ei hyvin eikä huonosti	4 melko hyvin	5 erittäin hyvin
-----------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------------------	------------------	------------------------

18. Onko työsuhteessa järjestetty työterveyshuolto?

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

19. Kuinka tyytyväinen olet ollut järjestettyyn työterveyshuoltoon?

		3 en				6 ei
		tyytymätön				mielipidettä/ei
1 erittäin	2 melko	enkä	4 melko	5 erittäin		kokemusta
tyytymätön	tyytymätön	tyytyväinen	tyytyväinen	tyytyväinen		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Onko työssä tarvinnut erillisiä työvaatteita tai varusteita?

- Kyllä
 Ei

21. Onko työnantaja huolehtinut vaatteiden ja varusteiden hankinnasta?

- Kyllä
 Ei

23. Oletko kokenut jonkin merkittävän epäkohdan työsuhteessa, minkä?

Vastaa seuraaviin kysymyksiin vain jos kyseinen työsuhteesi on päättynyt.

24. Millä tavalla työsuhde päättyi?

- Määräaikaisuuden puitteissa
- Irtisanouduin
- Työnantaja irtisanoi/työsuhde purettiin

25. Syy työsuhteen päättymiselle

26. Oletko saanut lomakorvauksen työsuhteen päätyttyä? (käyttämättömät lomapäivät rahana)

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- Lomapäiviä ei ole kertynyt/käytin lomat

27. Oletko saanut työtodistuksen?

- Kyllä
- En

28. Pysitkö itse työtodistusta?

- Kyllä
- En