



Sini-Elina Kärsämä ja Viivi Vainionpää

LISÄTYÖN TARJOAMINEN KAUPAN ALALLA OULUSSA

LISÄTYÖN TARJOAMINEN KAUPAN ALALLA OULUSSA

Sini-Elina Käsämä ja Viivi Vainionpää
Opinnäytetyö
Kevät 2014
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma, oikeuden ja hallinnon suuntautumisvaihtoehto

Tekijät: Sini-Elina Kärsämä ja Viivi Vainionpää

Opinnäytetyön nimi: Lisätyön tarjoaminen kaupan alalla Oulussa

Työn ohjaaja: Katja Sankala

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: kevät 2014

Sivumäärä: 46 + 4

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia lisätyön tarjoamiseen liittyviä kysymyksiä ja epäkohtia kaupan alalla Oulussa. Työ on tehty toimeksiannosta Palvelualojen ammattiliitto PAMin Oulun aluetoimistolle. Työn tavoitteena on selvittää, mitä laissa on säädetty osa-aikaisista työntekijöistä ja lisätyön tarjoamisesta sekä mitkä ovat lisätyön tarjoamisen keskeiset ongelmat. Lisäksi tarkastellaan, mikä on työsopimukseen merkittyjen työtuntien suhde todellisuudessa tehtyihin työtunteihin.

Opinnäytetyö voidaan jakaa teoria- ja empiiriseen osuuteen. Teoriaosuudessa on käsitelty erilaisia työsuhdetyppejä sekä lisätyön tarjoamista. Ensisijainen tutkimusmenetelmä on lainoppi ja keskeisimpiä lähteitä ovat työsopimuslaki ja työaikalaki esitöineen. Käytännön näkökulmaa työn teoriaosuuteen on saatu tilastoista, alan kirjallisuudesta ja oikeustapauksista. Työn empiirisen osuuden tutkimusmenetelmänä on käytetty tilastollista tutkimusta. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, joka suunnattiin Oulussa kaupan alalla työskenteleville internetissä toimivan Webropol-ohjelman välityksellä. Tutkimuksen avulla on pyritty selvittämään muun muassa lisätyön tarjoamisen yleisyyttä ja toimivuutta työpaikoilla sekä työsopimukseen merkittyjen työtuntien suhdetta todellisiin tehtyihin työtunteihin. Opinnäytetyössä keskeisimpiä käsitteitä ovat lisätyön tarjoaminen, osa-aikatyö, työaika, työsopimus, epätyypillinen työsuhde ja vuokratyö.

Kaupan alalla työskentelee paljon osa-aikaisia työntekijöitä, joita lisätyön tarjoaminen koskettaa. Tehdyn tutkimuksen mukaan enemmistö osa-aikaisista työntekijöistä työskentelee osa-aikaisena siitä syystä, ettei kokoaikaista työtä ole tarjolla. Osa työntekijöistä kuitenkin haluaa tehdä osa-aikatyötä ja yleisin syy tähän on opiskelu. Tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan työntekijät ovat lisätyön tarjoamisen toteutukseen työpaikoilla pääosin tyytyväisiä, mutta kehitettäväkin löytyy esimerkiksi tasapuolisuuden ja tiedottamisen suhteen. Kaikille työntekijöille ei ole täysin selvää, millaisia oikeuksia heillä on lisätyön tarjoamiseen liittyen. Tästä syystä tiedotusta työntekijöiden oikeuksista tulisi tehostaa, jotta säännöt olisivat kaikkien osapuolten tiedossa. Työntekijät kokevat, että heidän mahdollisuuttaan tehdä enemmän työtä vähennetään vuokratyövoiman käytöllä. Työntekijät tekevät tutkimuksen mukaan yleensä enemmän töitä kuin työsopimukseen on merkitty, mikä antaa ymmärtää, etteivät työsopimusten tuntimäärät ole ajan tasalla.

Asiasanat: lisätyö, osa-aikatyö, työaika, työsopimus, epätyypillinen työsuhde, vuokratyö

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Economics, Option of Law and Administration

Authors: Sini-Elina Kärsämä and Viivi Vainionpää

Title of thesis: Employer's obligation to offer work for part-time employee in commercial sector in Oulu

Supervisor: Katja Sankala

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2014

Number of pages: 46 +4

The aim of this thesis was to look into the questions and challenges related to the employer's obligation to offer work for a part-time employee in the commercial sector in Oulu. The thesis was completed as an assignment for the Service Union United PAM's regional office in Oulu. The purpose of this thesis was to clarify regulations concerning part-time employees and employer's obligation to offer work for part-time employees, and to find out what the problems concerning the topic are. Furthermore, the thesis compared the working hours written into the employees' contracts of employment to the employees' actual working hours. The aim was to help PAM's employees and PAM's members with the issues related to offering additional work.

The thesis is a qualitative data-based study and the primary research method used is jurisprudence. This thesis can be divided into theoretical and qualitative study sections. The theoretical section related to different types of employment and employer's obligation to offer additional work for part-time employees. Essential sources consisted of the Contracts of Employment Act and the Working Hours (Restriction) Act, along with the government proposals, statistics, court decisions and legal literature. Statistical and qualitative research methods were used when employees in the commercial sector in Oulu were sent a questionnaire using an internet based website Webropol.

There are many part-time employees in the commercial sector affected by the regulations of offering additional work. Those employees, who were unhappy working part-time, responded that full-time employment was unavailable. Alternatively, some of the employees had chosen to work part-time. Most of those employees are students. According to the survey, employees are mostly pleased with the way of offering additional work for part-time employees. However not all of them were not satisfied. Not all employees are completely aware of their rights related to the topic, and information should be given to employees more effectively. Employee respondents suggest that employers should pay more attention to equality when offering additional work. The employees find that if the employer uses temporary agency work, it lowers their opportunity to work additional hours. According to the survey, employees work more than they are contracted to, which implicates that the contracts may not be up-to-date.

Keywords: additional work, part-time employment, working hours, contract of employment, untypical employment, temporary agency work

SISÄLLYS

LYHENTEET.....	6
1 JOHDANTO	7
2 EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET	10
2.1 Osa-aikainen työsuhde.....	11
2.2 Määräaikainen työsuhde	13
2.3 Tarvittaessa työhön kutsuttavat ja vuokratyöntekijät	15
3 LISÄTYÖ	19
3.1 Työntekijöiden asema	19
3.1.1 Oikeudet.....	19
3.1.2 Lisätyöhön suostuminen työsopimuksessa	20
3.1.3 Irtisanotut, työharjoittelijat ja lomautetut työntekijät sekä lisätyön tarjoaminen	21
3.2 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet.....	22
3.3 Lisätyön tarjoamisen laiminlyönnin seuraamukset	23
3.4 Luottamusmiesten oikeudet ja velvollisuudet	25
3.5 Malleja lisätyön tarjoamiseen	26
4 TUTKIMUS KAUPAN ALAN TYÖNTEKIJÖILLE.....	27
4.1 Aineisto ja menetelmät	27
4.2 Tulokset.....	29
4.2.1 Tehdyt työtunnit suhteessa sopimustunteihin	29
4.2.2 Lisä- ja ylityö -käsitteiden tuntemus vastaajien keskuudessa	31
4.2.3 Syyt osa-aikaisen työsuhteen solmimiselle	32
4.2.4 Lisätyön tarjoamisen yleisyys.....	33
4.2.5 Työntekijöiden kokemuksia lisätyön tarjoamisen epäkohdista ja tasapuolisuudesta	34
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	37
6 POHDINTA	39
LÄHTEET.....	43

LYHENTEET

HE	Hallituksen esitys
HPL	Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL
Kaupan TES	Kaupan alan työehtosopimus
PAM	Palvelualojen ammattiliitto PAM
TAL	Työaikalaki 9.8.1996/605
TES	Työehtosopimus
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
VP	Valtiopäivät
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

1 JOHDANTO

Lisätyön tarjoaminen on varsin yleistä kaupan alalla. Jopa yli 80 prosenttia alan työntekijöistä työskentelee osa-aikaisessa työsuhteessa ja lisätyötä tulee tarjota juuri osa-aikaisille työntekijöille (Työsopimuslaki 26.1.2001/55 2:5.1 §; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 37). Opinnäytetyömme tutkii lisätyön tarjoamista kaupan alalla Oulussa. Työn tavoitteena on selvittää Palvelualojen ammattiliiton PAMin toimeksiannosta epäkohtia, jotka liittyvät lisätyön tarjoamiseen. Kiinnostuksemme aiheita kohtaan heräsi omakohtaisista kokemuksistamme kaupan alalla ja aihevalinta konkretisoitui PAMin edustajien tuotua esille havaintojaan aiheen epäkohdista, ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä. Tämän perusteella päädyimme etsimään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Mitä laissa on säädetty osa-aikaisista työntekijöistä ja lisätyön tarjoamisesta?
- 2) Mitkä ovat lisätyön tarjoamisen keskeiset ongelmat työntekijöiden mielestä?
- 3) Mikä on työsopimukseen merkittyjen työtuntien suhde todellisuudessa tehtyihin työtunteihin?

Opinnäytetyön aiheen kannalta tärkeimpiä säännöksiä ovat työaikalaki (9.8.1996/605) ja työsopimuslaki. Työsopimuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle (TSL 2:5.1 §). Työaikalain mukaan lisätyötä on työnantajan työntekijöille tarjoama työ, joka ylittää työsopimuksessa määritellyn työajan, mutta joka ei kuitenkaan ylitä lakisääteistä säännöllistä työaika (TAL 17 §). Lain pääsäännön mukaan säännöllinen työaika puolestaan on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (TAL 3:6.1 §).

Aiheeseen liittyen opinnäytetyössä käsitellään osa-aikaisten työsuhteiden lisäksi myös muita epätyypillisiä työsuhteita, kuten vuokratyötä ja määräaikaaisuutta. Tällaisilla työsuhteilla on merkitys lisätyötunteja tarjotessa, sillä muun muassa vuokratyö nähdään työntekijöiden keskuudessa usein uhkana työntuntien osalta (Palvelualojen ammattiliitto 2014b, hakupäivä 12.4.2014). Määräaikainen työsuhde on osa-aikaisuuden tavoin yleinen ilmiö työmarkkinoilla. Laki määrittelee määräaikaisen työsuhteen sellaiseksi työsuhteeksi, jonka päättymisajankohta on etukäteen sovittu (TSL 1:3.2 §).

Määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden yleisyydestä kertovat esimerkiksi Tilastokeskuksen teettämät tutkimukset. Tutkimusten mukaan vuoden 2012 elokuussa määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli 371 000 ja osa-aikaisessa työsuhteessa 296 000 työntekijää, kun palkansaajia oli yhteensä noin 2,18 miljoonaa. Vastaavasti vuoden 2013 elokuussa palkansaajia oli 2,14 miljoonaa, joista määräaikaisessa työsuhteessa oli 381 000 ja osa-aikaisessa työsuhteessa 276 000. (Tilastokeskus 2013a, hakupäivä 9.1.2014.) Tammikuussa 2014 määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli 256 000 ja osa-aikaisessa 297 000 työntekijää, kun palkansaajia oli kaiken kaikkiaan 2,05 miljoonaa (Tilastokeskus 2014, hakupäivä 25.3.2014).

Opinnäytetyön toimeksiantaja Palvelualojen ammattiliitto PAMin Oulun aluetoimisto on osa koko maan kattavaa PAMin organisaatiota. PAM on yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto, johon kuuluu noin 230 000 jäsentä, joista naisia on noin 80 prosenttia. Noin 65 prosenttia kaupan alan työntekijöistä kuuluu Palvelualojen ammattiliittoon. PAM on perustettu vuonna 2000 ja sillä on noin 5000 luottamushenkilöä, sekä noin 270 työntekijää. Suurin osa PAMin jäsenistä työskentelee vähittäiskaupassa, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluissa, kiinteistöpalveluissa tai vartiointialalla. PAM toimii työntekijöiden edustajana neuvoteltaessa palvelualojen työehtosopimuksia. PAMin tehtävä on myös valvoa jäsentensä etuja työpaikoilla. (Palvelualojen ammattiliitto 2014a, hakupäivä 13.4.2014.)

PAMin Oulun aluetoimiston sijainnista ja opiskelupaikkakunnastamme johtuen rajaamme työmmme aiheen lisätyön tarjoamiseen kaupan alalla Oulussa. Rajaamalla aiheen vain yhteen alaan ja alueeseen voimme mahdollistaa työn etenemisen kohtuullisessa ajassa sekä pitää työn mahdollisimman laadukkaana. Jätämme tässä opinnäytetyössä tutkimatta lakiin perustuvan osa-aikatyön työntekijän aloitteesta, johon kuuluvat osittainen hoitovapaa, osa-aikainen sairauspoissaolo, työskentely äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke, osaaikalisään perustuva osa-aikatyö, opintovapaa sekä sosiaaliset ja terveydelliset syyt.

Opinnäytetyömmme voidaan jakaa kahteen eri osuuteen: teoriaan ja empiriseen. Teoriaosuudessa avataan lisätyön tarjoamiseen liittyvää teoriaa keskeisen lainsäädännön ja muiden kirjallisten lähteiden avulla. Työn tutkimusmenetelmänä on lainoppi. Lainsäädäntö ja hallituksen esitykset ovat tämän opinnäytetyön ensisijaisia ja keskeisimpiä lähteitä. Muina kirjallisina lähteinä on käytetty muun muassa PAMin jäsenilleen tarjoamaa materiaalia ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Teoriaosuuden tarkoituksena on antaa lukijalle selkeä kuva epätyypillisistä työsuhteista ja lisätyön

tarjoamisesta. Tekstiin tuodaan käytännönläheisyyttä tuomioistuinten päätösten ja tilastojen avulla.

Opinnäytetyön empiirisessä osuudessa käsitellään Oulussa kaupan alalla työskenteleville työntekijöille suunnattavan kyselytutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen tavoitteena on 17 kysymyksen avulla saada selville työntekijöiden näkemyksiä mahdollisista epäkohdista lisätyön tarjoamiseen liittyen. Lisäksi tutkitaan lisätyötuntien tarjoamisen yleisyyttä työpaikoilla, tehtyjen työtuntien suhdetta sopimukseen merkittäviin työtunteihin, lisä- ja ylityö -käsitteiden tuntemusta vastaajien keskuudessa sekä syitä osa-aikaisten työsuhteiden solmimiselle. Tutkimusmenetelmänä käytetään tilastollista tutkimusta. Tutkimus on toteutettu kyselytutkimuksena Webropol-ohjelmalla. Internetlinkki kyselyyn on lähetetty PAMin toimesta sähköpostitse heidän jäsenilleen ja sitä jaetaan myös pienimuotoisesti sosiaalisen median välityksellä.

2 EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET

Työsuhde on työnantajan ja työntekijän välinen sopimukseen perustuva suhde. Työsuhteen tunnusmerkkeihin kuuluvat työn tekeminen työnantajan lukuun vastiketta vastaan ja työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena (TSL 1:1.1 §). Työsopimuslain pääsäännön mukaan työsuhde on voimassa toistaiseksi (TSL 1:3.2 §). Säännöllinen työaika on työaikalain pääsäännön mukaan enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (TAL 3:6.1 §). Säännöllinen työaika voi perustua myös työehtosopimukseen, jolloin voidaan sopia työaikalain säännöksistä poiketen ja alakohtaiset tarpeet voidaan ottaa huomioon ratkaisuja tehtäessä. Työehtosopimuksellakaan ei voida sopia sellaisesta säännöllisestä työajasta, joka ylittää keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. (TAL 3:9.1 §; HE 34/1996, 43-44.) Vuonna 2012 voimaan tulleen kaupan alan työehtosopimuksen mukaisesti viikkotyöaika on keskimäärin 36 tuntia 15 minuuttia (Kaupan alan työehtosopimus 1.4.2012 – 30.4.2014, 80).

Työaikalain mukaan säännöllinen työaika voidaan järjestää myös jaksotyönä, jolloin työtunnit ovat eripituisissa tasoittumisjaksoissa niin, että työtä tulee keskimäärin 40 tuntia viikkoa kohden. Esimerkiksi kolmen viikon jaksolla työtunteja kertyy enintään 120 ja kahden viikon jaksolla 80. Työaika voidaan kuitenkin järjestää tarkoituksenmukaiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisen työaikojen välttämiseksi niin, että kolmen peräkkäisen kahden viikon jakson tai kahden peräkkäisen kolmen viikon ajanjakson aikana työtä on enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei kuitenkaan saa ylittää kahden viikon ajanjakson aikana 88:aa tuntia, eikä kolmen viikon ajanjakson aikana 128:aa tuntia. (TAL 3:7 §.) Kaupan alan työehtosopimuksen mukaan tasoittumisjärjestelmä laaditaan aina ennalta, sen pituus voi olla kahdesta 26:een viikkoa ja sen aikana työaika tasoittuu työsopimuksen viikkotyöaikaan. Työaika ei myöskään saa ylittää 9:ää tuntia vuorokaudessa tai 48:aa tuntia viikossa. Työpaikkakohtaisesti voidaan kuitenkin sopia työpäivän maksimituudeksi 10 tuntia. Työehtosopimuksessa on sovittu, ettei alle neljän tunnin työvuoroja tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy sitä edellytä. Myös epätarkoituksen mukaisia lyhyitä työvuoroja tulee välttää. (Kaupan TES, 19-22.)

Työehtosopimus on työnantajapuolen ja työntekijäjärjestön tekemä sopimus alakohtaisista työehdoista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan (Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436 1.1 §). Kaupan työehtosopimusta noudatetaan yrityksissä, joiden toimialana on vähittäiskauppa, tukku-

kauppa, agentuuritoiminta eli välityskauppa, kioskikauppa, huolto- ja liikenneasematoiminta, kaupan palvelu- ja tukitoiminta sekä konevuokraus (Kaupan TES, 15; Tilastokeskus 2002, hakupäivä 13.9.2013). Työehtosopimus koskee kuitenkin vain työaikalain alaisia työntekijöitä (Kaupan TES, 15). Työehtosopimukset ovat yleissitovia, eli mikäli alalla on valtakunnallisesti edustavana pidettävä työehtosopimus, on työnantajan noudatettava sen määräyksiä (TSL 2:7.1 §). Työsopimuksen ja yleissitovan työehtosopimuksen ollessa ristiriidassa keskenään noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä (Työehtosopimuslaki 6 §; TSL 2:7.2 §). Työehtosopimuksen rikkomisesta voi joutua korvausvastuuseen (Työehtosopimuslaki 7 §).

Lain mukaan tyypillistä työtä kuvastaa siis työsuhteen kokopäiväisyys ja katkeamattomuus. Näin ollen osa- ja määräaikaiset työsuhteet ovat epätyypillisiä työsuhteita. (Kauhanen 2005, 6-9.) Noin neljäsosa suomalaisista tekee epätyypillistä työtä, kun mukaan lasketaan myös vuokratyö. Naisien osuus epätyypillistä työtä tekevistä on miehiä suurempi. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2013, hakupäivä 26.10.2013.) Epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen Suomessa on mahdollisesti osaltaan vaikuttanut työtätekevien köyhyyden lisääntymiseen. Etenkin lyhyellä aikavälillä tarkasteltuna epätyypillisten työsuhteiden tekeminen ei välttämättä nosta tulotasoa riittävä tasolle. (Kauhanen 2005, 9.) Pienituloisiksi katsotaan henkilöt, joiden vuositulot kulutusyksikköä kohden ovat pienemmät kuin 60 prosenttia koko väestön vastaavasta mediaanitulosta (Tilastokeskus 2009, hakupäivä 10.10.2013). Mediaanitulo on keskimmäisen tulonsaajan tulo, kun tulonsaajat järjestetään tulojen mukaiseen suuruusjärjestykseen (Tilastokeskus 2013b, hakupäivä 10.10.2013). Vuonna 2012 käytettävissä olevalla rahatulolla mitattuna asuntokuntien mediaanitulo koko maassa oli 30 700 euroa, vuonna 2011 29 820 euroa (Tilastokeskus 2012a, hakupäivä 24.3.2014; Tilastokeskus 2013c, hakupäivä 25.3.2013). Vuonna 2011 vastaava luku Oulussa oli 27 290 euroa (Tilastokeskus 2012a, hakupäivä 24.3.2014).

2.1 Osa-aikainen työsuhde

Lainsäädäntö ei tunne osa-aikatyön määritelmää, joten yleisesti osa-aikatyöksi katsotaan työ, joka on kyseisellä alalla yleisesti sovittua säännöllistä työaikaa lyhyempi (Salli 2012, 41). Lainsäädäntö ei edellytä perustetta osa-aikatyön käytölle (Palvelualojen ammattiliitto 2013a, hakupäivä 22.5.2013). Osa-aikainen työsuhteeseen solmitaan usein työntekijän ja työnantajan yhteisestä sopimuksesta, jolloin osa-aikaisuus perustuu jommankumman osapuolen tarpeeseen. Työ voi olla

osa-aikaista myös sen vuoksi, että toisella osapuolella on lain perusteella oikeus tehdä tai teettää osa-aikatyötä. (Salli 2012, 41.)

Kaupan alalla palvelu- ja aukioloaikojen pidentyessä on myös entistä joustavamman työvoiman tarve lisääntynyt. Työvoiman tarve riippuu keskeisesti tuotteiden ja palveluiden kysynnästä. Osa-aikaisten työntekijöiden avulla työvoiman määrää voidaan säädellä entistä tehokkaammin. Lisäksi osa-aikaisia työntekijöitä käytetään muun muassa täyttämään lyhytaikaisia ja tilapäisiä työvoimatarpeita tai vakituisten työntekijöiden poissaoloja. Poissaoloihin ovat osaltaan vaikuttaneet työntekijöiden poissaolomahdollisuuksien ja oikeuksien, kuten perhe-, opinto- ja vuorotteluvapaiden, lisääntyminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 17.)

Muihin maihin verrattuna Suomessa tehdään lyhyttä työviikkoa ja työaika on pitkällä aikavälillä lyhentynyt huomattavasti. Työajan lyhentymiseen on vaikuttanut muun muassa lomien lisääntyminen, työsopimusten työaika koskevien määräysten yleistyminen, naisten työssäkäynnin lisääntyminen, elinkeinorakenteen muutos ja siirtyminen viisipäiväiseen työviikkoon. Keskimääräisen työajan lyhenemistä voidaan selittää myös osa-aikaisen työn kasvaneella osuudella. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 12.)

Osa-aikaisia työntekijöitä on naispalkansaajista 19 prosenttia ja miespalkansaajista 9 prosenttia. Osa-aikatyön tekeminen on yleisintä 15–24-vuotiailla, joista 39 prosenttia työskenteli osa-aikaisessa työsuhteessa vuonna 2011. Samana vuonna lähes kolme neljästä osa-aikaisessa työsuhteessa olevasta työskenteli yksityisellä sektorilla. Korkeasti koulutetuilla osa-aikatyö on harvinaisempaa kuin muilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 13.)

Tilastokeskuksen teettämän vuoden 2012 työvoimatutkimuksen mukaan 15 prosenttia kaikista työllisistä ja 311 000 palkansaajaa teki osa-aikatyötä. Tutkimuksessa osa-aikaisuus perustui vastaajan omaan ilmoitukseen ja käsitykseen siitä, mikä on osa-aikatyötä ja mikä kokoaikatyötä. Osa-aikaisten palkansaajien määrä on vuosi vuodelta kasvanut, vuonna 2012 naisten määrä osa-aikaisista työntekijöistä kasvoi miesten määrän pysyessä samana. Vähittäiskaupassa, pois lukien moottoriajoneuvojen kauppa, osa-aikatyötä tekevien osuus on suurin, 38 prosenttia. (Tilastokeskus 2013d, hakupäivä 20.5.2013.)

Yleisin osa-aikaisuuden syy palkansaajien keskuudessa vuonna 2012 oli opiskelu, jonka ilmoitti syyksi 30 prosenttia (Tilastokeskus 2013d, hakupäivä 20.5.2013). Suurin osa osa-aikatyötä tekevistä opiskelijoista työskentelee ravintola-, vähittäiskauppa- ja hotellialalla (Hulkko 2006, hakupäivä 20.5.2013). Muita osa-aikaisuuden syitä elämäntilanteeseen liittyen olivat lasten tai omaisten hoito ja terveydelliset syyt. Lapsia tai omaisia hoitaneet osa-aikaiset työntekijät olivat lähes poikkeuksetta naisia. Suhteellisen pysyvä osuus osa-aikatyöntekijöistä tekee osa-aikatyötä koko-aikatyön mahdollisuuden puuttuessa. Vastoin tahtoaan osa-aikatyötä tekeviä palkansaajia, eli alityöllisiä, oli noin 25 prosenttia. Osa-aikatyö ei siis aina ole vapaaehtoista, vaan se on monille ainoa vaihtoehto. (Tilastokeskus 2013d, hakupäivä 20.5.2013; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 18.)

2.2 Määräaikainen työsuhde

Osa-aikaisten työsuhteiden ohella määräaikaiset työsuhteet ovat kaupan alalla yleisiä (Tilastokeskus 2005, hakupäivä 9.4.2014). Määräaikainen työsuhde on sopimukseen perustuva työsuhde, jonka kesto on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan. Työsuhteen kesto voi olla rajattu myös tietyn työtehtävän suorittamiseen, esimerkiksi urakkaan tai sairausloman sijaisuuteen. (HE 157/2000 vp, 59-62.) Työsopimuslain mukaan työntajan aloitteesta tehdylle määräaikaiselle sopimukselle tulee olla aina hyväksyttävä peruste. Ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. (TSL 1:3.2 §.)

Työsopimuslaki ei suoraan määrittele perusteltuja syitä määräaikaisen työsuhteen solmimiselle. Hallituksen esityksessä eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi nimetään joitakin tilanteita, joissa työsuhteen määräaikaisuus on mahdollista. Sopimuksen määräaikaisuuden perusteita voivat olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava seikka. Perusteena voi olla myös muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä asia, kuten työntekijän aloite tai yrityksen tuotanto- ja palveluhuippujen tasaaminen. (HE 157/2000 vp, 60-61; Moilanen 2008, 46.) Työsopimuksen määräaikaisuuden perusteena voidaan siis pitää määrättyä ja tietyn pituista työtä tai työkokonaisuutta, kausiluonteista työtä, tiettyä tilausta, ulkopuolista rahoitusta tai eroamisien saavuttamista (TSL 6:1a.2; Moilanen 2008, 46-61). Määräaikaisen työsopimuksen käyttö voi olla perusteltua myös silloin, kun työtehtävä vaatii tietynlaista asiantuntemusta eikä vakituinen henkilökunta suorita tehtävää. Oletuksena on, että työsuhteen määräajan tai tietyn työn suorittamisen jälkeen työnantajalla ei ole tarjota pysyvää työtä. (HE 239/2010 vp, 2-3; Salli 2012, 13.) Perustellun syyn vaatimus ja määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyk-

set on kirjattu työsopimuslakiin työntekijöiden suojaksi. Pykälän tarkoituksena on estää työnantajan mahdollisuus kiertää työsopimuslain työsuhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä. (HE 239/2010 vp, 1; Saarinen 2011, 9.) Työntekijän saavuttaessa eroamisiän työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi vapaasti ja ilman perustetta. Eroamisiässä olevan henkilön työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jolloin työntekijä täyttää 68 vuotta. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin sopia työsuhteen jatkamisesta. (TSL 6:1a §.)

Useita peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia voidaan kutsua ketjusopimuksiksi. Ketjusopimusta voidaan pitää toistaiseksi voimassa olevana, mikäli yksikin määräaikainen sopimus rikkoo lain säännöstä perustellusta syystä. Esimerkki tilanteista, joissa niin sanottuja ketjusopimuksia pidetään hyväksyttävänä, ovat tilanteet joissa yksi työntekijä tekee useita erillisiä perättäisiä sijaisuuksia. (Moilanen 2008, 65-66.) Peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia ei voida solmia silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärän, niiden yhteenlasketun keston tai niistä muodostuvan kokonaisuuden perusteella voidaan osoittaa työnantajan työvoimatarpeen olevan pysyvää (TSL 1:3.3 §). Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten määrää ei kuitenkaan ole rajoitettu (KKO 1996:105).

Kaupunki oli tehnyt työntekijän kanssa 18.12.1986 -31.12.1992 välisenä aikana yhteensä yli 90 eripituista määräaikaista työsopimusta. Sopimukset oli sidottu yhden tai useamman vakinaisen työntekijän ja viranhaltijan eri syistä syntyneisiin poissaoloihin. Täten kaupungilla on ollut työsopimuslaissa edellytetty pätevä syy tehdä toistuvasti peräkkäin määräaikaisia työsopimuksia, lisäksi menettely on myös vastannut kunnissa yleisesti noudatettua käytäntöä. Työntekijän työsopimusta ei ole pidettävä toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. (KKO 1996:105.)

Mitä useampia määräaikaisia sopimuksia tehdään peräkkäin samojen osapuolten välillä, sitä vahvemmin voidaan osoittaa työvoiman tarpeen olevan pysyvää. Merkityksellistä on se, onko tarve pysyvä tietyssä työtehtävässä, eikä niinkään sillä, ketjutetaanko työsopimukset yhden vai usean eri työntekijän kesken. Jos työnantajan toiminta on kokonaisuudessaan tai joidenkin osalueiden osalta perustunut toistuviin määräaikaisiin työsuhteisiin pidemmän aikaa, voidaan työvoiman tarpeen katsoa olevan vakiintunutta. Huomioon on otettava myös työnantajan toiminnan ja asiakaskunnan laajuus. (Salli 2012, 26-27.)

Määräaikaisuuden perusteen ollessa työntekijän oma aloite voidaan katsoa, ettei hän tarvitse lain suojelua työsuhteen pysyvyydelle ja näin ollen myöskään perustetta määräaikaisuudelle ei sopimuksessa tarvita (TSL 1:3.2 §; Moilanen 2008, 46). Jos työntekijän omaa aloitetta käytetään määräaikaisuuden perusteena, on se hyvä merkitä työ sopimukseen mahdollisten tulevien epäselvyyksien tai ongelmien varalta (Saarinen 2011, 97). Mikäli epäselvyyksiä määräaikaisen työsuhteen olemassaolosta ilmenee, on siihen vetoavalla näyttövelvollisuus (Moilanen 2008, 69). Vaikka työntekijän ei katsota tarvitsevan suojelua, kun määräaikainen sopimus tehdään hänen aloitteestaan, tulee hänen tahtonsa määräaikaiselle sopimukselle olla aito. Työnantaja ei siis saa suoraan tai epäsuorasti ilmoittaa työntekijälle, että määräaikaisuus on työsuhteen jatkumisen tai alkamisen ehto. Mikäli sopimus tehdään määräaikaiseksi työntekijän aloitteesta, ei hänellä kuitenkaan ole oikeutta myöhemmin vaatia toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta, eikä työnantajalla ole velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä määräaikaisuuden päättymisen jälkeen. (Moilanen 2008, 46.)

Lyhyet keskeytykset työ sopimusten välillä eivät tarkoita, että työ sopimuksia olisi tarkasteltava toistaiseksi voimassa olevina. Jos määräaikaisten työ sopimusten välillä on lyhyitä taukoja, voidaan työsuhteen katsoa olleen jatkuva ainoastaan työsuhte-etuuk-sien kannalta. Lyhyt keskeytys määritellään tapauskohtaisesti huomioiden työsuhteen pituus ja lukumäärä sekä keskeytyksen syyt. Työsuhteen keston lasketaan määräaikaisten työ sopimusten kestot ja niiden väliin jääneet keskeytykset. Laskentatavalla on merkitystä esimerkiksi vuosiloman ansainnan ja työsuhteen keston mukaan määräytyvien etuuksien kannalta. (Salli 2012, 26.)

Omien kokemustemme mukaan työ sopimuksen tekemistä määräaikaiseksi työntekijän aloitteesta käytetään hyväksi, varsinkin nuorten ja kokemattomien työntekijöiden kohdalla. Kokemuksemme mukaan työnantaja voi käyttää hyväksi työntekijän epätietoisuutta esimerkiksi tekemällä jatkosopimukselle työ sopimus pohjan, jossa määräaikaisuuden syyksi on merkitty työntekijän aloite ja hakea työntekijän allekirjoituksen sopimukseen kiireen keskellä. Näin työntekijällä ei ole välttämättä edes mahdollisuutta kysyä tai kyseenalaistaa perusteen oikeellisuutta.

2.3 Tarvittaessa työhön kutsuttavat ja vuokratyöntekijät

Tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät ovat työnantajan niin sanottua varatyövoimaa, joka on olemassa siltä varalta, ettei vakituista työvoimaa ole saatavilla tai työnantajalla on tarve tasoittaa

ruuhkahuippuja (Moilanen 2008, 68 ja 70). Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsuhde voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Työsuhteet muodostuvat usein useista lyhyistä määräaikaisista työsuhteista, joiden välillä voi olla taukoja. Tällaisissa työsuhteissa työnantaja ei ole yleensä velvollinen tarjoamaan työtä säännöllisesti eikä työntekijä ole sitoutunut vastaanottamaan kaikkia hänelle tarjottuja työvuoroja. (Moilanen 2008, 67–68.) Jos työntekijän työ sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, on kysymyksessä oikeammin osa-aikainen työ sopimus ja työnantajalla on velvollisuus tarjota kyseiselle työntekijälle lisätyötä. (TSL 2:5 §; Moilanen 2008, 70.)

Puhuttaessa lisätyön tarjoamisesta sekä määrä- ja osa-aikaisista työsuhteista tulee käsitellä myös työntekijöiden suhdetta yrityksen ulkopuoliseen työvoimaan. Tällaista ulkopuolista työvoimaa ovat muun muassa vuokratyöntekijät, jotka eivät ole varsinaisessa työsuhteessa yritykseen vaan heidän työskentelynsä on järjestetty muulla tavalla. Työnantajan kannalta ulkopuolisen työvoiman etuna on sen joustavuus muutostilanteissa sekä se, etteivät työnantajavelvollisuudet rasita käyttäjäyritystä. Ulkopuolisen työvoiman tarve onkin usein tilapäistä. (Moilanen 2008, 85.)

Palvelualoilla vuokratyövoiman käyttö on yleistä, sillä kysyntä vaihtelee huomattavasti ruuhkahuippujen välillä. Ruuhkahuippujen kestot voivat ajoittua muutamasta tunnista aina kuukausiin asti. Vuokratyö on joustava työsuhdetyyppi, joka tarjoaa käyttäjälleen mahdollisuuden vähentää riskejä ja joissain tapauksissa säästää hallinnollisissa kustannuksissa. Asiantuntijoiden mukaan vuokratyöllä on jopa korvattu vakituisia työsuhteita. (Lith 2010, 46.) Vuokratyöntekijä voidaan tuntea työpaikoilla myös uhaksi, sillä vakituinen henkilökunta voi kokea vuokratyövoiman vähentävän heidän työtuntejaan (Palvelualojen ammattiliitto 2014b, hakupäivä 12.4.2014).

Vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 4:17.1 §). Lakia sovelletaan tietyin laissa määrätyin poikkeuksin sellaisissa yrityksissä, yhteisöissä, säätiöissä ja luonnollisen henkilön harjoittamassa liiketoiminnassa, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on vähintään 20. Sillä, harjoitetaan ko toimintaa voiton tavoittelemiseksi, ei ole merkitystä lain soveltamisen kannalta. (YTL 1:2.1 §; YTL 1:3 §.) Yhteistoiminta yrityksissä tarkoittaa yrityksen ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutuksellista menettelyä, jonka tarkoituksena on antaa henkilöstölle ajallaan riittävästi tietoa yrityksen tilasta ja suunnitelmista. Yhteistoiminnan tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään, työolojaan ja asemaansa koskeviin päätöksiin. Pyr-

kimyksenä on työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoiminnan kautta parantaa työntekijöiden asemaa ja työllisyyden tukemista yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. (YTL 1:1 §.) Yhteistoimintaneuvottelujen osapuolina ovat työnantaja tai tämän toimivaltainen edustaja ja työntekijät tai työntekijöiden edustajat (YTL 2:7.2 §).

Vuokratyövoiman käyttöä harkitessa tulee työnantajan ilmoittaa asiasta niiden henkilöstöryhmien edustajille, joiden työntekoon vuokratyövoiman palkkaaminen vaikuttaa. Ilmoituksesta tulee selvittää vuokratyöntekijöiden määrä, työtehtävät ja työkohteet, sopimuksen kestoaika sekä ajanjakso tai jaksot, jolloin työvoimaa käytetään. (YTL 4:17.2 §.) Työnantajan ilmoituksen jälkeen henkilöstöryhmän edustalla on oikeus vaatia vuokratyöntekijöitä koskevan sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa (YTL 4:17.3 §). 1990-luvun laman jälkeen määräaikaiset ja tilapäiset työt ovat lisääntyneet kokoaikaisten työsuhteiden määrän vähentyessä. Muutos kohti palveluyhteiskuntaa on merkinnyt sitä, että erityisesti palvelualoilla on tarjolla aiempaa enemmän kausiluontoisia työpaikkoja. Osasyynä epäsäännöllisten työsuhteiden yleistymiseen pidetäänkin sitä, etteivät yritykset uskalla palkata vakituista henkilökuntaa etenkin suhdannevaihteluille herkille toimialoille. (Lith 2010, 2.)

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2011 vuokratyötä teki 28 000 15-74 –vuotiasta palkansaajaa. Vuokratyö jakaantui tasaisesti naisten ja miesten välillä. Vuokratyön tekeminen oli nuorilla palkansaajilla muita yleisempää. (Tilastokeskus 2012b, hakupäivä 1.3.2014.) Lithin 2010 kirjoittaman muistion koti- ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön laajuudesta, pelisäännöistä ja henkilöstöpalveluyrityksistä mukaan vuokratyövoiman käytöstä Suomessa on saatavilla hyvin ristiriitaista tietoa. Esimerkiksi Henkilöstöpalveluyritysten Liiton HPL:n tutkimusten ja työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemien tilastojen mukaan vuonna 2008 Suomessa oli yli 100 000 vuokratyöntekijää. Tilastokeskuksen mukaan vuokratyöntekijöitä oli kuitenkin vain 32 000. Toisistaan poikkeavat tiedot johtuvat erilaisista tilastointiperiaatteista ja työllisyyskäsitteistä. Toiseksi nämä tiedot vuokratyöntekijöiden määrästä kattavat vain kotimaisen vuokratyövoiman. HPL:n tilastoissa on huomioitu myös suomalaisiin henkilöstöpalvelualan yrityksiin suoraan palkattu ulkomaalainen työvoima. Ulkomaisten vuokratyörytysten Suomeen lähettämät työntekijät jäävät kokonaan tilastoinnin ulkopuolelle. (Lith 2010, 2.)

Lithin (2010, 48) kirjoittaman muistion mukaan HPL:n vuonna 2008 teettämän kyselytutkimuksen perusteella yleisin syy vuokratyövoiman käyttöön oli ruuhkahuippujen tasaaminen, sairaslou-

masijaisuuksien hoitaminen, sesonkiaikojen työvoiman tarve ja muunlainen lisätyövoiman tarve. Tutkimuksessa selvisi, että mikäli vuokratyövoimaa ei olisi ollut saatavilla, olisi yli puolet yrityksistä palkannut työntekijän määräaikaiseen työsuhteeseen. 30-40 prosenttia yrityksistä olisi puolestaan teettänyt työt muilla yrityksen työntekijöillä esimerkiksi ylitöinä. Viidennes yrityksistä oli hyödyntänyt vuokratyövoiman palveluita myös uuden työvoiman rekrytoinnissa. (Lith 2010, 48.)

3 LISÄTYÖ

Lisätyötä on työaikalain mukaan työnantajan työntekijöille tarjoama työ, joka ylittää työsopimuksessa määritellyn työajan, mutta joka ei kuitenkaan ylitä lakisääteistä säännöllistä työaika, eli 40 viikkotyötuntia (TAL 17 §). Lakisääteistä ylityötä ovat tunnit, jotka tehdään työnantajan aloitteesta ja jotka ylittävät säännöllisen työajan (TAL 17 §; HE 34/1996, 11-12). Osa-aikaiselle työntekijälle ei näin ollen välttämättä muodostu lakisääteistä ylityötä, vaikka hän työskentelisivätkin yli työsopimuksessa olevan tuntimäärän. Ylimääräiset tunnit ovat lisätyötunteja, joista maksetaan sama palkka kuin säännölliseltä työajalta ellei työehtosopimuksessa ole muuta sovittu. (TAL 4:22.1 §; Salli 2012, 70)

3.1 Työntekijöiden asema

Työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan tai työehtosopimuksen puuttessa tavanomaiseen ja kohtuulliseen palkkaan (TSL 2:7 § ja 10 §). Työntekijällä on myös oikeus järjestäytymiseen, lakien ja sopimusten antamaan suojaan ja turvalliseen työympäristöön (Perustuslaki 11.6.1999/731 2:13.2 §; TSL 2:3.1 §; Palvelualojen ammattiliitto 2014c, hakupäivä 1.4.2014). Työntekijän velvollisuutena on suorittaa työ huolellisesti työnjohdon ohjeita noudattaen, kieltäytyä työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta, pitää liike- ja ammattisalaisuudet ja ottaa huomioon työnantajan etu (TSL 3:1-5 §).

3.1.1 Oikeudet

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan osa-aikaisille työntekijöilleen työtä, mikäli työnantaja tarvitsee heille sopiviin tehtäviin työntekijöitä (TSL 2:5.1 §). Velvollisuudesta tarjota työtä hänen palveluksessaan olevalle osa-aikatyöntekijälle säädettiin vuonna 1988. Säännöstä perusteltiin työsuhdeturvasäännösten yhtenäistämällä ja selkiyttämällä. (HE 157/2000 vp, 71.) Työnantajan on tarjottava tällaista työtä sellaisille osa-aikaisille työntekijöille, jotka soveltuvat kyseisiin tehtäviin ja pyrkivät kokoaikatyöhön. Jos työsopimus on työntekijän aloitteesta tehty osa-aikaiseksi tai työntekijä on muutoin ilmaissut haluttomuutensa tehdä lisätöitä, ei työnantajalla ole tässä tarkoitettua työn tarjoamisvelvollisuutta. (HE 157/2000 vp, 71.) Työntekijä voi myös työsopimuksen tekemisen

jälkeen ilmoittaa halustaan tehdä lisä- tai kokoaikatyötä (Moilanen 2008, 82). Osa-aikaiset työntekijät ohittavat lisätyön tarjoamisen suhteen työnantajan takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvat tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotut työntekijät (TSL 2:5.1 §; HE 157/2000 vp, 71). Täten velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille on varsin vahva ja se koskee myös määräaikaista osa-aikatyöntekijöitä (Moilanen 2008, 14). Työn tarjoamisvelvollisuus määräaikaisessa osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevälle voi kuitenkin kohdistua enintään määräaikaisen sopimuksen kestoajalle (Salli 2012, 64).

Jos lisätyön vastaanottaminen edellyttää koulutusta, jota voidaan järjestää työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella, on työnantajan järjestettävä vaadittava koulutus (TSL 2:5.2 §). Pykälä korostaa työnantajan velvollisuutta huolehtia myös osa-aikaisten työntekijöiden koulutuksen ja ammattitaidon ylläpitämisestä (HE 157/2000 vp, 71). Koulutusvelvollisuus on melko suppea, mutta kuitenkin tavanomaista työhön perehdytystä laajempi. Työnantajalla on velvollisuus järjestää vain työpaikan kokoon ja alan luonteeseen nähden tavanomaista koulutusta. (Palvelualojen ammattiliitto 2013b, 7.) Alla oleva Helsingin hovioikeuden 8.12.1994 antama päätös kuvaa hyvin työpaikan kokoon ja alan luonteeseen nähden ei tavanomaista koulusta.

Työntekijän kielitaidon puutteellisuuden takia ei vastaajayhtiö työtehtävien laatu huomioiden ollut velvollinen tarjoamaan niitä kantajalle. Vastaajayhtiötä ei voitu kohtuudella vaatia järjestämään puutteellisen suomen kielen taidon vaatimaa koulutusta. (Palvelualojen ammattiliitto 2013b, 7.)

Työntekijän oikeudesta lisätyöhön voidaan poiketa ainoastaan valtakunnallisella sopimuksella, jonka osapuolina ovat työnantajat ja työntekijät (TSL 13:7.1 §). Kun työnantaja päättää kenelle hän tarjoaa lisätyötä, on hänen noudatettava tasapuolisuutta osa-aikaisten työntekijöiden kesken (TSL 2:2.2-3 §). Työnantajan on tiedotettava vapautuvista työpaikoista yleisesti kaikille työpaikalla niin, että myös epätyypillisissä työsuhteissa olevilla on mahdollisuus hakeutua näihin työpaikkoihin (TSL 2:6 §). Työnantaja saa valita tiedottamistavan ja tiedottamisen on kohdistuttava kaikkiin työntekijäryhmiin tasapuolisesti (HE 157/2000 vp, 71-72).

3.1.2 Lisätyöhön suostuminen työsopimuksessa

Lisätyön teettämiseksi tarvitaan työntekijän suostumus, ellei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Vaikka suostumus lisätyöhön olisi annettu työsopimuksessa, on työntekijällä oikeus kieltäytyä

lisätyöstä perustellusta henkilökohtaisesta syystä työvuoroluettelo on merkittynä vapaapäivänä. Ylityötä voidaan teettää vain työntekijän erikseen antamalla luvalla. Lupa voidaan antaa tarpeen tullen lyhyeksi ajanjaksoksi kerrallaan. (TAL 4:18 §.) Palvelualojen ammattiliitto PAMin mukaan yleisenä käytäntönä on, että avoin lisätyösuostumus annetaan työsopimuksessa. PAMin näemyksen mukaan avoin suostumus edellyttää osa-aikaiselta työntekijältä kohtuuttoman paljon. Suunnitellusta poikkeavat työvuorot vaikeuttavat työn ja elämän yhteensovittamista esimerkiksi lastenhoitojärjestelyjen ja toimeentuloa täydentävän muun työnteon osalta. PAM katsoo, että lisätyön tulisi edellyttää samanlaista todellista suostumusta kuin ylityö (Palvelualojen ammattiliitto 2013a, hakupäivä 22.5.2013). Avoin suostumus lisätyöhön voi käytännössä johtaa myös työsopimustuntien ja työvuorosuunnittelussa työvoiman tarpeen alimitoitukseen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 41).

3.1.3 Irtisanotut, työharjoittelijat ja lomautetut työntekijät sekä lisätyön tarjoaminen

Työntekijän irtisanoessa työntekijöitään tuotannollisin tai taloudellisin perustein on hänellä todistustaakka siitä, että työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi (TSL 7:3.3 §). Työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus asiasta paikalliselle työvoimatoimistolle (TSL 9:3a.1 §). Työntekijän irtisanoessa työntekijän edellä mainituin perustein hän ei saa palkata samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin uutta työntekijää seuraavan yhdeksän kuukauden aikana, mikäli irtisanottu työntekijä on työnhakijana työvoimatoimistossa (TSL 6:6.1 §). Tätä velvollisuutta palkata entinen, jo irtisanottu työntekijä ennen uutta työntekijää, kutsutaan takaisinottovelvollisuudeksi (Saarinen 2008, 301). Osa-aikaisella työntekijällä on kuitenkin ensisijainen oikeus lisätyöhön ennen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevaa työntekijää (TSL 2:5.1 §).

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus koskee ainoastaan työsuhteita, eikä koulutuksellisin perustein teetettyä työtä lähtökohtaisesti katsota lisätyöksi. Lisätyön teettäminen harjoittelijalla, tukityöllistetyllä tai koululaisella on sallittua lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta huolimatta. Lisätyön tarjoamisvelvollisuutta kuitenkin rikotaan, jos harjoittelija jatkaa työtä harjoitteluajan jälkeen työsuhteessa eikä työtä ole ensin tarjottu jo olemassa olevalle osa-aikaiselle henkilökunnalle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 29.)

Lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työnantajan aloitteesta työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän joko

kokonaan tai lyhentämällä tämän työaikaa. Lomautuksen aikana työsuhde on kuitenkin voimassa. (TSL 5:1.1 §.) Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän saa lomauttaa vain, jos hän tekee vakituisen työntekijän sijaisuutta ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä (TSL 5:2.3 §). Lisätyön tarjoamisjärjestyksessä ensimmäisinä ovat lomautetut työntekijät, jonka jälkeen ovat osa-aikaiset työntekijät ja irtisanotut takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat työntekijät. (TSL 2:5 §; TSL 6:6 §; Salli 2012, 64)

3.2 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työnantaja saa itse päättää, millaista toimintaa hän harjoittaa (Laki elinkeinon harjoittamisen oikeudesta 1:1.1 §). Hän voi myös itse päättää siitä, missä laajuudessa toimintaa harjoitetaan sekä siitä, milloin sitä supistetaan tai laajennetaan. Tästä johtuen työnantaja voi päättää myös siitä, minkä verran hän tarvitsee työvoimaa ja minkälaista työvoiman tulee olla. (Moilanen 2008, 1.) Työnantajan velvollisuutena on kuitenkin pyrkiä turvaamaan jo olemassa olevan henkilöstön työsuhteiden jatkuvuus (TSL 2:1; TSL 7:3.1 §). Vaikka hän voi itse päättää työvoimansa määrästä tai siitä, onko sen määrää tarvetta supistaa, ei hän voi esimerkiksi mielivaltaisesti vaihtaa työvoimaansa (TSL 7:1 §; TSL 8:1 §, Moilanen 2008, 2). Työnantaja ei voi myöskään syrjäyttää jo toistaiseksi voimassa olevassa osa-aikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä tehdäkseen uuden sopimuksen määräaikaisen sopimuksen päättyessä (Palvelualojen ammattiliitto 2012, 12).

Työnantaja oli tehnyt kokoaikatyötä koskevan toistaiseksi voimassa olevan työsuopimuksen tehtävää aikaisemmin määräaikaisen työsuopimuksen perusteella hoitaneen työntekijä B:n kanssa tarjoamatta tehtävää osa-aikaiselle työntekijälleen A:lle. Työnantaja oli menetellyt työsuopimuslain 2 luvun 5 §:n vastaisesti. (KKO 2006:49.)

Työnantajan rooli lisätyön tarjoamisen ja lisätyövoiman palkkaamisen tarpeen arvioinnissa voi olla haastava. Haastavuutta tuovat muun muassa se, ettei työntekijällä välttämättä ole mahdollisuutta tai velvollisuutta ottaa lisätyötä vastaan. Työnantaja voi tarvita lisätyövoimaa, jos nykyiset osa-aikaiset työntekijät eivät voi ottaa lisätyötä vastaan ja kieltäytyvät siitä toistuvasti. Tämän seurauksena työnantajalle voi tulla peruste palkata lisää osa-aikaisia työntekijöitä tarjoamatta lisätyötä vanhoille osa-aikaisille. Lisätyövoiman palkkaamisen edellytyksenä kuitenkin on, että työnantaja voi arvioida tilanteen pysyvän samanlaisena ja työvoiman tarvetta ei voida kattaa jo olemassa

olevilla osa-aikaisilla työntekijöillä. Työnantajan voi kuitenkin olla vaikeaa todistaa, että lisätyötä ei olisi ollut mahdollista tarjota vanhoille työntekijöille. (Moilanen 2008, 83.)

Lisätöiden jakaminen työntekijöiden kesken kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan työjohto-oikeuden piiriin. Työnantaja voi näin ollen valita kenelle osa-aikaisista työntekijöistä lisätyö jaetaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 31.) Työsopimuslain mukaan työntekijöitä ei kuitenkaan saa asettaa eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Myös työsopimuksen kesto-aika tai työajan pituus, eli määrä- tai osa-aikaisuus, eivät yksistään anna perustetta kohdella tiettyjä työntekijöitä epäedullisemmin kuin toisia työntekijöitä. Muutoinkin työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, paitsi jos se on työtehtävien tai aseman vuoksi perusteltua. (TSL 2:2 §.) Säännös ei välttämättä edellytä vertailua saman työpaikan työntekijöiden välillä, vaan vertailukohteena voi olla se, miten työntekijöitä yleensä kohdellaan myös muilla työpaikoilla eli sitä, miten työntekijöitä yleensä kohdellaan (HE 157/2000 vp, 68). Lisätyötä tarjotessaan työnantajan tulee siis toimia tasapuolisesti työjohto-oikeudesta huolimatta, syrjivä menettely voi muodostaa perusteen korvauksille tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain nojalla (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 8§; Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21 6 §). Tahallinen syrjintä voi täyttää myös työsyryjinnän tunnusmerkit (Moilanen 2009, 203). Työnantaja tai tämän edustaja on työsyryjintään syyllistyessään tuomittava rikoslain mukaan sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi (Rikoslaki 19.12.1889/39 47:3 §).

3.3 Lisätyön tarjoamisen laiminlyönnin seuraamukset

Työnantajalla on yleinen vahingonkorvausvelvollisuus, jonka mukaan työnantaja on työntekijälle korvausvelvollinen rikkoessaan tai laiminlyödessään työsuhteen tai työsopimuslain asettamia velvollisuuksiaan. Korvausvelvollisuus pätee huolimatta siitä, onko vahinko aiheutettu tahallaan tai huolimattomuudella. (TSL 12:1.1 §.) Tahallisuudella tarkoitetaan velvollisuuden rikkomista ja sen hyväksymistä, että rikkomisesta aiheutuu todennäköisesti työntekijälle vahinkoa. Huolimattomuudeksi luetaan velvollisuuden rikkomista tai laiminlyöntiä lievemmät syyt. (HE 157/2000 vp, 116-117.)

Työnantajan rikkoessa velvollisuuttaan tarjota lisätyötä, voi työntekijä vaatia korvausta saamatta jääneistä lisätyötunneista. Lähtökohtaisesti katsotaan, että työnantajan on tarjottava mahdollisuuksiensa mukaan osa-aikaiselle työntekijälleen kokoaikaisen työntekijän tuntimäärää. Mikäli kokoaikainen tuntimäärä olisi työpaikan olosuhteet huomioiden mahdollista järjestää työehtosopimuksen mukaisia työaikajärjestelyjä noudattaen, saadaan korvauksen määrä laskettua kokoai-
katyön tuntimäärän 37,5 tuntia ja tehdyn tuntimäärän erotuksella. (Palvelualojen ammattiliitto 2013b, 9-10.) Aiheutettu vahinko tulee korvata täysimääräisenä (HE 157/2000 vp, 117.)

Turun hovioikeuden antaman tuomion mukaisesti työntantajalla on näyttötaakka siitä, ettei jo olemassa olevalle työntekijälle ole voitu tarjota lisätyötä enempää kuin hänelle on jo tarjottu (Turun hovioikeus 10.1.2005 Nro 86).

Työntantaja on velvollinen kohtuulliseen vaivannäköön työvuoroja järjestäessään (Palvelualojen ammattiliitto 2013b, 8). Esimerkkinä tästä on Satakunnan käräjäoikeuden antama tuomio vuodelta 2012.

Työntantaja oli toistuvasti ottanut palvelukseensa uusia osa-aikaisia työntekijöitä tarjoamatta tunteja ensin jo olemassa oleville kolmelle osa-aikaiselle työntekijälle. Työntantajan katsottiin voineen järjestää työt tasoittamisjärjestelmän avulla niin, että jo ennestään olleiden työntekijöiden keskimääräinen työaika olisi ollut täyden viikkotyön määrä, eli 37,5 tuntia. Jo olemassa olleet työntekijät olisivat työtaitonsa ja kykynsä puolesta voineet vastaanottaa uusille työntekijöille annetut tehtävät. He olisivat voineet hoitaa omien työvuorojensa lisäksi myös osan uusien työntekijöiden töistä. Käräjäoikeus määräsi työntantajan maksamaan kolmelle työntekijälleen vahingonkorvauksena palkanmenetykset korkoineen siitä palkasta, jonka työntekijät olisivat ansainneet, mikäli työntantaja olisi tarjonnut tunnit heille uusien palkattujen määräaikaisten työntekijöiden sijaan. (Satakunnan käräjäoikeus, 12/15847.)

Keski-Suomen käräjäoikeus puolestaan tuomitsi 4.2.2013 työntantajan vahingonkorvauksiin, kun työntantaja ei ollut tarjonnut työtä ensisijaisesti jo olemassa oleville työntekijöille.

Työntantaja vetosi oikeudenkäynnissä muun muassa siihen, että lisätyöhalukkuutta ei olisi ilmennyt ja työvuorolistojen laatiminen olisi ollut haasteellista ilman uutta työvoimaa. Työntekijäpuolen mukaan he olisivat halunneet tehdä lisätyötä, mutta heille ei annettu siihen mahdollisuutta. Käräjäoikeus katsoi, etteivät työntantajan perusteet olleet hyväksyttäviä syitä jättää tarjoamatta lisätyötä jo olemassa oleville työntekijöille. (Keski-Suomen käräjäoikeus, 13/1571; Palvelualojen ammattiliitto 2013c, hakupäivä 10.11.2013.)

Kouvolan hovioikeuden elokuussa 2012 antaman päätöksen mukaan kukkakaupan olisi pitänyt tarjota työtunnit työssä jo olevalle osa-aikatyöntekijälle eikä uudelle työntekijälle. ”Selitykseksi ei

tässä tapauksessa kelvannut se kuuluisa käsiparien tarve eikä kahden myyjän työtehtävien erilaisuus.” Työntaja joutui maksamaan omien ja vastapuolen oikeudenkäyntikulujen lisäksi myyjälle 3170 euroa saamatta jääneistä lisätyötunneista ja muista palkkasaatavista. (Edilex, 2013, hakupäivä 9.3.2014.)

3.4 Luottamusmiesten oikeudet ja velvollisuudet

Luottamusmiehellä tarkoitetaan henkilöstöryhmien eli työntekijöiden edustajana toimivaa työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua (YTL 2:8.1 §). Palvelualojen ammattiliiton luottamusmiesvalintojen säännöissä luottamusmiehellä tarkoitetaan PAMin johonkin ammattiosastoon kuuluvien työntekijöiden valitsemaa luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä. PAMin alakohtaisissa sopimuksissa käytetään myös nimityksiä pääluottamusmies, yrityksen luottamusmies, toimipaikkakohtainen luottamusmies, alueluottamusmies, alueellinen pääluottamusmies, yrityksen pääluottamusmies ja paikallisluottamusmies. (Palvelualojen ammattiliitto 2013d, hakupäivä 12.8.2013.) Tässä opinnäytetyössä puhumme PAMin luottamusmiesvalintojen sääntöjen tapaan yleisesti kaikista edellä mainituista sanalla luottamusmies.

Luottamusmiehen tehtävänä työpaikalla on edustaa ammattiliittoa ja ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä valvomalla työehtosopimuksen ja työelämän lakien noudattamista (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, hakupäivä 16.7.2013). Luottamusmies valitaan työntekijöiden keskuudesta edustamaan heitä. Hänen tehtävänsä on siis työehtosopimusten ja työläinsäädännön noudattamisen valvomisen lisäksi osallistua työntekijöitä koskeviin neuvotteluihin sekä kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä. Luottamusmies toimii työntekijöiden edustajana paikallisiin sopimuksiin liittyvissä asioissa. (Palvelualojen ammattiliitto 2013d, hakupäivä 12.8.2013.)

Lain yhteistoiminnasta yrityksessä soveltamisalan täytyessä työnantajan on annettava luottamusmiehelle kerran vuodessa tilastotiedot edustamilleen työntekijöille maksetuista palkoista ja pyynnöstä neljä kertaa vuodessa selvitys yrityksen määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden määrästä (YTL 3:11.1 §; YTL 3:12 §). Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus tutustua työpaikan työaikakirjanpitoon ja selvitykseen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista (TAL 7:37.2 §; YTL 3:13 §). Työaikakirjanpitoon on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit suoritettuine korvauksineen tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-

hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat. (TAL 7:37.1 §.) Työntekijöiden edustajat voivat lisäksi halutessaan esittää työnantajalle tarkentavia kysymyksiä ja työnantajan on vastattava kysymyksiin kohtuullisen ajan kuluessa (YTL 3:14 §).

3.5 Malleja lisätyön tarjoamiseen

Kaupan alan työehtosopimus tarjoaa työpaikkakohtaisesti sovittavissa olevia malleja yritysten käyttöön lisätyön tarjoamiseksi: yritysکوhtainen ja yksilöllinen työaikatarkastelu, henkilöstöpankki ja muu mahdollinen yritysکوhtainen järjestely. Yritysکوhtaisessa työaikatarkastelussa työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa koko yrityksen henkilöstön rakenteen ja määrän kehitysarvioineen sekä alle 37,5 tuntia viikossa työskentelevän henkilöstön rakenteen ja tehtyjen työtuntien määrän, kehityksen ja arvion kehittymisestä. Lisäksi käsitellään työajan suunnittelussa käytetyt periaatteet ja niiden toimivuus. (Kaupan TES, 85.)

Yksilöllinen työaikatarkastelu toteutetaan työnantajan ja työntekijän kesken tarkastelemalla työ-sopimuksessa sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista. Mikäli viikkotyöaika on työ-sopimuksessa sovittua työaika pidempi ilman perusteltua syytä, sovitaan työaika vastaamaan todellista viikkotyöaika. Yrityksessä olevan mahdollisen luottamusmiehen kanssa on sovittava yksilöllisen työaikatarkastelun käyttöönotosta ja seurannasta. (Kaupan TES, 58.)

Lähikauppa Oy:n Pohjois-Suomen pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu Jorma Pimperin arvion mukaan ongelmat ja epäoikeudenmukaisuus lisätyön tarjoamisessa voisivat vähentyä, jos osa-aikatyölle asetettaisiin kiintiö. Esimerkkinä hän esittää, että kassamyymijistä voisi 70 prosenttia olla kokopäiväisiä ja 30 prosenttia osa-aikaisia. (Maija Aalto 2013, hakupäivä 28.8.2013.)

4 TUTKIMUS KAUPAN ALAN TYÖNTEKIJÖILLE

Kaupan alan työntekijöille suunnatun tutkimuksen avulla haluttiin saada vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Mitkä ovat lisätyön tarjoamisen keskeiset ongelmat työntekijöiden mielestä?
- Mikä on sopimukseen merkittyjen työtuntien suhde todellisuudessa tehtyihin työtunteihin?

4.1 Aineisto ja menetelmät

Opinnäytetyön oli alun perin tarkoitus tarkastella lisätyön tarjoamista kaupan alalla Oulussa kolmen eri tahon näkökulmasta: työntekijöiden, työnantajien ja luottamusmiesten. Työnantajien puolelta oli tarkoitus haastatella kaupan alan työntekijöiden lähiesimiehiä kahden eri ketjun hypermarketissa sekä yhdessä pienemmässä kaupan alan liikkeessä. Tiedusteltaessa lokakuun 2013 lopulla erään ketjun tavaratalon halukkuutta osallistua tutkimukseen halusivat he lähteä toiseksi opinnäytetyön toimeksiantajaksi PAMin rinnalle. Perusteluina he käyttivät sitä, että työaikasuunnittelu on kaupan yrityssalaisuus ja he halusivat päästä vaikuttamaan tutkimuksen tulosten käsittelyyn ja julkaisuun. Muiden ketjujen tutkimisesta luovuttiin ja päätettiin haastatella vain yhden ketjun muutamaa lähiesimiestä, jotta opinnäytetyömme työmäärä pysyisi kahdelle opiskelijalle kohtuullisena. Tulosten vertailtavuuden vuoksi päätettiin myös keskittää työntekijöiden ja luottamusmiesten kyselyt ja haastattelut kyseiseen ketjuun. Yhteistyötä suunniteltiin kyseisen kauppa-ketjun kanssa reilun kuukauden ajan, mutta lopulta siitä luovuttiin, koska opinnäytetyötä ei olisi voitu toteuttaa kohtuullisessa aikataulussa. Ajankäytöllisistä syistä työnantajien haastatteluista luovuttiin kokonaan.

Opinnäytetyötä tehtäessä päädyttiin lopulta kahteen eri kyselyryhmään. Ensimmäinen kysely tehtiin kirjallisesti ja osoitettiin Oulun alueella työskenteleville kaupan alan työntekijöille. Työntekijöille suunnattu kysely toteutettiin internetissä toimivalla kysely- ja analysointisovellus Webropolilla. Kyselyssä oli sekä laadullisia että tilastollisia kysymyksiä. Toinen kysely päätettiin tehdä laadullisena ryhmähaastattelututkimuksena PAMin valitsemille luottamusmiehille. Luottamusmiesten haastattelu oli tarkoitus järjestää kahdeksalle eri kaupan luottamusmiehelle ensimmäisen kerran 9.1.2014, mutta erinäisistä syistä kutsut tilaisuuteen eivät välittyneet kutsuttaville saakka. Uusi

kutsu haastattelutilaisuuteen lähetettiin PAMille edelleen lähetettäväksi 10.1.2014 ja tilaisuus järjestettiin 23.1.2014. Paikalle ei kuitenkaan saapunut yhtään luottamusmiestä. Luottamusmiesten vähäisen osanoton vuoksi kysely päätettiin järjestää työntekijöiden kyselyn tapaan Webropol –ohjelmalla internet-kyselynä. Kyselyssä oli 10 kysymystä ja se lähetettiin sähköpostitse PAMille välitettäväksi 23.1.2014. Kysely oli avoinna 23.1.-30.1.2014 ja 3.2.-23.2.2014. Yksikään kahdeksasta luottamusmiehestä ei vastannut kyselyyn, vaikka yksi oli kyselyn avannut.

Työntekijöille tehty kysely jäi ainoaksi tuloksia tuottaneeksi tavaksi saada vastauksia. Työntekijöiden kysely toteutettiin pääasiallisesti otantatutkimuksena. Koska Oulussa kaupan alalla työskentelevien joukko on suuri ja heidän kaikkien tavoittaminen tutkimuksemme laajuuteen nähden vaikeaa, käytettiin PAMin rekistereissä olevia sähköpostiosoitteita. Kysymykset lähetettiin 343:een Oulussa työskentelevän kaupan alan työntekijän sähköpostiosoitteeseen. Lisäksi kyselylomaketta jaettiin pienimuotoisesti sosiaalisessa mediassa tuntemiemme kaupan alan työntekijöiden välityksellä. Tavoitteena oli saada vähintään 100 vastausta. Tutkimusta tehdessä ei ollut tiedossa työntekijöiden lukumäärää, jolle kysymykset lähetettiin, joten prosentuaalista tavoitetta ei asetettu. Kysely oli avoinna 18.12.2013 – 31.1.2014 ja 3.2.–23.2.2013. Kysely saatekirjeineen lähetettiin PAMille työntekijöille lähetettäväksi 18.12.2013, mutta sähköpostit eivät tavoittaneet työntekijöitä ennen tammikuuta 2014. Viestit lähetettiin edelleen työntekijöille sellaisessa muodossa, jonka emme usko herättäneen työntekijöiden mielenkiintoa avata sähköpostia. Muistutusviesti työntekijöille lähetettiin PAMille edelleen lähetettäväksi 23.1.2014.

Kyselyyn saatiin 51 vastausta ja kysely oli avattu antamatta vastausta 73 kertaa. Kyselyssä oli kaiken kaikkiaan 17 kysymystä kuudelle erilliselle sivulle aseteltuna. Kysymyksistä 10 oli strukturoituja eli niissä oli valmiit vastausvaihtoehdot. Loput 7 kysymystä olivat avoimia, joihin sai vastata kirjallisesti haluamallaan tavalla. 13 kysymyksistä oli pakollisia, eli vastaajan oli vastattava niihin päästäkseen jatkamaan eteenpäin. Kyselyn rakenne toteutettiin niin, että ensin kysyttiin vastaajien taustatietoja. Tämän jälkeen pyydettiin määrittelemään lisätyö ja ylityö -käsitteet, jotta pystyttiin hahmottamaan sitä, miten hyvin vastaajat tiesivät ennalta käsitteiden merkityksen. Käsitteet avattiin vastaajille kysymysten jälkeen. Loput kysymykset koskivat vastaajien tietoisuutta oikeuksistaan ja sitä, miksi he mahdollisesti olivat epätyypillisessä työsuhteessa ja muita epätyypillisten työsuhteisiin liittyviä kysymyksiä heidän työpaikoillaan. Vastaajan haluttiin tietävän kuinka paljon kyselystä oli vielä jäljellä, joten kyselyn etenemispalkki oli näkyvässä.

Tutkimuksen tulokset analysoitiin Webropolin perusraportin avulla. Tämän arvioitiin olevan riittävä tämänkaltaisen ja laajuisen tutkimuksen vastausten käsittelyyn. Tulosten havainnollistamiseen käytettiin Excel-laskentataulukko-ohjelmistoa, jonka avulla taulukot voitiin saada helposti luettavaan muotoon. Tuloksissa esitetyt prosenttiluvut on ilmoitettu prosentin tarkkuudella. Avoimet vastaukset saatiin Webropolista niin, ettei niitä voida yhdistää tietyn työnantajan työntekijöihin.

4.2 Tulokset

4.2.1 Tehdyt työtunnit suhteessa sopimustunteihin

Kyselyn ensimmäisellä sivulla kysyttiin taustatietoja vastaajien työsuhteista. Kyselyssä tiedusteltiin vastaajan nykyistä työnantajaa ja vastauksia tuli yhteensä viiden eri ketjun työntekijöiltä. Työnantajatietoja emme kuitenkaan tässä tutkimuksessa käsittele vähäisen vastausmäärän vuoksi tarkemmin, emmekä samasta syystä voi vertailla vastauksia esimerkiksi alalla työskentelevän tai muiden taustatekijöiden välillä.

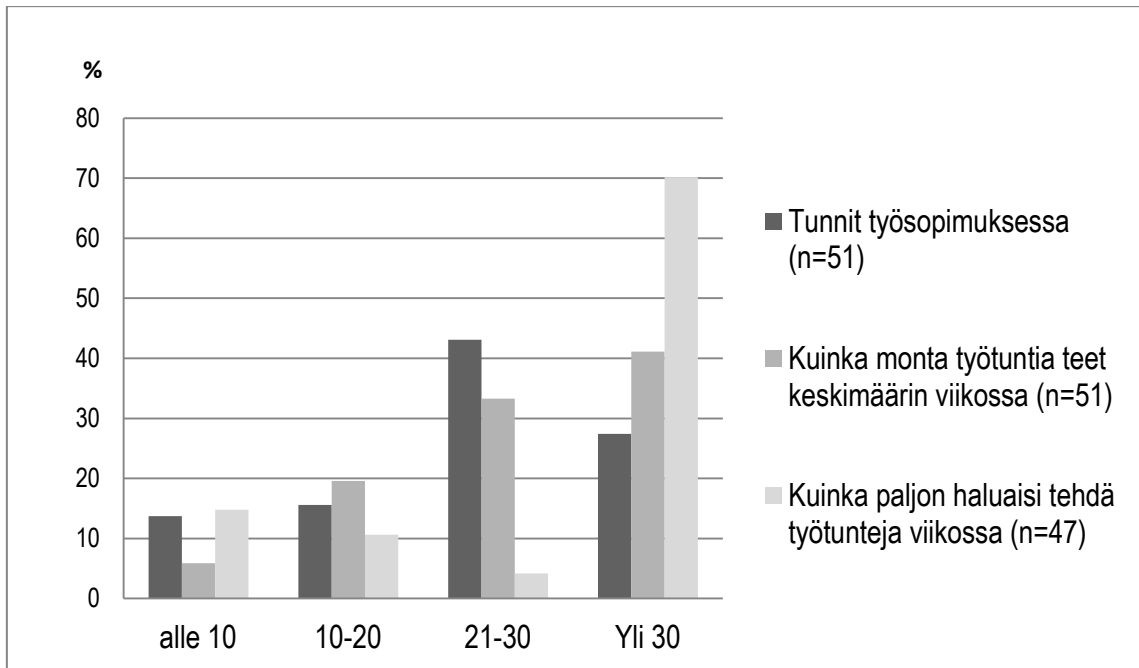
Vastaajista noin 55 prosentilla oli työkokemusta yli 6 vuotta, 12 prosentilla 5-6 vuotta, 20 prosentilla 3-4 vuotta ja 14 prosentilla 1-2 vuotta. Kyselyyn vastanneista kaikilla oli vähintään vuosi työkokemusta ja jopa 66,6 prosentilla vastaajista oli työkokemusta vähintään 5 vuotta. Koska selvästi yli puolella vastanneista työkokemusta oli kertynyt jo useita vuosia, voitaneen olettaa, että vähintään työelämän perussäännöt olivat vastanneilla hallussa. 78 prosenttia vastaajista oli toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa ja määräaikaisessa työsuhteessa 22 prosenttia vastaajista. Kyselyyn vastanneista 3 työskenteli myös muualla ja 13, eli neljännes, opiskeli työn ohella.

Työntekijöiltä kysyttiin työsopimuksessa olevien työtuntien määrää. Keskimäärin työsopimustunteja oli 24,8 tuntia viikossa. Alimmillaan sopimukseen oli kirjattu 4 tuntia ja korkeimmillaan 37,5 tuntia viikkoa kohden. Vastaajista 33 prosentilla työsopimuksen tuntimäärä oli tasan 30 tuntia viikossa ja kaiken kaikkiaan noin 63 prosentilla vastaajista työsopimustuntien määrä oli 30 tai enemmän. Työehtosopimuksen määrittelemät täydet työtunnit, eli 37,5 tuntia viikossa, oli työsopimuksessa viidellä vastaajalla (10 %). Seitsemällä vastanneista (14 %) oli työsopimukseen merkitty alle 10 työtuntia, 10-20 tuntia 16 prosentilla, 21-30 tuntia 43 prosentilla ja 27 prosentilla yli 30 tuntia viikkoa kohden.

Todellisuudessa työntekijöistä 6 prosenttia teki töitä alle kymmenen tuntia viikossa. 20 prosenttia teki töitä 10-20 tuntia viikossa, 33 prosenttia 21-30 tuntia viikossa. 41 prosenttia vastaajista työskenteli yli 30 tuntia viikossa. Keskimäärin työtunteja kertyi viikossa 26,9 tuntia viikossa, yksittäisillä työntekijöillä tuntien määrä vaihteli välillä 7,5-38. Osa tähän kysymykseen vastanneista oli vastannut antamalla työtuntimäärien vaihteluvälin, esimerkiksi 10-30 tuntia. Tästä syystä tulokset eivät tämän kysymyksen osalta välttämättä ole täysin todellisuutta vastaavat, sillä huomioimme tällaisten vastausten kohdalla vain alemman arvon. Yksittäisiä vastauksia tuntimäärien osalta tuli arvoilla 10-30, 25-35, 30-32, 30-34 ja kaksi oli vastannut 30-35.

Kahden edellisen kysymyksen tuloksia vertaillaessa havaitaan, että työsopimustuntien ja toteutuneiden työtuntien välillä on eroa. Työsopimukseen oli merkitty yli 30 tuntia viikossa noin 27 prosentille vastaajista, kun todellisuudessa noin 41 prosenttia vastaajista työskenteli yli 30 tuntia viikossa. Niistä vastaajista, jotka ilmoittivat sopimukseensa kirjatuiksi tunneiksi alle 10 tuntia, todellisuudessa yli puolet teki työtä enemmän kuin 10 tuntia viikossa. Yleinen suuntaus vastauksissa oli se, että työntekijät tekivät enemmän työtunteja kuin mitä sopimukseen oli merkitty. Toteutuneet työtunnit perustuvat työntekijöiden omaan arvioon keskimääräisestä viikkotyötuntimäärästä.

Myöhemmässä vaiheessa kyselyä tiedusteltiin kuinka paljon työtä vastaajat haluaisivat tehdä. 47 vastasi tähän kysymykseen ja selvästi suurin osa, eli 64 prosenttia vastaajista haluaisi viikoittaisen työmäärän olevan enemmän kuin 30 tuntia. Toiseksi suosituimmaksi vastausvaihtoehdoksi nousi alle 10 tuntia viikko, joka sai 15 prosenttia vastauksista. Kuvioon yksi on kerätty vastaajien antamat tiedot työsopimukseen merkatuista tunneista, toteutuneista työtunneista ja työntekijöiden toivomista tuntimäärästä.



Kuvio 1 Työsopimusten tuntimäärä, tehdyt työtunnit ja kuinka paljon vastaaja haluaisi tehdä töitä

4.2.2 Lisä- ja ylityö -käsitteiden tuntemus vastaajien keskuudessa

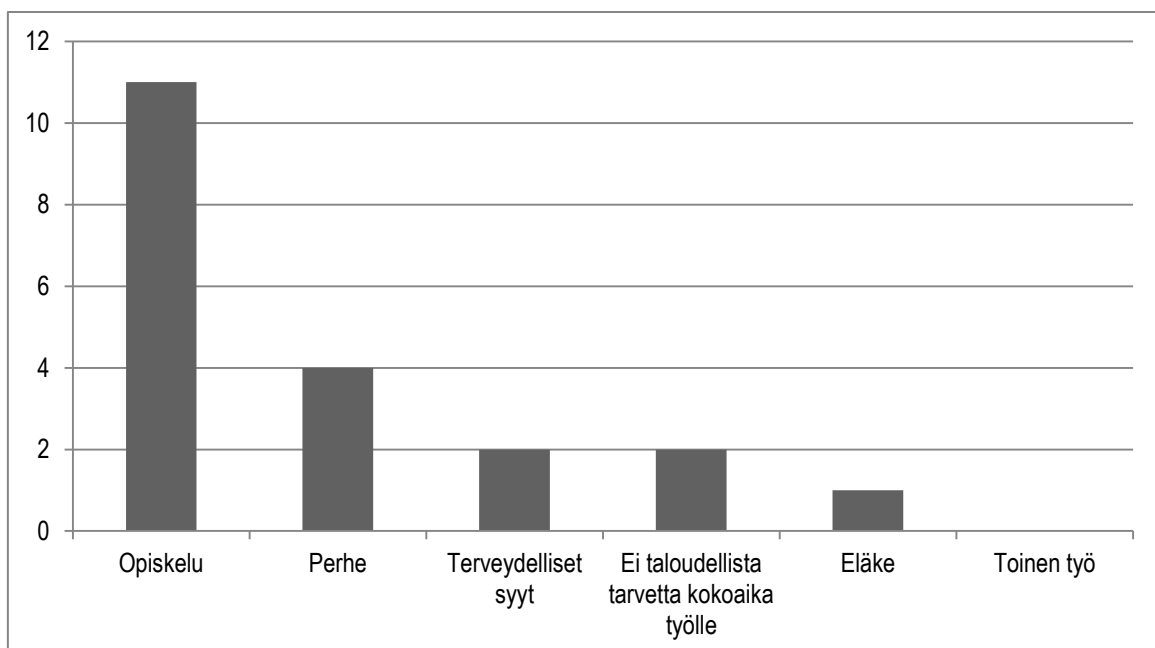
Kyselyn toisen ja kolmannen sivun kysymysten tarkoituksena oli selvittää, ovatko lisä- ja ylityö -käsitteet selkeitä ja tunnettuja työntekijöiden keskuudessa. Kyselyyn vastanneista suurin osa tiesi ainakin suunnilleen lisä- ja ylityön merkityksen ja käsitteiden välisen eron. Monet kuitenkin luulivat virheellisesti ylityön olevan työtä, jota tehdään työsopimuksessa olevien tuntien lisäksi. Näissä vastauksissa ei tosin tuotu ilmi työsopimuksen tuntimäärää, joten ainakin osa saattoi olla oikeassa näin vastatessaan. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että lisätyö on vapaaehtoista ja ylityö taas pakollista.

Vaikka lisä- ja ylityö termeinä olivat vastaajille pääsääntöisesti tuttuja ja he tiesivät niiden merkityksen, oli se, kenelle lisätyötä tulisi tarjota jokseenkin epäselvää. Vastauksista nousi selvästi esille, että lisätyötä tulisi tarjota "kaikille" ja "omalle henkilökunnalle". Moni oli kuitenkin myös sitä mieltä, että lisätyötä tulisi tarjota ensisijaisesti "vakituudessa työsuhhteessa" oleville. Joistakin vastauksista jää epäselväksi se, että tarkoitetaanko vakituinen -termillä todellisuudessa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhhteissa työskenteleviä, vai sekä toistaiseksi voimassa olevassa että määräaikaisessa työsuhhteessa työskenteleviä, jolloin vuokratyöntekijät jäisivät lisätyön tarjoamisen ulkopuolelle. Muutamasta vastauksesta käy selvästi ilmi, että vastaajan käsityksen mukaan lisätyötä tulee tarjota nimenomaan toistaiseksi voimassaolevassa työsuhhteessa oleville. Erään vas-

taajan mukaan lisätyötä tulee tarjota ”ensisijaisesti niille, jotka ovat työnantajalla toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella eikä säännöllinen työaika täyty”, kun taas toisen vastaajan mukaan ”vapaaehtoisille määräaikaisille työntekijöille, joilla saattaa olla mahdollisuus viikosta riippuen tehdä enemmän töitä, mitä sopimukseen on merkattu”. Vain muutamassa vastauksessa huomioitiin työntekijän pyrkimys ja toiveet täysiin tunteihin. Vaikka vastaajien keskuudessa vaikutti olevan pientä epäselvyyttä siitä, kenelle lisätyötä tulee tarjota, oli vastauksissa tuotu kuitenkin selvästi esille alle ”täysiä tunteja” tekevät ja heidän oikeutensa lisätyöhön.

4.2.3 Syyt osa-aikaisen työsuhteen solmimiselle

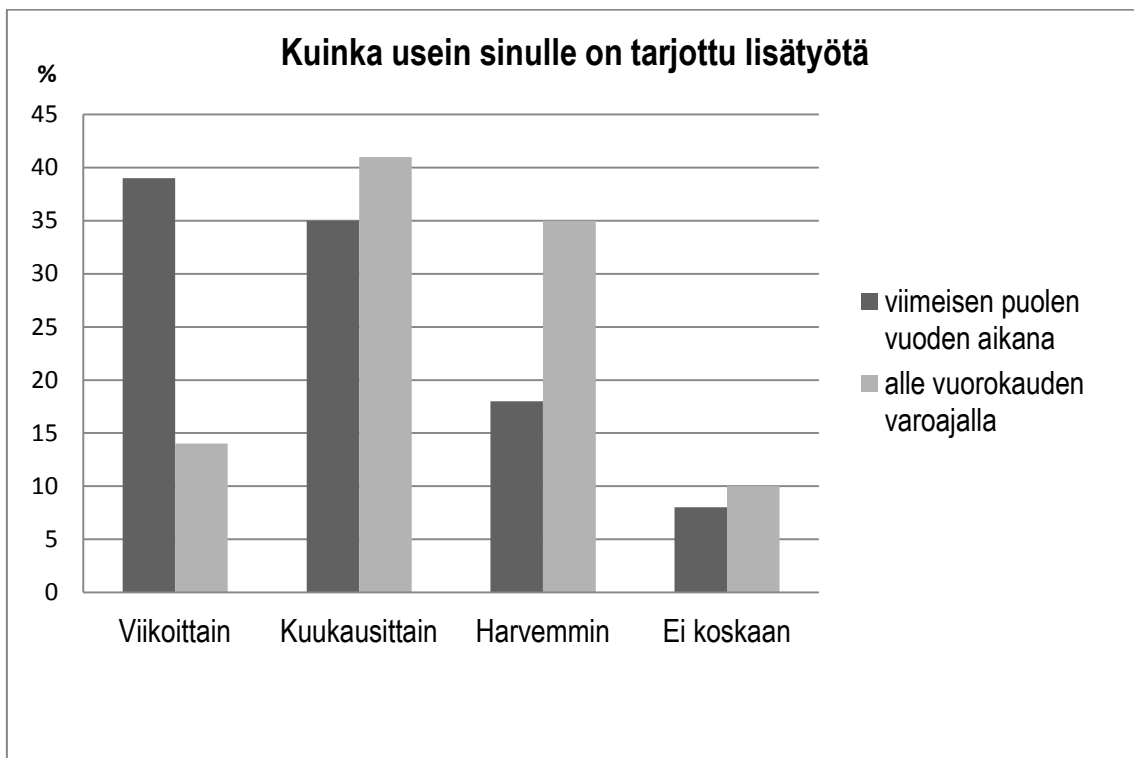
Sivun neljä kysymykset käsittelivät syitä siihen, miksi työntekijä oli osa-aikaisessa työsuhteessa sekä sitä, kuinka paljon töitä haluaisi tehdä. Jälkimmäisen kysymyksen tulokset on esitetty jo kuviossa yksi. Jopa 59 prosenttia eli 30 vastaajaa 51:stä ilmoitti osa-aikaisen työsuhteen syyksi sen, ettei hänelle ole tarjolla kokoaikaista työtä. 15 ilmoitti syyksi halun tehdä osa-aikatyötä ja 6 vastaajista oli kokoaikaisessa työsuhteessa. Vaikka vain 15 vastaajaa ilmoitti haluavansa tehdä osa-aikatyötä, 17 vastaajaa oli vastannut kysymykseen, jossa kysyttiin pääsyytä siihen, miksi vastaaja haluaa tehdä osa-aikaisia töitä. Kuten kuvioista 2 voi huomata, opiskelu on selvästi suurin syy siihen, että työntekijä haluaa olla osa-aikaisessa työsuhteessa. Kukaan kyselyyn vastanneista ei ilmoittanut syyksi toista työtä.



Kuvio 1 Pääasiallinen syy osa-aikatyön tekemiselle (n=17)

4.2.4 Lisätyön tarjoamisen yleisyys

Kyselyn viidennen sivun kysymyksien tarkoituksena oli selvittää kuinka usein lisätyötä tarjotaan, millaisella varoajalla ja mikä on työntekijän yleisin syy kieltäytyä tarjotusta lisätyöstä. Kysymykset 12 ja 13 käsittelivät sitä, kuinka usein vastaajalle oli tarjottu lisätyötä ja millaisella aikataululla (Kuvio 3). Molempiin kysymyksiin vastasivat kaikki eli 51 vastaajaa. 39 prosenttia vastaajista ilmoitti lisätyön tarjoamisen olleen viikoittaista viimeisen puolen vuoden aikana. 37 prosenttia työntekijöistä kertoi, että lisätyötä oli tarjottu kuukausittain. 4 vastaajaa, eli 8 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei hänelle ollut tarjottu lisätyötä lainkaan viimeisen puolen vuoden aikana. Samat neljä vastaajaa vastasivat luonnollisesti myös, ettei heille ole puolen vuoden aikana tarjottu lisätyötä alle vuorokauden varoajalla. Kolmella näistä neljästä vastaajasta oli työsopimuksessa täydet työtunnit, eli 37,5 tuntia viikossa ja neljännelläkin 34 tuntia viikossa. Heidän lisäksi yksi kyselyyn vastanneista ilmoitti, että lisätyötä tarjottiin aina yli vuorokauden varoajalla viimeisen puolen vuoden aikana. 40 prosenttia vastanneista ilmoitti saaneensa tarjouksen kuukausittain ja 36 prosenttia vastaajista sai alle vuorokauden varoajalla lisätyötarjouksia harvemmin kuin kuukausittain.



Kuvio 3 Lisätyön tarjoaminen työpaikalla (n=51)

4.2.5 Työntekijöiden kokemuksia lisätyön tarjoamisen epäkohdista ja tasapuolisuudesta

Kyselyssä pyysimme vastaajia oheisen taulukon (taulukko 1) kysymysten avulla arvioimaan sitä, onko lisätyön tarjoaminen työpaikalla tasapuolista ja toimivaa. Työntekijöille esitettiin väitteitä, joihin vastattiin valitsemalla omaa mielipidettä vastaava vaihtoehto: täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. Kaikki 51 kyselyyn vastannutta vastasivat kaikkiin neljään väitteeseen. Ensimmäisenä kysyttiin mielipidettä väitteeseen: ”Lisätyötä tarjotaan työpaikallani tasapuolisesti työntekijöiden kesken”. 37 prosenttia vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 33 prosenttia osittain samaa mieltä. Täysin eri mieltä tasapuolisuudesta oli kuusi prosenttia ja osittain erimieltä 21 prosenttia vastaajista. Yksi kyselyyn vastannut valitsi vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä”. 70 prosenttia vastanneista on siis täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että tasa-arvoisuus lisätyön tarjoamisen suhteen toteutuu heidän työpaikallaan.

Taulukko 1 Kysymys nro 15 (n=51) prosentteina

	Täysin samaa mieltä %	Osittain samaa mieltä %	Ei samaa eikä eri mieltä %	Osittain eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
Lisätyötä tarjotaan työpaikallani tasapuolisesti työntekijöiden kesken	37	33	2	22	6
Tapa tai järjestelmä, jolla lisätyötä tarjotaan työpaikallani, on toimiva	39	37	8	14	2
Olen tyytyväinen tapaan, jolla lisätyötä tarjotaan työpaikallani	39	29	6	18	8
Tiedän, kenelle lisätyötä tulee tarjota	55	25	12	2	6

Valtaosa vastaajista oli joko täysin samaa mieltä (39 %) tai osittain samaa mieltä (37 %) siitä, että työpaikalla käytössä oleva tapa tai järjestelmä lisätyön tarjoamiseksi on toimiva. Osittain eri mieltä oli 14 prosenttia ja vain kaksi prosenttia, eli yksi vastaaja täysin eri mieltä tavan tai järjestelmän toimivuudesta. Ei samaa eikä eri mieltä asiasta oli 8 prosenttia vastaajista. Vastaajista 39 prosenttia taas oli tyytyväisiä tapaan, jolla lisätyötä tarjotaan ja 29 prosenttia vastaajista oli ”osittain

samaa mieltä” asiasta. Täysin tyytymättömiä oli 8 prosentti vastaajista ja osittain tyytymättömiä 18 prosenttia. Jos tarkastellaan vain kysymyksen 15 tuloksista tehtyä taulukkoa, suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että käytössä oleva tapa tai järjestelmä lisätyön tarjoamiseksi on joko täysin tai ainakin osittain toimiva. Kuitenkin yli neljännes (26 %) vastaajista oli joko täysin tai osittain tyytymätön tapaan, jolla lisätyötä tarjotaan.

Kysymykseen ”Tiedän, kenelle lisätyötä tulee tarjota” vastanneista 51 vastaajasta 55 prosenttia vastasi olevansa väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Toisin sanoen nämä 55 prosenttia olivat sitä mieltä, että tiesivät kenelle lisätyötä tulee tarjota. Avointen kysymysten vastauksien ja tämän kysymyksen tulosten perusteella voidaan todeta kyseisten vastaajien olleen oikeassa. 25 prosenttia valitsi vaihtoehdon ”osittain samaa mieltä”, kaksi prosenttia ”osittain eri mieltä” ja kuusi prosenttia ”täysin eri mieltä”. 12 prosenttia ei ollut samaa, eikä eri mieltä siitä tiesivätkö he kenelle lisätyötä tulisi tarjota.

Työntekijöillä oli myös mahdollisuus kirjoittaa näkemyksensä siitä, mihin lisätyön tarjoamisessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Tähän kysymykseen vastasi 17 henkilöä. Vastauksista saimme selville, että työntekijöiden mielestä tasapuolisuus, vuokratyövoiman suhde työntekijöihin, viestittäminen, joustavuus, työ sopimusten ajantasaisuus sekä työvuorosuunnittelu vaatisivat lisähuomiota. Kuusi vastaajista nosti esille tasapuolisuuden eli lisätyön tarjoamisen kaikille halukaille. Joidenkin mielestä lisätöitä tarjottiin vain tietyille henkilöille ikään kuin salassa. Erään vastaajan mielestä tiedossa olevia lisätunteja ”pimitetään” viimeiseen saakka ja tunnit tarjotaan lopulta niin sanotuille ”extraajille”.

Vastauksista kävi selkeästi ilmi, että työntekijöiden mielestä lisätyötä tulisi tarjota aikaisemmin kuin samana päivänä ja ”tiedustella työntekijöiden halukkuutta lisätöihin ennen kuin ottaa ylimääräisen henkilön paikkaamaan”. Esimerkkinä eräs vastaaja kertoi, että joulun alla oli työnantajan puolelta ilmoitettu jopa suoraan, että ennalta ilmoitettua työvuoroa oli ”oikeastaan vähän pakko” jatkaa. Useassa vastauksessa käsiteltiin vuokratyövoiman ja talon niin sanotun oman työvoiman suhdetta. Työntekijät antoivat selvän viestin siitä, että jo olemassa olevia resursseja tulisi hyödyntää tehokkaammin vuokratyövoiman sijasta. Erään vastaajan mukaan hänen työpaikallaan on käytössä järjestelmä työvuorojen tarjoamiseksi. Järjestelmä mahdollistaa hänen mukaansa työn tasapuolisen tarjoamisen, mutta järjestelmän ohella käytettävä vuokratyövoima heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia lisätyöhön.

Yksi vastaaja haluaisi, että huomiota kiinnitettäisiin enemmän osa-aikaisten työntekijöiden tunti-sopimusten korottamiseen ja kahdessa vastauksessa toivottiin kehitystä työvuorojen suunnitte-luun. Erään vastaajan työpaikalla työvuorosuunnittelu ei toteudu tasoitusjärjestelmän mukaisesti ja työvuoroja jää hänen mukaansa usein jopa kokonaan saamatta. Toinen kiteytti asian yksinker-taisesti näin: ”Työvuorojen suunnittelussa pitäisi päästä tilanteeseen jossa ei tarvitsisi tarjota niin paljoa lisätöitä”.

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin lopuksi mahdollisia ideoita tai kehitysideoita lisätyön tarjoamiseen liittyen, vastauksia saatiin seitsemän kappaletta. Yhtenä kehityksen kohteena nähtiin lisätöistä tiedottaminen. Vastaajien antamista kehitysideoista kävi ilmi, ettei kaikilla työpaikoilla ole käytös-sä yleistä tiedotuskanavaa lisätunneista ja työpaikoilla, joilla se on, työntekijät eivät välttämättä tiedä miten järjestelmä toimii. Erään vastaajan mukaan työntekijöille myös soitetaan suoraan jär-jestelmästä huolimatta ja hänen mielestään järjestelmää pitäisi hyödyntää tehokkaammin työnte-kijöille soittamisen sijaan. Toinen vastaaja otti kantaa tasapuolisuuteen ja toivoi jokaiselle mah-dollisuutta tehdä lisätöitä. Hänen toivomuksensa on, ettei työvuoroja jaettaisi ”naamakertoimen mukaan”.

Yksi kysymykseen vastanneita työntekijöistä ehdotti, että työsopimusten tuntimäärät tulisi päivit-tää todellisten tehtyjen tuntien tasolle. Vastaaja kertoo kuitenkin olevansa opiskelija, joka ei toi-saalta itse halua sitoutua suurempaan tuntimäärään. Tämä kostautuu hänen mukaansa kesäisin, jolloin tunteja on vähemmän tarjolla eikä pieni tuntimäärä tunnu oikealta. Hänen mukaansa tunti-en päivittäminen samalla tasolle tehtyjen tuntien kanssa auttaisi myös selvittämään sitä, kuka ha-luaa tehdä lisätyötä ja kuinka paljon. Hän tuo esille, että tämä toisi työnantajalle tietoa lisätyönte-kijöiden ja vuokratyövoiman todellisesta tarpeesta. Vastaajan mielestä tarjolla oleva lisätyö tulisi siis tarjota tarkemmin omalle henkilökunnalle ennen uuden palkkaamista tai vuokratyövoiman käyttöä. Myös toinen vastaaja ottaa kantaa lisätyöntarjoamiseen niin sanotulle omalle henkilö-kunnalle: ”Lisätunteja tulisi tarjota ensisijaisesti oman osaston/yksikön väelle”. Eräessä vastauk-sessa tuotiin esille työvuorosuunnittelu sairauspoissaolojen varalta: ”Näinkin suuri yksikkö mikä meillä on niin sairauslomia on koko ajan. Koskaan ei ole täyttä miehitystä. Mielestäni pitäisi piirtää vuoroja myös etukäteen sairauspaikkauksia silmällä pitäen!” Eräs toinen vastaaja toi esille myös työvuorojen pituudet lisätyöntarjoamisen kehitysideana, hänen mukaansa aikuinen ihminen jak-saa tehdä yli kuuden tunnin mittaisia työvuoroja.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössä haettiin vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin: 1) Mitä laissa on säädetty osa-aikaisista työntekijöistä ja lisätyön tarjoamisesta? 2) Mitkä ovat lisätyön tarjoamisen keskeiset ongelmat työntekijöiden mielestä? ja 3) Mikä on sopimukseen merkittyjen työtuntien suhde todellisuudessa tehtyihin työtunteihin? Opinnäytetyön keskiössä on siis lisätyö, mutta puhuttaessa lisätyöstä kytkeytyvät siihen olennaisesti myös epätyypilliset työsuhteet, niihin liittyvät käsitteet ja säännökset.

Ensimmäiseen tutkimusongelmaan on vastattu työn alkupuolella teoriaosuudessa käyttämällä tutkimusmenetelmänä lainoppia. Teoriaosuudessa on tutkittu lainsäädäntöä esitöineen liittyen epätyypillisiin työsuhteisiin ja työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun. Lisäksi teoriaosuus avaa lisätyön tarjoamiseen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia niin työntekijöiden kuin työnantajienkin osalta tuomioistuinten päätösten, tilastojen ja kirjallisuuden avulla. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen riippumatta siitä, onko työntekijä toistaiseksi voimassa olevassa vai määräaikaisessa työsuhteessa. Ensisijaisesti työtä on aina tarjottava osa-aikaisille työntekijöille ja työnantajan on noudatettava tasapuolisuutta. Lisätyön teettäminen vaatii aina työntekijän suostumuksen. Käytännössä kaupan alalla suostumus annetaan työsopimuksessa.

Teoriaosuuden jälkeen esitellään tilastollista tutkimusmenetelmää käyttäen tehty tutkimus, joka on toteutettu Oulussa työskenteleville kaupan alan työntekijöille. Tutkimuksen tavoitteena on ollut löytää mahdolliset lisätyön tarjoamiseen liittyvät epäkohdat ja ratkaisuehdotuksia esille tulleisiin ongelmiin. Tutkimuksen avulla on selvitetty myös työsopimukseen merkittyjen ja tehtyjen työtuntien välistä suhdetta. Työntekijöille suunnatun kyselytutkimuksen tuloksista kävi esille, että lisätyön tarjoaminen työpaikoilla ei ollut täysin ongelmatonta. Vaikka työntekijät ovat tulosten mukaan suurimmilta osin tyytyväisiä järjestelmään tai tapaan, jolla lisätöitä työpaikoilla tarjotaan, toivat he esille myös epäkohtia. Ongelmana nähtiin muun muassa vuokratyövoiman käyttö. Kyselyyn vastanneet työntekijät tunsivat teoriaosuudessa esiin tuodun tavoin, että heidän oikeutensa lisätyöhön heikentyy vuokratyövoimaa käytettäessä. Vastauksista kävi ilmi, että työntekijöiden halukkuutta lisätyöhön tulisi tiedustella ennen ulkopuolisen työvoiman palkkaamista. Työntekijät olivat tyytymättömiä myös siihen, ettei työtä tarjota työntekijöiden kesken tasapuolisesti ja lisätyötä tar-

jotaan usein lyhyellä varoajalla. Työntekijöiden mukaan työvuorosuunnittelulla ja työsopimusten tuntimäärien tarkastamisella oikealle tasolle saataisiin vähennettyä lisätyön tarjoamisen määrää.

Opinnäytetyön tekijöillä oli omaan kokemukseen liittyviä ennakkokäsityksiä siitä, etteivät työntekijät tienneet oikeuksiaan lisätyön tarjoamisesta. Ennakkokäsitykset osoittautuivat kuitenkin tehdyn tutkimuksen perusteella osittain vääriksi, kun suuri joukko työntekijöistä osasi vastata lähes oikein siihen, kenelle lisätyötä tulisi tarjota. Vastauksista kuitenkin kävi ilmi myös se, etteivät lisätyön tarjoamisen pelisäännöt olleet kaikille vastaajille täysin selviä, joten työntekijät voisivat hyötyä tiedottamisesta oikeuksiinsa liittyen. PAM on koonnut tässä opinnäytetyössäänkin lähteenä käytetyn kattavan lisätyöoppaan työntekijöiden avuksi, mutta sen sisältö ei tulosten valossa ole tavoittanut kaikkia kyselyyn vastanneita.

Tulokset tukevat teoriaosuudessa ilmi tuotua seikkaa, jonka mukaan työsopimukseen saatetaan lähtökohtaisesti kirjata liian vähäiset työtunnit todelliseen työmäärään nähden. Kyselytutkimuksen tulokset kertovat, että työntekijät tekevät yleisesti enemmän töitä kuin heidän työsopimuksiinsa on kirjattu. Tutkimustulosten perusteella opiskelu oli yleisin syy siihen, miksi työntekijät halusivat tehdä osa-aikatoita ja tähän viittaa myös Tilastokeskuksen vuonna 2012 teettämä tutkimus. Myös teoriaosuudessa esille tuodun tavoin yleisin syy siihen, miksi työntekijät olivat osa-aikatyössä, oli se, ettei heille heidän mukaansa ollut tarjolla kokoaikatyötä. Osa-aikaisuuden yleisyyden syistä olisi ollut hyvä saada työntekijöiden ja luottamusmiesten näkemyksiä. Heiltä olisi varmasti löytynyt perusteita siihen, miksi kokoaikatyötä ei työntekijöille ole tarjolla. Käyttämämme lähteet kertovat tähän syyksi muun muassa lisäkäsiparien käyttämisen ruuhkahuippujen tasaamiseen.

Kyselytutkimuksesta saadut tulokset ovat vajavaiset pienen vastaajamäärän vuoksi ja tästä syystä vastauksia on vaikea käyttää käytännössä laajemmin hyödyksi. Vastausten perusteella olisi kuitenkin hyvä tiedottaa entistä tehokkaammin lisätyön tarjoamiseen liittyvistä oikeuksista työntekijöille. Lisäksi tulisi kiinnittää enemmän huomiota vuokratyövoimaan, tai ainakin keskustella työntekijöiden kanssa sen käytöstä. Työntekijöiden tulisi myös tarkastella mahdollisuutta nostaa sopimukseen kirjatut työtunnit vastaamaan todellisuudessa tehtyjä työtunteja.

6 POHDINTA

Työmme tavoitteena oli selvittää lisätyön tarjoamiseen liittyviä mahdollisia epäkohtia. Olemme molemmat työskennelleet kaupan alalla osa-aikaisissa työsuhteissa, joten meillä on myös omakohtaisia kokemuksia lisätyön tarjoamisesta. Halusimme selvittää aiheen lainsäädäntöperustan, eli miten ja kenelle lisätyön tarjoamisen tulisi lain mukaan tapahtua ja toimitaanko näin työelämässä myös käytännössä. Lisäksi toivoimme löytävämme tutkimusmateriaalista kehitysideoita mahdollisien lisätyön tarjoamiseen liittyvien epäkohtien korjaamiseksi.

Opinnäytetyö aloitettiin huhtikuussa 2013 omasta kiinnostuksestamme aihetta kohtaan ja keskusteltuaamme PAMin edustajien kanssa heidän havaitsemistaan ongelmista. Tutkimuksen tekoa ovat hidastaneet muun muassa molempien työllistyminen kokopäiväisesti ja aikataulujen yhteensovittaminen. Kohdallemme on myös osunut opinnäytetyötä tehdessä odottamattomia haasteita ja tutkimussuunnitelma on muuttunut useaan otteeseen.

Haasteita opinnäytetyön tekemiseen ovat tuoneet muun muassa materiaalin löytäminen niin kirjallisista lähteistä kuin itse tutkimusmateriaalin kerääminen. Varsinaisesti lisätyön tarjoamisesta ei löytynyt paljoa kirjallisuutta tai muita kirjallisia lähteitä, vaikka käytimme apunamme muun muassa kirjaston tarjoamaa tiedonhakupalvelua. Kirjallisuutta löytyi sen sijaan runsaasti epätyypillisistä työsuhteista ja työaikalainsäädännöstä yleensä. Vaikka sopivan kirjallisuuden löytäminen tuntui aluksi haasteelliselta, tätä suuremmaksi haasteeksi meille osoittautui varsinaisen tutkimuksen toteuttaminen ja siitä käytännönläheisen tiedon saaminen. Ensimmäinen suuri vastoinkäyminen syntyi kun opinnäytetyömme niin sanottu kolmas tutkimuskohde, eli työnantajien edustajat, jätettiin pois tutkimuksesta.

Toinen iso takaisku koettiin luottamusmiesten haastattelun toteutuksen epäonnistuessa. Emme kuitenkaan lannistuneet tässä vaiheessa, vaan yritimme saada heiltä tietoa Webropol –kyselyn avulla. Kolmas ja samalla myös viimeinen iso epäonnistuminen oli vastausten vähäinen määrä: ei yhtään vastausta luottamusmiehiltä ja työntekijöiltä vain puolet toivotuista 100:sta vastauksesta. Meillä ei ollut ennen tuloksien saamista käytössämme myöskään tietoa siitä, kuinka usealle kohderyhmän jäsenelle viesti lähetettiin, joten tarkkoja määrällisiä tavoitteita oli vaikea asettaa. Li-

säksi saadut tulokset eivät vastanneet suunniteltuihin tutkimuskysymyksiin, joihin uskoimme saavamme vastauksia erityisesti luottamusmiehiltä.

Koemme, että olemme opinnäytetyömme kautta oppineet paljon tilastollisen tutkimuksen teosta ja kyselyn tekemisestä. Meillä kummallakaan ei ollut aiempaa kokemusta kyselyn varsinaisesta toteuttamisesta. Esimerkiksi huomasimme tuloksia analysoidessamme, kuinka tärkeää kysymysten asettelu ja muotoilu on. Kunnioitus kyselytutkimusten tekijöitä kohtaan kasvoi prosessin myötä, vastausten saaminen ei ole itsestään selvää. Myös yhteistyötaitomme ja kärsivällisyytemme ovat kasvaneet opinnäytetyöprosessin aikana. Olemme huomanneet, että tutkimusta tehdessä moni asia voi muuttua ja epäonnistua, tutkijoiden on vain opittava mukautumaan tilanteiden muuttuessa.

Kyselyjen kysymykset lähetettiin PAMin rekistereissä oleville Oulussa työskentelevien PAMin jäsenten sähköposteihin. PAM ei luonnollisesti voi antaa rekistereissään olevia sähköpostiosoitteita meidän käyttöömme ja viestien edelleen lähettäminen oli yksin heidän vastuullaan. Jälkikäteen ajateltuna olisi kuitenkin ollut ajankäytön ja asioiden sujuvuuden kannalta helpompaa, jos olisimme olleet konkreettisesti mukana lähettämässä viestejä. Viestien kulkiessa useiden henkilöiden kautta kohderyhmälle kuluu aikaa huomattavasti enemmän eivätkä viestit välttämättä päädy viimeiselle vastaanottajalle siinä muodossa kuin ensimmäinen lähettäjä sen on tarkoittanut. Esimerkiksi ensimmäinen viesti työntekijöille lähti sähköpostilla, jonka viestikenttä oli tyhjä. Saatekirje ja linkki kyselyyn olivat tuolloin vain sähköpostin liitteenä. Viestien lähettäjälle ei välittynyt toiveemme saatekirjeen kopioimisesta itse sähköpostin viestikenttään. Epäilemme, että työntekijät eivät uskaltaneet avata liitettä haittaohjelmien pelossa ja tämä voi olla yksi syy vähäiseen vastausmäärään.

Saatuamme tulokset työntekijöille suunnatusta kyselystä huomasimme myös sen, että meidän olisi tullut olla tarkempia kysymyksiä laatiessa ja asetellessa. Kysymys numero kuusi oli lähes sama kuin kysymys numero 10, molemmissa kysyttiin opiskeliko vastaaja tai työskentelikö hän muualla kaupan alalla työskentelyn lisäksi. Kysymys numero kuusi oli vain hieman suppeampi kuin kysymys numero 10, mistä syystä olisimme voineet jättää sen kokonaan pois. Huomasimme myös, että mikäli vastauksia olisi tullut enemmän ja olisimme voineet vertailla eri vastaajaryhmiä keskenään, olisi ollut hyvä kysyä myös vastaajan sukupuolta. Kysymyksen 15 viimeisessä kohdassa kysyimme oliko vastaaja samaa tai eri mieltä siitä, että he todellisuudessa tiesivät kenelle

lisätyötä tulisi tarjota. Jälkikäteen huomasimme, että vastauksia oli mahdotonta vertailla niihin vastauksiin, joita saatiin kyselyssä aiemmin esitettyyn avoimeen kysymykseen siitä kenelle lisätyötä tulee tarjota. Kysymys oli myös asetettu kyselyyn sen jälkeen kun olimme selittäneet vastaajille termin merkityksen. Mielestämme kysymyksen 15 viimeinen kohta oli epäonnistunut valinta kyselyyn.

Tutkimusmateriaalia ei mielestämme kertynyt tarpeeksi, joten tuloksia ei voi kutsua luotettaviksi, korkeintaan suuntaa-antaviksi. Suurimmat odotukset meillä oli nimenomaan luottamusmiesten haastattelujen suhteen. Koemme, että luottamusmiehiltä saatu tieto olisi ollut tutkimuksemme kannalta erittäin arvokasta. Luottamusmiehillä voi arviomme mukaan olla totuudenmukaisin kuva, työvuorolistoja suunnittelevien esimiesten ohella, lisätyön tarjoamisen haasteista ja siitä, millainen tilanne työelämässä todellisuudessa on. Väheksymättä lainkaan 51 työntekijän antamia vastauksia koemme, että tutkimus jäi osin vaillinaiseksi ja olisi kaivannut nimenomaan työntekijöitä edustavien luottamusmiesten kokemusta ja näkemystä aiheesta.

Olemme edelleen sitä mieltä, että valitsemamme aihe on tärkeä ja ajankohtainen. PAMilta saamamme tiedon mukaan he saavat usein yhteydenottoja jäseniltään liittyen lisätyön tarjoamiseen. PAMin työntekijät voivat kuitenkin jonkin verran hyödyntää opinnäytetyötä omassa työssään. Opinnäytetyö antaa heille taustatietoa epäkohdista työpaikoilla ja työntekijöiden tuntemuksista koskien lisätyön tarjoamista. He voivat käyttää saamiaan tietoja hyödyksi muun muassa miettiesään, mihin suuntaan työntekijöiden oikeuksia tällä saralla tulee kehittää, esimerkiksi työehtosopimuksia neuvotellessa. Toivomme myös, että opinnäytetyö havainnollistaa työnantajille työntekijöiden näkemyksiä ja toiveita lisätyön tarjoamisen suhteen.

Jatkotutkimuksena näkisimme työnantajien ja luottamusmiesten näkemysten esille tuomisen lisätyön tarjoamiseen liittyen. Koska PAMin edustajat toivat keskusteluissamme useaan otteeseen esille sen, että kokevat lisätyön tarjoamisen kaupan alalla yleisenä ongelmana, asia vaatisi tarkempaa selvittelyä myös työvuoroja laativien esimiesten ja luottamusmiesten näkökulmasta. Aiheena voisi olla esimerkiksi työvuorolistojen suunnittelun vaikutukset lisätyön tarjoamiseen. Tutkia voisi myös sitä, mitkä lisätyön tarjoamisen todelliset syyt ovat, sillä saamiemme tutkimustulosten mukaan kaupan alalla työntekijät haluavat tehdä nykyistä enemmän työtunteja. Vuokratyövoiman herättäessä työntekijöissä negatiivisia tunteita voisi tulevaisuudessa tutkia vuokratyövoim-

man käytön todellisia vaikutuksia talon omalle henkilökunnalle tarjottavaan lisätyöhön ja työtunteihin.

LÄHTEET

Aalto, M. 2013. Osa-aikatyölle kiintiö, esittää PAM:n pääluottamusmies. Kansan Tahto. Hakupäivä 28.8.2013, <http://www.kansantahto.fi/2013/07/osa-aikatyolle-kiintio-esittaa-pamn-paaluottamusmies/>.

Edilex. 2013. Osa-aikainen kukkamyyjä voitti lisätyökiistan. Hakupäivä 9.3.2014, <http://www.edilex.fi.ezp.oamk.fi:2048/uutiset/37002?offset=1&perpage=20&phrase=Kouvolan+hoivoikeudessa+elokuussa+2012&sort=relevance&searchKey=606813>.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta. HE 34/1996 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 157/2000 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta. HE 239/2010. Hakupäivä 17.10.2013, <http://www.edilex.fi.ezp.oamk.fi:2048/he/fi20100239.pdf>.
Helsingin hovioikeus 8.12.1994.

Hulkko, L. & Pärnänen, A. 2006. Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tilastokeskus. Hakupäivä 20.5.2013, http://www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt_04_06_osa-aikatyo.html.

Kauhanen, M. 2005. Työssäkäynnin ja taloudellisen syrjäytymisen dynamiikka: Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö.

Kaupan työehtosopimus 1.4.2012 – 30.4.2014.

Keski-Suomen käräjäoikeus 13/1571.

KKO 1996:105. Finlex.

Laki elinkeinon harjoittamisen oikeudesta 27.9.1919/122.

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

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Lith, P. 2010. Vuokratyövoima Suomessa 2008–10. Muistio koti- ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön laajuudesta, pelisäännöistä ja henkilöstöpalveluyrityksistä. Suomen kansainvälistyvä harmaa talous, liite 6. Hakupäivä 21.3.2014,
<http://web.eduskunta.fi/dman/Document.php?documentId=el16910101949623&cmd=download>.

Moilanen J. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Hämeenlinna: Talentum.

Palvelualojen ammattiliitto. 2013a. Keskeiset ehdotukset osa-aikatyöhön liittyvän lainsäädännön kehittämiseksi. Hakupäivä 22.5.2013, <http://www.pam.fi/fi/uutiset/Sivut/Keskeisiaehdotuksistaosa-aikatyohonliittyvanlainsaadannonkehittamiseksi.aspx>.

Palvelualojen ammattiliitto. 2013b. Lisätyöopas. Hakupäivä 10.5.2013,
http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuhde/lisatunnit/Documents/PAM_lisatyo_nettiin.pdf.

Palvelualojen ammattiliitto. 2013c. Keskimään työntekijät voittivat kiistan lisätunneista. Hakupäivä 10.11.2013, <https://www.pam.fi/fi/uutiset/Sivut/Tyontekijatvoittivatkiistanlisatunneista.aspx>.

Palvelualojen ammattiliitto. 2013d. Oletko laumasi leijona? Luottamusmiesvalinnat säännöt ja liitteet. Hakupäivä 12.8.2013, <http://www.pam.fi/fi/osallistu/luottamusmies/valinta/Documents/>.

Palvelualojen ammattiliitto. 2014a. PAM pähkinänkuoressa. Hakupäivä 13.4.2014,
http://www.pam.fi/fi/info/PAM_pahkinankuoressa/Sivut/Default.aspx.

Palvelualojen ammattiliitto. 2014b. Vuokratyö. Hakupäivä 12.4.2014,
<https://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuhde/Sivut/vuokratyo.aspx>.

Palvelualojen ammattiliitto. 2014c. Työsuhde. Hakupäivä 1.4.2014,
<http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuhde/Sivut/Default.aspx>.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Saarinen M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. Hämeenlinna: Talentum.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.

Satakunnan käräjäoikeus, 12/15847.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2013. Opiskelijat ja epätyypillistä työtä tekevät ovat usein köyhiä. Hakupäivä 26.10.2013,
http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/hankkeet/stop_koyhyys/opiskelijat_ja_epatyypillista_tyota_tekvat_ovat_usein_koyhia.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Luottamusmies. Hakupäivä 16.7.2013,
<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/apua-ja-turvaa-tyoelamassa/luottamusmies>.

Tilastokeskus. 2002. Toimialaluokitus. Hakupäivä 13.9.2013,
<http://tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2002/511.html>.

Tilastokeskus. 2005. Kun epätyypillisestä tuli tyypillistä. Hakupäivä 9.4.2014,
http://www.stat.fi/tup/tieto aika/tilaajat/ta_03_05_epatyypillinen.html.

Tilastokeskus. 2009. Pienituloisia 708 000 vuonna 2007. Hakupäivä 10.10.2013,
http://www.stat.fi/til/tjt/2007/tjt_2007_2009-01-19_tie_001_fi.html.

Tilastokeskus. 2012a. Tuloerot kasvussa myös vuonna 2011, hakupäivä 24.3.2014,
http://tilastokeskus.fi/til/tjkt/2011/tjkt_2011_2012-12-14_tie_001_fi.html.

Tilastokeskus. 2012b. Liitetaulukko 35. Vuokratyötä tekevät palkansaajat sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2009 – 2011. Hakupäivä 1.3.2014,
http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2011/13/tyti_2011_13_2012-03-09_tau_035_fi.html.

Tilastokeskus. 2013a. Liitetaulukko 13. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan 2012/08 - 2013/08, 15-74- vuotiaat. Hakupäivä 9.1.2014,
http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/08/tyti_2013_08_2013-09-24_tau_013_fi.html.

Tilastokeskus. 2013b. Mediaanitulo. Hakupäivä 10.10.2013,
<http://www.stat.fi/meta/kas/mediaanitulo.html>.

Tilastokeskus. 2013c. 2. Asuntokuntien mediaanitulo 30 770 euroa vuonna 2012. Hakupäivä 25.3.2014, http://www.stat.fi/til/tjkt/2012/01/tjkt_2012_01_2013-12-18_kat_002_fi.html.

Tilastokeskus. 2013d. Osa-aikatyöntekijöiden määrän kasvu hidastui. Hakupäivä 20.5.2013,
http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_005_fi.html.

Tilastokeskus. 2014. Liitetaulukko 13. Palkansaajat työsuhteen tyyppin mukaan 2013/01 - 2014/01, 15-74- vuotiaat. Hakupäivä 25.3.2014, http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/01/tyti_2014_01_2014-02-25_tau_013_fi.html.

Turun hovioikeus 10.1.2005 Nro 86.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Opinnäytetyö lisätyön tarjoamisesta kaupan alalla Oulussa

Sivu 1

Teemme opinnäytetyötä lisätyön tarjoamisesta kaupan alalla Oulussa Palvelualojen ammattiliitto PAMin toimeksiannosta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kaupan alalla olevia mahdollisia epäkohtia koskien lisätyön tarjoamista.

Tämä kysely on suunnattu vain Oulussa kaupan alalla työskenteleville työntekijöille.

Kysymyksiin vastaaminen on täysin luottamuksellista. Käsittelemme saamamme materiaalin niin, ettei yksittäinen työnantaja voi saada tietoonsa työntekijöidensä vastauksia.

Autathan meitä löytämään sekä onnistumiset että epäkohdat, jotka liittyvät lisätyön tarjoamiseen.

1. Nykyinen työnantaja?
 - a. Prisma
 - b. muu S-ryhmän kauppa
 - c. K-Citymarket
 - d. Kodin 1 tai Anttila
 - e. Muu K-ryhmän kauppa
 - f. Stockmann
 - g. Halpa-Halli
 - h. Muu, mikä?

2. Työkokemus alalla vuosina? a)
 - a. Alle 1 vuosi
 - b. 1-2 vuotta
 - c. 3-4 vuotta
 - d. 5-6 vuotta
 - e. yli 6 vuotta

3. Olen:
 - a. toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa /
 - b. määräaikaisessa työsuhteessa

4. Paljonko sopimustuntisi ovat työsopimuksessasi (tuntia/viikko) ?
5. Kuinka monta työtuntia teet keskimäärin viikossa?
6. Teetkö jotain seuraavista kaupassa työskentelyn ohella?
 - a. Työskentelen muualla
 - b. opiskelen
 - c. en kumpaakaan näistä

Sivu 2

Seuraavien kahden kysymyksen tarkoituksena on antaa kyselyn tekijöille tietoa siitä ovatko lisä- ja ylityö -käsitteet selkeitä ja tunnettuja työntekijöiden keskuudessa. Vastaa kysymyksiin omin sanoin lyhyesti.

7. Kerro lyhyesti mitä ylityö ja lisätyö tarkoittavat.

Sivu 3

Lisätyötä on työaikalain mukaan työnantajan työntekijöille tarjoama työ, joka ylittää työsopimuksessa määritellyn työajan, mutta joka ei kuitenkaan ylitä lakisääteistä säännöllistä työaika, eli 40 viikkotyötuntia (TAL 17 §).

Lakisääteistä **ylityötä** ovat tunnit, jotka tehdään työnantajan aloitteesta ja jotka ylittävät säännöllisen työajan (TAL 17 §).

8. Kenelle lisätyötä tulee tarjota?

Sivu 4

9. Jos olet osa-aikaisessa työsuhteessa (alle 37,5 h / viikko), olet siinä koska

- a. Haluan tehdä osa-aikaisia töitä
- b. Minulle ei ole tarjolla kokoaikaisia töitä
- c. En ole osa-aikaisessa työssä

Mikäli valitsit edellisessä kysymyksessä vaihtoehdon "haluan tehdä osa-aikatyötä" vastaa kysymykseen numero 10, muussa tapauksessa voit siirtyä suoraan kysymykseen numero 11.

10. Pääasiallinen syy sille, että haluat tehdä osa-aikatyötä (valitse 1-2 vaihtoehtoa)

- a. Opiskelu
- b. Terveydelliset syyt
- c. Perhe
- d. Toinen työ
- e. Eläkkeellä olo
- f. Ei taloudellista tarvetta kokoaikatyölle

11. Kuinka paljon haluaisit tehdä töitä?

- a. Alle 10 h / vk
- b. 11-20 h / vk
- c. 21-30 h / vk
- d. yli 30 h /vk

Sivu 5

12. Kuinka usein sinulle on keskimäärin tarjottu lisätyötä viimeisen puolen vuoden aikana?

- a. Viikoittain
- b. Kuukausittain
- c. Harvemmin
- d. Ei koskaan

13. Kuinka usein sinulle on tarjottu lisätyötä alle vuorokauden varoajalla viimeisen puolen vuoden aikana?

- a. Viikoittain
- b. Kuukausittain
- c. Harvemmin
- d. Ei koskaan

14. Mikä on tavallisin syy siihen, jos et ota lisätyötä vastaan?

Sivu 6

15. Arvioi seuraavia väittämiä *

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Lisätyötä tarjotaan työpaikallani tasapuolisesti työntekijöiden kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapa tai järjestelmä, jolla lisätyötä tarjotaan työpaikallani, on toimiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen tapaan, jolla lisätyötä tarjotaan työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, kenelle lisätyötä tulee tarjota	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mikäli et ole tyytyväinen lisätyön tarjoamiseen työpaikallasi, vastaa lyhyesti seuraaviin kysymyksiin.

16. Mihin asioihin lisätyötä tarjottaessa tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota?

17. Mikäli sinulla on idea tai kehitysehdotus lisätyön tarjoamiseen liittyen, kertoisitko siitä tässä:

Sivu 7

Kiitos vastauksistasi!

Vastauksesi on tallennettu onnistuneesti.

Mikäli haluat esittää kysymyksiä tai kommentoida kyselyä voit laittaa sähköpostia osoitteeseen k0kasi00(at)students.oamk.fi.