



YLEISIMMÄT TYÖEHTOSOPIMUS- RIKKEET HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALALLA

Työntekijän näkökulma

Ida Saastamoinen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2011
Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen Ammattikorkeakoulu
Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

SAASTAMOINEN IDA: Yleisimmät työehtosopimusrikkeet hotelli- ja ravintola-alalla, Työntekijän näkökulma

Opinnäytetyö, 45 s., Liitteet 15 s.
Toukokuu 2011

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia yleisimpiä työehtosopimusrikkaita hotelli- ja ravintola-alalla. Tutkimuskysymykset työssä ovat ”Mitkä ovat yleisimpiä työehtosopimusrikkaita hotelli- ja ravintola-alalla työntekijän näkökulmasta” ja ”Miten hyvin työntekijät tuntevat oman työehtosopimuksensa”. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella menetelmällä kyselylomakkeen avulla. Lisäksi tutkimusta varten haastateltiin Palvelualojen ammattiliitto PAM Ry:n edustaja Niina Koivuniemeä. Kyselyyn vastasi 80 hotelli- ja ravintola-alan työntekijää.

Tutkimuksessa selvisi, että rikkeitä tapahtuu alalla jatkuvasti. Ainoastaan kaksi vastaajaa ei ollut kohdannut työuransa aikana työehtosopimusrikkaita. Yleisimmiksi rikkeiksi nousivat tutkimuksen perusteella erilaiset työvuorolistaan liittyvät rikkeet, työntekijöiden eriarvoinen kohtelu sekä erilaiset palkkaan ja työaikoihin liittyvät rikkeet. Kyselyssä tiedusteltiin myös, käytetäänkö vastaajan työpaikalla paikallista sopimista, sillä paikallinen sopiminen voi vaikuttaa työpaikan käytäntöihin. Suurin osa vastanneista ei kuitenkaan tiennyt, mitä paikallisella sopimisella tarkoitetaan, ja se oli tutkimuksen mukaan työpaikoilla harvinaista. Tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista tunsi työehtosopimuksen kohtalaisesti tai hyvin.

Niina Koivuniemen haastattelun ja tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että tietyt työehtosopimusrikkeet ovat hotelli- ja ravintola-alalla erittäin yleisiä. Myös useissa vastaajien kommentteissa toistuivat samat rikkeet. Erityisesti vastaajat ilmaisivat mielipiteensä siitä, että rikkeisiin on vaikea puuttua, koska se vaikuttaa jatkossa työntekijän kohteluun työpaikalla. Työantajat laiminlyövät työehtosopimuksen noudattamista sekä tietämättömyyttään että tahallisesti. Työntekijöiden koulutus on työehtosopimuksen tuntemisen kannalta erittäin tärkeää. Tieto edesauttaisi työntekijöitä pitämään oikeuksistaan paremmin kiinni, jolloin rikkeet todennäköisesti vähenisivät.

Avainsanat: työehtosopimus, rikkeet, sopimisen historia.

ABSTRACT

Tampereen Ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hotel and Restaurant Management

SAASTAMOINEN, IDA: The Most Common Breaches of the Collective Agreement in the Hotel and Restaurant field, Employees' Point of View

Bachelor's thesis, 45 pages, appendices 15 pages
May 2011

The goal of this thesis was to study the most common breaches of the collective agreement in the hotel and restaurant field. The most important questions were "Which are the most common breaches of the collective agreement in the hotel and restaurant field from the employees' point of view?" and "How well do the employees know their own collective agreement?". The study was quantitative and was conducted with a questionnaire. In addition, Niina Koivuniemi from Service Union United PAM was interviewed. 80 employees answered the questionnaire.

The study showed that breaches are very common. Only two of the respondents had not run into breaches in their career. The most common breaches appeared to be related to work schedules, equality between employees, and salary. The questionnaire also charted about the usage of local bargaining, which could influence the details and customs between different enterprises. Although most of the respondents were familiar with their collective agreement, they didn't know about the local bargaining.

Based on the conducted study and the interview of Niina Koivuniemi, it is obvious that certain breaches are common in the hotel and restaurant field. The respondents expressed their concern especially towards the fact that these breaches were difficult to confront with the employers. Employers neglect the collective agreement both by purpose and by accident. Employees' good knowledge of the collective agreement helps them to hold on to their rights and diminishes the number of breaches.

Key words: Collective agreement, breach.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 SOPIMISEN HISTORIA	6
2.1 1800-luku.....	6
2.2 1900-luvun alku	7
2.2.1 Suomi itsenäistyy	8
2.2.2 Työväen nousu	10
2.3 1970–2000	12
3 TYÖEHTOSOPIMUKSEN MERKITYS JA TÄRKEIMMÄT KOHDAT	15
3.1 Työsopimusasiat	17
3.2 Työaikamääräykset	18
3.3. Palkanmaksu.....	22
3.4 Vuosiloma.....	24
3.5 Sairausajan palkka	26
3.6 Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu	26
3.7 Työpaikkakohtainen eli paikallinen sopiminen.....	28
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	31
5 TUTKIMUSTULOKSET	33
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	39
LÄHTEET	44
LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Selvitän opinnäytetyössäni yleisimpiä työntekijäpuoleen kohdistuvia työehtosopimusrikkkeitä hotelli- ja ravintola-alalla. Työntekijä on työsuhteessa heikompi osapuoli, jolle on työehtosopimuksessa pyritty takaamaan vähimmäisehdot, joita työnantajan tulee työsuhteessa noudattaa. Monet yritykset kunnioittavat työehtosopimusta, mutta alalta löytyy myös työpaikkoja, joissa säädöksiä ei tunnetta riittävän hyvin tai niitä ei edes pyritä noudattamaan.

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena tutkimuksena kyselylomakkeen avulla. Tutkimuksen lisäksi haastattelen Palvelualojen Ammattiliitto PAMin edustaja Niina Koivuniemeä, jotta saan kuvan myös liiton kannasta yleisimpiin rikkeisiin ja tätä kautta paremman pohjan kyselylomakkeeni kysymyksiin. Tutkimuskysymykset työssäni ovat ”Mitkä ovat yleisimpiä työehtosopimusrikkkeitä hotelli- ja ravintola-alalla työntekijän näkökulmasta” ja ”Miten hyvin työntekijät tuntevat oman työehtosopimuksensa”.

Työn teoriaosuus käsittelee sopimisen historiaa Suomessa sekä työehtosopimuksen merkitystä ja tärkeimpiä kohtia. Lähteinä olen käyttänyt sekä kirjallisuutta että verkkosivuja. Tärkein verkkolähteeni on Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, jota pidän valtakunnallisena järjestönä luotettavana lähteenä. Kauppisen työmarkkinamallia käytin toissijaisena lähteenä, kirjan avulla sain käsiini vanhoja tutkimuksia, joita olisi muuten ollut vaikea löytää.

Kyselyyn vastasi 80 hotelli- ja ravintola-alan työntekijää. Suurin osa vastaajista työskenteli kyselyn tekemisen aikaa osa-aikaisesti.

2 SOPIMISEN HISTORIA

Koko työmarkkinasuhteiden historia on järjestöjen ja valtion välisten vuorovaikutuksien historiaa (Kauppinen 2005, 34). Pohjoismaissa työehtosopimukset ovat säädelleet työmarkkinasuhteita 1900-luvulta alkaen. Suomessa työväenyhdistysliike oli heikko talvisodan loppuun asti ja jäsenmäärät pysyivät pieninä aina vuoteen 1945 asti. Valtakunnalliset työehtosopimukset yleistyivät toisen maailmansodan jälkeen ja työmarkkinajärjestöjen vaikutusvalta kasvoi 1960-luvulla. Tuolloin tehtiin myös ensimmäiset tulopoliittiset ratkaisut, jotka vahvistivat ammattiyhdistysliikkeen kehitystä. Nykyään Suomen ammattiyhdistysliike on kansainvälisestä näkökulmasta poikkeuksellisen vahva. (SAK 2009b.)

2.1 1800-luku

Suomi liitettiin Venäjän keisarikuntaan vuonna 1809. Yhteiskunta oli kehitysmaan kaltainen ja syntyvyys ja kuolleisuus olivat korkealla. Pääelinkeino oli maatalous ja Suomesta löytyi vain muutamia taloudellisesti kehittyneitä saarekkeitä. Taloudellinen kasvu tapahtui kuitenkin vähitellen, kun rautatiet ja maantiet kytkivät Suomen tiiviimmin kansainvälisiin markkinoihin. (SAK 2008.)

Kansalaisyhteiskunta alkoi muodostua, kun sanomalehtiä ja yhdistyksiä perustettiin. Valtiovalta purki kauppaa ja teollisuutta säädelleitä rajoituksia. Työntekijän velvollisuus pysyä saman työnantajan palveluksessa koko ”pestin” ajan poistui kun laillinen suojele lakkautettiin 1883. Näin työntekijä sai suuremmat mahdollisuudet oman työvoimansa myymiseen. Työntekijän asema oli kuitenkin hyvin heikko. (SAK 2008.)

Vaatimukset kirjallisista sopimuksista alkoivat 1800-luvun loppupuolella. Räättäliit, peltisepät, käsityöläiset ja rakennusalan työntekijät kuuluivat ensimmäisten kirjallisten sopimusten piiriin. Ensimmäiset tehdasteollisuuden sopimukset tehtiin metallialalla. Kirjalliset sopimukset olivat kuitenkin erittäin harvinaisia ennen suurlakkoa vuonna 1905. (Mattila 1969, 265; Mansner 1981,101, Kauppisen

2005, 38 mukaan.) Useat työnantajat ja työnjohtajat perustivat ammattiosastoja ja myös ensimmäiset naisammattiosastot perustettiin ennen vuosisadan vaihtumista. Suomen ensimmäinen ammattiliito, Suomen Kirjaliitto, perustettiin 1894. (SAK 2008.)

Japanin ja Venäjän välinen sota alkoi 1904 ja samalla lakot levisivät Venäjältä Suomeen. Suurlakko vuonna 1905 oli iso muutos, joka kyseenalaisti kaikki aiemmat valtarakenteet. Työväenliike radikalisoitui ja oikeistopuolueiden kannattajat lähtivät työväenyhdistyksistä. Ammattiosastot tukivat vahvasti SDP:n (Suomen Sosiaalidemokraattinen Puolue) toimintaa. Työnantajat vetäytyivät järjestöjen toiminnasta ja alkoivat avoimesti vastustaa työntekijöiden järjestäytymistä. Venäjän otteen kiristyminen vaikeutti järjestöjen toimintaa. (SAK 2008.)

Ammattiosastojen ja liittojen perustaminen ei ollut itsestään selvää, sillä ammattiosastojen piti erota poliittisista liikkeistä, jotta työntekijöiden keskinäinen hajaannus saataisiin vähenemään (Kettunen 1987, 239, Kauppisen 2005, 39 mukaan). Ammattiosastot alkoivat painostaa työnantajia lakkojen avulla, mutta 1800-luvun alkupuolella tehdyt sopimukset jäivät vain kokeiluiksi. Taloudellisen tilanteen heikkeneminen vaikutti omalta osaltaan työnantajien kielteiseen suhtautumiseen. Sopimustoiminta kuitenkin jatkui lähinnä käsityöläisten ja rakennustyöläisten keskuudessa. (Mansner 1981, 105, Kauppisen 2005, 39 mukaan.)

2.2 1900-luvun alku

Työväen jäsenverkko laajeni 1905 suurlakon jälkeen. Poliittiset muutokset paljastivat kuitenkin, kuinka epävakaalla pohjalla ammattiyhdistystoiminta vielä oli ja jäsenmäärät kääntyivät pian laskuun. Suomen Ammattijärjestö perustettiin 1907. Ajateltiin että joukkojen yhteen kokoaminen tekisi ammattiyhdistysliikkeestä vahvemman ja lakkotoiminta saataisiin näin järjestettyä paremmin. Suomen Ammattijärjestö jäi kuitenkin heikoksi ja järjestäytymisaste oli vain 10–15 prosentin luokkaa. Ammattiosastot olivat työntekijöille kuin kestikievereita, joihin he tulivat vain vierailemaan. Sitoutuminen omaan ammattiliittoon oli heikkoa. Työläiset olivat usein ammattiliittojen jäseniä vain silloin, kun järjestöt ajoivat palkankorotuksia. (SAK 2008.)

Työnantajat perustivat omia liittojaan torjuakseen ammattiliittojen vaikutukset. Työnantajien keskusjärjestö Suomen Yleinen Työnantajaliitto (myöhemmin Työnantajain Keskusliitto) perustettiin 1907. Uuden järjestön jäseninä oli sekä työnantajaliittoja että yksityisiä yrityksiä. Tavoitteena oli luoda vastaliike ammattiyhdistyksille ja keskittää työnantajien voimavarat. (SAK 2008.)

Keskusjärjestöjen synty tapahtui yhteiskuntapoliittisen levottomuuden innostamana tai pelottamana. Taustalla ei ollut ammattiliittojen ja – osastojen vahvistuminen niin kuin muissa Pohjoismaissa. Työehtosopimukset säätelivät työsuhteita vain satunnaisesti ja paikallisesti, mutta joillain aloilla oli työehtosopimuksia, jotka velvoittivat sopimuksen tehneet työnantajat käyttämään vain järjestäytyneitä työntekijöitä. Suurlakon tuoman paineen jälkeinen taantuminen johti taloudellisen tilanteen laskuun ja myös työehtosopimusten määrä väheni. (SAK 2008.)

2.2.1 Suomi itsenäistyy

Ensimmäisen maailman sodan alussa (1914) Suomi oli osa sotaa käyvää imperiumia, mutta suomalaiset eivät olleet asevelvollisia. Sotilasmääräykset kielsivät lakot ja mielenosoitukset ja lakkokielto antoi työnantajille etulyöntiaseman työpaikoilla. Venäjän maaliskuun vallankumous vuonna 1917 toi kuitenkin vapauden ja levottomuuden myös Suomeen. Suomen Ammattijärjestö kehotti liittoja taistelemaan kahdeksan tunnin työpäivän puolesta. Monet uudet ammattiryhmät olivat valmiita puolustamaan oikeuksiaan. Vuonna 1917 Ammattijärjestö julisti suurlakon, joka johti sekä merkittävien lakien vahvistamiseen että ajoi Suomen entistä lähemmäksi sisällissotaa. Eduskunta julisti Suomen itsenäiseksi 6.12.1917. Epäluulot ja väkivalta lisääntyivät entisestään ja valko- ja punakaarti ajautuivat kansalaissotaan. (SAK 2008.)

Sekä valko- että punakaarti syyllistyivät sodan aikana murhiin, sota surmasi yhteensä 30 000- 40 000 ihmistä. Valkoiset voittajat halusivat nujertaa työväenliikkeen lopullisesti ja kaikkien työväenjärjestöjen toiminta kiellettiin. Ammattiyhdistysliike kärsi raskaita tappioita, tuhansia jäseniä oli kuollut ja osa oli paennut

Neuvosto-Venäjälle. Viranomaiset vainosivat ammattiliikkeiden johtajia ja rivimiehiä. Vaino loi työväenliikkeeseen yhteishenkeä mutta samalla eristi työväenjärjestöt muusta yhteiskunnasta täysin. (SAK 2008.)

Suomen Työnantajain Keskusliitto (STK) kokoontui 1918 ensimmäisen kerran kansalaissodan jälkeen. Kokous avattiin ilmoittamalla, että STK:n silloinen puheenjohtaja Gösta Björkheim oli löydetty kuolleena Kymijoen rantaan. Seuraavien vuosikymmenten työmarkkinasuhteita leimasi työnantajien sosialisteja kohtaan tuntema viha, eikä STK pyrkinyt maailmansotien välisenä aikana rakentamaan yhteistyöhön ammattiyhdistysliikkeen kanssa. Ammattiyhdistystoiminnan jäsenistö tiesi olevansa mukana vasemmistolaisessa toiminnassa, mutta puoluepoliittinen jako oli epäselvä. (SAK 2008.)

Yritykset pitivät tiukasti kiinni yksinoikeudestaan määrätä palkka- ja työehdoista, eivätkä työnantajat saaneet STK:n mukaan neuvotella ammatillisten järjestöjen kanssa. Eräät yritykset tarjosivat niin sanottuja orjakontrahteja, joiden mukaan työntekijä sai lisäpalkkiota niin kauan kuin hän pysyi järjestäytymättömänä. Ne työntekijät, jotka osallistuivat ammattiyhdistystoimintaan, saatettiin häätää työsuhteasunnoista, ja työnantajat yrittivät estää työntekijöiden siirtymisen työtaistelun ajaksi muihin töihin laatimalla mustia listoja. STK perusti 1928 erillisen työläisilaston, johon oli koottu luetteloita niistä työntekijöistä, joita toisten työnantajien ei pitänyt ottaa töihin. (SAK 2008.) Työnantajat perustelivat kielteistä asennettaan ammatillisiin järjestöihin näiden maanpetturuudella ja kommunistisuudella (Mansner 1981, 250–253, Kauppisen 2005, 43 mukaan). Palkansaaja-järjestöihin kohdistettu epäluottamus puolestaan yllytti näitä entistä radikaalimpiin toimenpiteisiin. Demokraattinen puolue erosi kommunisteista. (Kettunen 1986, 15–18, 491–492, Kauppisen 2005, 43 mukaan.)

Hallitus ja virkamiehet uskoivat, että normalisoimalla työmarkkinasuhteet työehtosopimuksiin perustuviksi voitaisiin yhteiskuntarauha turvata paremmin. Eduskunta hyväksyi työehtosopimuslain 1925, mutta tällä ei ollut juuri merkitystä koska työnantajat eivät suostuneet yleensä sovitteluun edes valtion nimeämän sovittelijan välityksellä. (SAK 2008.) Kärjistyneistä suhteista huolimatta itsenäisyyden alkuaika oli merkityksenkäs sosiaalisten uudistusten vuoksi. Valtiovallan rooli kansan eheyttäjänä korostui. Vei aikaa ennen kuin lakeja alettiin

käytännössä soveltaa, mutta 1930-luvulla luokkarajojen purkautuessa alkoi kypsyä ajatus siitä, että työmarkkinaosapuolten tulisi tunnustaa toisensa ja että yleissopimukset olisi saatava muiden Pohjoismaiden tavoin myös Suomeen. (Kauppinen 2005, 45.)

2.2.2 Työväen nousu

Oikeistoradikaalien vaikutuksen alla oleva ammattiyhdistystoiminta oli henkito-reissaan. Vuonna 1930 seitsemän ammattiliittoa kokoontui perustamaan Suomen Ammattiyhdistyksen Keskusliittoa (SAK). SAK oli omien sääntöjensä mukaan poliittisesti riippumaton, mutta käytännössä järjestö oli sosiaalidemokraat-tien perustama ja sen tavoitteena oli sosialismi. (SAK 2008.) SDP:ssä tapahtu-vat ristiriidat johtivat kuitenkin hajaannukseen ja vasta 1969 saatiin aikaan eheytyminen, jossa hajanaiset ammattiliitot koottiin yhteistoimintaan. (Saarinen 2007, 1.)

SAK:n kilpailevaksi keskusjärjestöksi perustettiin Suomen Ammattijärjestö SAJ vuonna 1960. Taistelu jäsenistä murensi pahasti teollisuusperiaatetta, jonka mukaan kaikki samalla teollisuudenalalla työskentelevät kuuluivat samaan liit-toon. SAJ yritti vahvistaa asemaansa perustamalla pieniä ammattiliittoja, jotka ajoivat aina vain yhden tietyn ammattiryhmän etuja. (Mansner 1990, 83, Kaup-pisen, 2005, 52 mukaan.) Toiminta oli aluksi hyvin tehokasta, koska ammattilii-tot saivat lakkoilemalla helposti palkankorotuksia. Hajaannus päättyi kuitenkin 1969 kun SAK ja SAJ solmivat yhdentymissopimuksen. (Kauppinen 2005, 52.) Työntekijäpuolella on ollut vuodesta 1970 ainoastaan yksi keskusjärjestö, SAK. (Saarinen 2007, 1.)

1930-luvulla vientiteollisuuden elpyminen käynnistivät ripeän taloudellisen kas-vun. Oikeistoradikaalien Lapuan liikkeen epäonnistuminen käänsi poliittisen suhdanteen ja SDP:n kannatus nousi. Vaalimenestys lisäsi toiveikkuutta am-mattiyhdistysliikkeissä ja jäsenmäärät kasvoivat nopeasti. 1938 liittoja oli jo 19 ja jäseniä yli 70 000. Ammattiyhdistysliike oli kuitenkin vielä 1930-luvun lopulle sen verran heikko, että liikkeeseen kuulumisen tiesi yleensä ongelmia. Järjes-

täytyminen oli rohkea kannanotto. Työtaistelut lisääntyivät ja työehtosopimukset sekä paikalliset palkkalupaukset yleistyivät. (SAK 2008.)

2.2.3 Liittojen nousu ja tulopolitiikan tuleminen

Jatkosodan aikana 1941–1943 järjestäytyneiden määrä kasvoi edelleen. Rauhan tultua työläiset vaativat palkkoihin ja työoloihin merkittäviä muutoksia. Myös teollistuminen vauhditti järjestäytymistä. Toiminta ulottui uusille aloille ja paikkakunnille, ammattiosastojen määrä kaksinkertaistui vuonna 1945. Yhteiskunnassa tapahtui syvälinen muutos, jonka seurauksena ammattiyhdistysliike sai pysyvän jalansijan. (SAK 2008.)

Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan liitto HRHL perustettiin 1933. Liiton tavoitteina olivat ammatin arvostuksen kohottaminen, työn tarpeellisuuden ja välttämättömyyden esiintuominen sekä palkkausepäkohtiin puuttuminen. Ensimmäinen hotelli- ja ravintola-alan valtakunnallinen työehtosopimus solmittiin vuonna 1946. (Saarinen 2007, 1.)

Toisen maailmansodan jälkeen syntyi valtakunnallisia palkkapäätöksiä ja työehtosopimuksia. Vuoden 1945 palkkapäätös nosti naisten palkkoja, mutta virallisti miesten ja naisten väliset palkkaeron 10–15 prosentin suuruiseksi. Työehtosopimusten läpimurto siis sekä supisti miesten ja naisten palkkaeroa että vakiinnutti sen. Naiset kokivat erillisten naispalkkojen olevan epäoikeudenmukaisia. (SAK 2008.)

Työnantajat vastustivat palkkaerojen pienentämistä, koska ajattelivat korkeampien palkkoja saaneiden vaativan eroa takaisin. Ammattiyhdistysliike vaati periaatteessa naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua sekä palkkauksessa että työehdoissa. Ammattiliitot tekivät kuitenkin työnantajien kanssa sopimuksia, joissa oli vain sukupuolesta johtuvia eroja. Sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä on edelleen yksi työmarkkinoiden suurimmista kiistakysymyksistä. (SAK 2008.)

Teollisuustyöntekijöiden ansiot nousivat 1950-luvulla hieman. Palkkapolitiikka suosi edelleen urakkapalkka-aloja ja aikapalkkalaiset jäivät kehityksessä jälkeen. Tuntipalkkalaiset alkoivat arvostella palkkasäännöstelyä. Elinkustannukset nousivat rajusti 50-luvun loppupuolella ja SAK vaati STK:lta palkankorotuksia. Neuvottelut päättyivät tuloksettomina jolloin SAK päätti, että yleislakko alkaa maaliskuussa 1956, ellei sopuun päästä. Lakko alkoi 1.3.1956 ja kesti 19 päivää. Palkankorotukset saatiin lakon jälkeen. (SAK 2008.)

SAK ja STK pääsivät yhteisymmärrykseen vuoden 1960 työttömyysturvauudistuksessa, joka nosti korvauksia ja pidensi työttömyyspäivärahan maksuaikaa. Työttömyyskassat toimivat ammattiliittojen yhteydessä ja lakimuutos paransi työttömyyskassojen maksukykyä. STK:n ja SAK:n suhde muuttui vuorovaikutukseen perustuvaksi. Näin syntyneellä Suomen mallilla oli suuri vaikutus poliittisten ratkaisujen sisältöön. (SAK 2008.)

Vuonna 1968 poliittiset monivaiheiset neuvottelut johtivat tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun, niin sanottuun Liinamaa-ratkaisuun. Ratkaisu kytki palkat, hinnat, korot, työttömyysturvan, eläkeratkaisut ja monet muut sosiaalipoliittiset ratkaisut yhdeksi paketiksi. Tulopoliitiikka tasoitti tuloeroja ja paransi ammattiyhdistystoiminnan asemaa. Ammattiliitot ja työnantajajärjestöt saivat valtiolta sivustatukea, kun lainsäädäntö hyväksyi liittojen jäsenmaksut verovähennyskelpoisiksi. (SAK 2008.)

Tulopoliittisiin ratkaisuihin sisältyi järjestöjen omia etuja ja ”yhteistä hyvää”. Koko yhteiskuntaa koskeneilla ratkaisuilla pyrittiin alkuvuosina turvaamaan yhteiskuntarauhaa pelkän talouspolitiikan korjaamisen sijaan. (Kauppinen 2005, 56–57.) Tulopoliitiikan kaudelle oli tyypillistä, että palkansaajajärjestöt laativat listan työsuhteiden parantamisen ehdoista ja työnantajien roolina oli jarruttaa tätä kehitystä. Hallitus etsi osapuolten välille kompromissin. (Kauppinen 2005, 58–59.)

2.3 1970–2000

Suomen työmarkkinoiden siirtyessä tulopoliitiikan aikaan lähes kaikkien ammattiliittojen jäsenmäärät kasvoivat. Järjestäytymisestä tuli kansalaistapa. Köyhät ja

epävakaat ammattiliitot muuttuivat 1970-luvulla merkittäviksi yhteiskunnallisiksi instituutioiksi. Suomen ammattiyhdistysliike jakautui ammattiliittoihin ja keskusjärjestöihin erilaisten järjestysperusteiden mukaisesti. Ammattiliittoon kuluminen ei ollut Suomessa enää puoluepoliittinen valinta tai uskonnollinen kannanotto kuten monissa Euroopan maissa. (SAK 2008.)

Nykyisen ammattiliikkeen vahvuutta voidaan selittää sillä, että järjestäytyminen tapahtui samaan aikaan kun suomalainen yhteiskunta modernistui. Suomen muusta Euroopasta poikkeava nopea, tosin epävakaa, talouskasvu mahdollisti hyvän pohjan ammattiyhdistysliikkeen vahvistumiselle aina vuoteen 1990 asti. Palkat ja sosiaaliturva paranivat ja työaika lyheni. (SAK 2008.)

Suomi oli 1980-luvulla palkkatyöyhteiskunta ja perinteisten työläisammattien osuus alkoi laskea. Erilaiset palvelu- ja toimihenkilöammatit yleistyivät. Talous- ja työmarkkinakehitys oli kuitenkin vielä ailahtelevaa ja työntaisteluiden määrä vaihteli vuosittain. Hajanainen kehitys ei vienyt työmarkkinajärjestöiden halua tai kykyä uusien tulopoliittisten ratkaisujen tekemiseen. (SAK 2008.)

SAK muuttui jäsenkunnaltaan vuosina 1970–2000. Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan liitto HRHL arvosteli SAK:n palkkaratkaisuja 1980-luvulla. HRHL irtautui syntyneistä kokonaisratkaisuista, koska se arvioi, että yleisiin sopimuskorotuksiin tyytyminen johtaisi käytännössä muita aloja huonompaan palkkakehitykseen. SAK sai kuitenkin paljon asioita aikaan. Esimerkiksi ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan siirtyminen, vuosityöajan lyhentäminen 32 tunnilla (eli pekaspäivät) ja työsuhdeturvan parantaminen tapahtuivat 1980-luvulla. (SAK 2008.) Majoitus- ja ravitsemisalalla vuosityöajan lyhennys on toteutettu juhla- ja pyhäpäivälyhennyksillä eli JP-vapailla. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 22.)

1990-luvulla Suomen markan arvon romahdus ja koko rahoitusjärjestelmää koskenut pankkikriisi lietsoivat paniikkia. Työttömyys nousi yli puoleen miljoonaa vuonna 1994. Lama ja oikeistohallitus innoittivat STK:n vaatimaan työehtojen heikentämistä ja työmarkkinajärjestelmän mullistamista. STK ajoi uudistusta, jonka mukaan palkat ja työajat sovittaisiin työpaikkakohtaisesti työnanta-

jan ja työntekijän välillä. Syksyllä 1992 käytiin tulopoliittisia neuvotteluja, jossa työmarkkinamallia oli määrä tarkastaa. Taloustilanne oli hyvin huono, tuhansia yrityksiä ajautui konkurssiin ja työttömyys kasvoi entisestään. Työnantajien keskusjärjestöt tukivat porvarihallitusta, joka halusi purkaa työehtosopimusten tarjoaman palkka- ja työehtojen vähimmäissuojan. SAK uhkasi hallitusta työtaistelulla, mikäli se ei perääntyisi. Hallitus luopui lopulta työlainsäädännön muutoksista. (SAK 2008.)

Korkea työttömyys muokkasi yritys- ja työpaikkarakenteita uusiksi. Tämä vaikeutti ammattiyhdistysten toimintaa kun ulkoistaminen ja runsas aliurakoitsijoiden käyttö yleistyivät. Erilaiset pätkätyöt heikensivät työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. (SAK 2008.)

Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan liitto, Kiinteistöalan liitto ja Teknisten ja erityisalojen liitto yhdistyivät vuonna 2000 Palvelualojen ammattiliitoksi (PAM). Yhdistynyt liitto oli tuolloin yli 200 000 jäsenellään SAK:n toiseksi suurin. (SAK 2008.)

Keskusta arvosteli voimakkaasti Suomen työmarkkinamallia ja työttömyysturvaan esitettiin olennaisia muutoksia. Ammattiyhdistysliike ei voinut hyväksyä tätä, sillä Keskustan ohjelma pyrki hajottamaan ammattiyhdistyksien yhteisvoiman. Ammattiyhdistyksissä koettiin vahvasti, että vaaleissa olivat vastakkain Halosen puolustama hyvinvointivaltio ja Esko Ahon ajama työmarkkinoiden murentaminen. Tarja Halonen valittiin Suomen ensimmäiseksi naispresidentiksi vuonna 2000. (SAK 2008.)

3 TYÖEHTOSOPIMUKSEN MERKITYS JA TÄRKEIMMÄT KOHDAT

Työehtosopimuslaki (1946/436) velvoittaa työehtosopimukseen sitoutuneet osapuolet välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen joko kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen. Sopimukseen sitoutuneet yhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset ja työnantajat sekä työntekijät välttävät työtaistelutoimenpiteitä ja noudattavat työehtosopimuksen määräyksiä. Palkansaajajärjestö sitoutuu siis jäsentensä puolesta takaamaan alalle työrauhan. Sopimuksen aikana ei saa järjestää lakkoja, jotka kohdistuvat työehtosopimuksen määräyksiin. (SAK 2009a.)

Työlainsäädäntö pohjautuu työntekijän suojeluperiaatteeseen. Lainsäädännössä ei ole niinkään puututtu työstä suoritettavien taloudellisten arvojen määriin, vaan se sisältää työntekijän suojelusäädäntöä, kuten esimerkiksi työajan pituutta ja työturvallisuutta koskevia lakeja. Työehtosopimuksissa on taas pyritty takaamaan työntekijälle työstä saatavan korvauksen minimi. (Saarinen 2007, 12.)

Työsopimuslaki on pääsääntöisesti pakottavaa oikeutta, ellei laissa ole säädetty mahdollisuutta poiketa jostain yksittäisestä säännöksestä. Säännöksistä voidaan poiketa tavallisesti vain työehtosopimuksilla, mutta jossain tapauksissa laista voidaan poiketa myös työsopimuksissa. Periaatteena on, että ristiriitatilanteissa noudatetaan etusijajärjestystä, jossa ylempi normi voittaa alemman. Ainoan poikkeuksen etusijajärjestykseen tekee niin sanottu edullisemmuussääntö. Se mukaan ylemmästä määräyksestä voidaan poiketa, mikäli se johtaa työntekijän kannalta edullisempaan tulokseen. Työehtosopimuksella voidaan siis sopia lakia edullisemmin ja työsopimuksessa taas voidaan sopia paremmat työehdot, kuin työehtosopimus määrittelee. Asia on ratkaistava objektiivisesti eikä työntekijän subjektiiviselle näkemykselle voida antaa arvoa. (Saarinen 2007, 12–13.)

Työmarkkinajärjestöjen merkitys suomalaisessa yhteiskunnassa on suuri. Työnantajille ja palkansaajille järjestelmä tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa etujensa ja oikeuksiensa edistämiseen. Tehokas toiminta perustuu siihen, että palkansaajat ja työnantajat ovat järjestäytyneet mahdollisimman laajasti ja että jä-

senet osallistuvat aktiivisesti järjestöjensä toimintaan. Käytännössä suurin osa työntekijöistä ja työnantajista onkin liittynyt omaan työmarkkinajärjestöönsä. (Saarinen 2007, 11.)

Järjestäytymisen edut molemmille osapuolille ovat selvät. Järjestäytynyt työntekijä saa järjestöltään tukea ja ohjausta, jota hän tarvitsee työehtojaan koskevis- sa asioissa. Työpaikan luottamusmies avustaa työntekijää ja hänellä on oikeus saada työnantajalta työntekijää koskevat tiedot niitä tarvitessaan. Järjestäytynyt työntekijä voi osallistua myös ammattiliittonsa tai keskusjärjestönsä järjestämiin koulutuksiin. Lisäksi jäsenmaksuun sisältyy työttömyyskassaosuus, jolloin jäsen saa työttömyyden kohdatessa ansioon suhteutettua työttömyyspäivärahaa. Myös järjestäytynyt työnantaja saa työnantajajärjestöltään tukea ja tietoa. Työn- antajajärjestöt kouluttavat jäsenyritystensä johtoa ja muuta henkilöstöä johta- mis- ja työsuhteasioissa sekä esimerkiksi työmenetelmien soveltamisessa. (Saarinen 2005, 11.)

Järjestöihin kuulumisen merkitsee myös velvollisuuksia, joista ehkä tärkein on jäsenmaksujen maksaminen. Jäsenmaksun määrä vaihtelee eri järjestöissä ja se on verovähennyskelpoinen. Työnantajat maksavat liitolle jäsenmaksua, joka määräytyy yleisimmin maksettujen palkkojen yhteismäärän perusteella. (Saari- nen 2007, 11.) Hotelli- ja ravintola-alalla työntekijöiden edustajana työehtosopi- muksen sopimusosapuolena toimii Palvelualojen Ammattiliitto PAM, työnantaji- en puolella Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry. (Matkailu- ja Ravintolapal- velut MARA Ry 2010, 12.)

Työnantajalla ja esimiehellä hänen edustajanaan on oikeus tulkita lakeja ja työ- ehtosopimuksen määräyksiä, mutta hän on myös aina vastuussa tulkintansa oikeellisuudesta. Työnantajan on hyvä tuntea työsuhdetta koskevat määräykset hyvin, sillä usein määräysten rikkomisesta seuraa sakko tai korvausvelvollisuus, joskus jopa molemmat. Järjestäytynyt työnantaja saa tarvittaessa apua ja neu- voja alansa työnantajajärjestöltä tai yrityksen omalta lakimieheltä. Työnantajan on aina noudatettava vähintään niitä ehtoja, jotka on määritelty alan työehtoso- pimuksessa ja lainsäädännössä. (Eräsalo 2011, 55.)

3.1 Työsopimusasiat

Työnantaja johtaa työtä ja antaa työntekijöille työtehtävät. Työnantaja myös palkkaa ja erottaa työntekijät. Työntekijällä on velvollisuus tehdä tarpeen vaatiessa muuta samanlaista tai siihen verrattavaa työtä, joka ei olennaisesti poikkea hänen omasta työstään. Työn alkaessa työnantaja perehdyttää työntekijän hänen työtehtäviensä lisäksi työn turvallisiin suoritustapoihin, mahdollisiin työturvallisuusriskeihin, sairauspoissaolokäytäntöihin, terveysthuollon sisältöön ja työorganisaatioon. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 12.)

Työnantajan tulee selvittää työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet. Työnantajan pitää kertoa myös, kuka toimii työpaikan luottamusmiehenä, työsuhtevaltuutettuna ja -asiamiehenä. Työntekijälle tulee antaa heidän yhteystietonsa. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 12.)

Työehtosopimusosapuolet suosittelevat kirjallista työsopimusta. Jos työsopimus on kuitenkin tehty suullisesti, työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista työsopimuslain mukaisesti kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai ennen ensimmäistä palkanmaksupäivää. (Eräsalo 2011,50.) Koeaika on enintään neljä kuukautta, mutta alle kahdeksan kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa se voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeaika alkaa siitä, kun työnteko alkaa ja sen aikana työsuhde voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta koeaikapurkuna. Tällöin työsuhde loppuu työpäivän päättyessä. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 12–13.) Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus työn tekemisestä sekä siihen liittyvistä ehdoista ja eduista. Työsopimussuhde syntyy, kun työsopimus on solmittu. Työsuhde alkaa silloin, kun työntekijä aloittaa yrityksessä työskentelyn. (Eräsalo 2011, 50–51.)

Työntekijällä on velvollisuus suorittaa hänelle annettu työ huolellisesti ja työnantajan määräyksiä ja ohjeita noudattaen. Työntekijä vastaa omasta työstään ja siihen liittyy yleensä myös itsenäistä päätöksentekoa. Työntekijällä on uskollisuusvelvollisuus, jonka mukaan työpaikan epäkohtia ei tulisi käsitellä yrityksen ulkopuolella. Oikea paikka ongelmatilanteiden selvittämiseen on työpaikka. Jokaisen työntekijän tulisi työskennellä niin, että asiat sujuisivat yrityksessä mah-

dollisimman hyvin. Työntekijän on noudatettava työpaikan työturvallisuussääntöksiä. (Eräsalo 2011, 53–54.)

Työntekijää koskee vaitiolovelvollisuus, eikä hän saa paljastaa tietoonsa tulleita ammatti- tai liikesalaisuuksia työsuhteensa aikana. Työntekijä ei saa myöskään tehdä työsuhteensa aikana tehdä kilpailevalle yritykselle töitä. Tätä ei noudateta majoitus- ja ravitsemisalalla kovin tarkasti, sillä alalla on paljon työntekijöitä, jotka toimivat useassa yrityksessä samaan aikaan osa-aikaisten ja vuokra-työsuhteiden vuoksi. (Eräsalo 2011, 54.)

Työnantajalla on aina oltava peruste työsuhteen päättämiseen ja syyn on oltava asiallinen. Perusteettomasta irtisanomisesta seuraa työnantajalle korvausvelvollisuus. Työsuhdetta ei siis pidä päättää harkitsemattomasti. Määräaikainen sopimus on jo sitä tehtäessä sovittu päättyväksi tietyinä ajankohtana. Jos ajankohta ei ole ollut selvillä sopimusta tehtäessä, on työnantaja velvollinen ilmoittamaan siitä työntekijälle heti asian selvittyä. (Eräsalo 2011, 160.)

Työntekijä tai työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisajat on määritelty alan työehtosopimuksessa ja ne määräytyvät työsuhteen keston perusteella. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanoutumisesta seuraavana päivänä ja sen ajalta maksetaan työntekijälle normaali palkka. Työntekijä on velvollinen työskentelemään työnantajalle irtisanomisajan loppuun asti, eli irtisanominen on sitova, ellei toinen osapuoli hyväksy sen perumista. Työnantaja ja työntekijä voivat päättää työsuhteen myös yhteisesti sopimalla, mikäli molemmat osapuolet ovat asiasta samaa mieltä, eikä kumpikaan näe työsuhteen jatkumista mahdollisena. (Eräsalo 2011, 160–161.)

3.2 Työaikamääräykset

Työaikajoustot perustuvat tavallisesti työehtosopimukseen. Työehtosopimusten osapuolilla on oikeus siirtää päätösvaltaa työajan järjestämisessä sekä muissa lain sallimissa asioissa myös työpaikkatasolle. (Saarinen 2005, 242- 243.) Työajaksi luetaan työn tekemiseen käytetty aika ja se aika, jonka työntekijä on vel-

vollinen olemaan työnantajan käytettävissä työpaikalla tai jossain muussa määrättyssä paikassa (Saarinen 2005, 246).

Työaika määräytyy kolmiviikkoisjaksoittain ja säännöllinen työaika on enintään 111 tuntia kolmea viikkoa kohden. Työntekijä on osa-aikainen, jos hänen työaikansa alittaa 111 tuntia kolmessa viikossa. Työnantaja ja työntekijä sopivat kiinteästä tai keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 16–17.)

Jos työnantaja ja työntekijä sopivat kiinteästä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta, tulee tämän työajan toteutua jokaisella kolmiviikkoisjaksolla. Jos on sovittu keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson työajasta, tulee sovittu työajan toteutua tarkastelujakson aikana. Tarkastelujakso on vuoden pituinen, ellei työpaikkakohtaisesti ole sovittu muuta. Jos työaika jää alle sovitus vähimmäisajan, työnantaja maksaa saamatta jääneiltä työtunneilta korvauksen. Työnantaja ei kuitenkaan ole korvausvelvollinen, jos tuntimäärä on jäänyt toteutumatta työntekijästä johtuvasta syystä tai palkattoman poissaolon takia. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 17.)

Työvuoron tulee pääsääntöisesti olla vähintään neljä tuntia pitkä. Työvuoro voi kuitenkin olla lyhyempi työntekijän pyynnöstä tai perustellusta syystä. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi palvelun kysynnästä johtuva työvoiman tarve, liikkeen aukiolo- tai palveluaikaan liittyvä syy tai työn lyhytkestoisuus. Työvuoron pituus saa olla enintään 10 tuntia. Kymmenen tunnin pituisia vuoroja ei kuitenkaan saa teettää kohtuuttomasti. Työntekijän omasta toivomuksesta voidaan teettää peräkkäisiä 10 tunnin vuoroja, mutta vuorokautinen työaika saa olla enintään 16 tuntia. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 18.)

Työvuorolista on laadittava niin, että se on työntekijöiden nähtävillä vähintään viikkoa ennen uutta kolmiviikkoisjaksoa, ellei työpaikkakohtaisesti olla sovittu muuta. Listaa ei voida laatia lyijykynällä. Työvuorolistasta tulee käydä ilmi työn alkamis- ja päättymisajat sekä vapaapäivät. Listaa ei saa muuttaa ilman työntekijän ja työnantajan suostumusta. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 21.)

Lepoaikaa työvuorojen välillä kutsutaan vuorokausilevoksi. Vuorokausilepo pitää antaa jokaisen 24 tunnin jakson aikana, joka alkaa työvuoron alkamisesta. (Saarinen 2005, 263–264.) Työvuorojen välinen lepoaika pitää olla vähintään 8 tuntia. Jos työntekijä on tehnyt peräkkäisinä päivinä vähintään 10 tunnin työvuoroja, on lepoajan oltava vuorojen välissä vähintään 10 tuntia. Työnantajan on pyrittävä järjestämään lepoaika pidemmäksi kuin ehdoton aika. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 18.)

Mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä sellaisiin tehtäviin, joita hänen osa-aikaiset työntekijänsä pystyvät tekemään, on näitä töitä tarjottava osa-aikaisille työntekijöille. Lisätyötä pitää tarjota 111 tuntiin asti kolmiviikkoisjaksoa kohti. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 12.) Osa-aikaisilla on etulyöntiasema tuotannollisten ja taloudellisten syiden vuoksi irtisanottuihin työntekijöihin nähden (Saarinen 2005, 20).

Jos yrityksessä on lomautettu tai irtisanottu työntekijöitä taloudellisten tai tuotannollisten syiden perusteella ja tänä aikana ilmeneekin työn tarvetta, tulee työtä tarjota ensisijaisesti lomautetuille. Mikäli lomautettuja ei ole, tulee työtä tarjota irtisanotuille, mikäli työsuhteen päättymisestä ei ole kulunut vielä yhdeksää kuukautta ja työntekijä on työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa. Työnantaja ei kuitenkaan syyllisty tarjoamisvelvollisuuden rikkomiseen, mikäli hän palkkaa irtisanottujen tilalle uusia työntekijöitä yrityksen sisältä. (Saarinen 2005, 20–21.)

Viiden päivän työviikkoa kohden ansaitaan kaksi vapaapäivää. Toinen näistä on 30 tunnin mittainen viikkolepopäivä V ja toinen vähintään 24 tunnin mittainen lisävapaapäivä X. Viikkolepopäivä on annettava jokaisella täydellä työssäoloviikolla, lisävapaapäivä voidaan antaa ansaintaviikon aikana tai se voidaan siirtää jonkin muun vapaan yhteyteen saman kolmiviikkoisjakson aikana. Mikäli X-päivä annetaan sillä viikolla, jolla se on ansaittu, pitää se mahdollisuuksien mukaan sijoittaa V-päivän yhteyteen. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 19.)

Työpäiväksi rinnastetaan myös viikolta toiselle siirretty X-päivä, tasoitusvapaa-päivä (annettu työajan tasoittamiseksi) sekä JP-vapaa (juhlapyhä). Vapaapäivi-

en välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää, mutta työntekijän aloitteesta tästä voidaan myös sopia toisin. Vapaapäiviä edeltävä vuoro tulee järjestää aamuvuoroksi ja vapaapäiviä seuraava vuoro iltavuoroksi, jos vapaapäiviä annetaan parillinen määrä peräkkäin. Tätä määräystä sovelletaan työpaikoissa, jotka ovat viikon jokaisena päivänä auki ja jossa työtä tehdään kolmessa vuorossa. Mikäli työntekijä tekee vapaapäivien välillä vain yhtä vuoroa, ei tätä määräystä tarvitse noudattaa. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 20.)

Vähintään joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi siten, että joko perjantai ja lauantai tai lauantai ja sunnuntai annetaan peräkkäisinä vapaina. Paikallisesti voidaan sopia, että vapaa annetaan sunnuntai-maanantai yhdistelmänä. Säännöstä voidaan poiketa myös työntekijän omasta halusta tai pakottavan syyn vuoksi. Säädos koskee niitä työntekijöitä, jotka ovat oikeutettuja V- ja X-vapaisiin. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 20.)

Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työaika voidaan järjestää keskimäärin 111 tuntiin myös työajan tasoittumisjärjestelmän avulla. Työaika tasoitetaan 111 tuntiin tasoittumiskauden eli enintään kuuden kolmiviikkoisjakson aikana. Yksittäisellä kolmiviikkoisjaksolla työaika saa tällöin olla enintään 129 tuntia. Tasoittumiskauden pituus sekä alkamis- ja päättymisajankohta tulee merkitä työvuorolistaan. Viikkolepopäivä V tulee antaa jokaisella työssäoloviikolla, mutta kaksi X-vapaata voidaan siirtää annettavaksi muuna ajankohtana tasoittumiskauden aikana. Työaika tasoitetaan joko päivittäistä työaika lyhentämällä tai antamalla erillisiä tasoitusvapaita (TS). Tasoitusvapaa TS merkitään työvuorolistaan ja se rinnastetaan työpäivään X-, V-, JP- ja vuosilomapäiviä laskettaessa. Tasoitusvapaa ei saa mennä vuosiloman tai vapaapäivän kanssa päällekkäin. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 24.)

Edellisessä kappaleessa esitelty tasoittumisjärjestelmä on niin sanottu 18 viikon tasoittumisjärjestelmä, josta on sovittu työehtosopimuksella. Paikallisesti voidaan sopia 27 viikon tasoittumisjärjestelmästä (9 x 3 viikkoa). Tällöin kolmiviikkoisjaksolla voidaan työskennellä 135 tuntia ja täyden tasoittumisjakson työaika on näin ollen 999 tuntia. V-päivät pitää antaa joka viikko, mutta X-päiviä voidaan siirtää tasoittumisjakson sisällä. Paikallisesti voidaan sopia myös vuosityöajasta. (Eräsalo 2011, 78.)

Työaikajoustolla saadaan aikaan myös palkkajoustoja. Työntekijä voi tasoittumisjärjestelmän mukaisesti työskennellä jaksokohtaisesti yli 120 tuntia ilman, että syntyy ylityötä. Tasoittumisjakso on aina kiinteä, eli tasoitettavaa työaika ei voida siirtää jaksolta toiselle. Tasoittumisjärjestelmää ei voida soveltaa osaikaisiin työntekijöihin, eikä yötyön aikahyvityksen piirissä oleviin työntekijöihin, joiden työaika on 90 tuntia kolmiviikkoisjaksoa kohden. (Eräsalo 2011, 78.)

3.3. Palkanmaksu

Kokoaikatyöntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa ja osa-aikaiselle työntekijälle tuntipalkkaa, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 159. Palkka määräytyy kokemusvuosien mukaan ja työnantaja ja työntekijä selvittävät kokemusvuodet työsopimusta solmittaessa, kuitenkin viimeistään ennen ensimmäistä palkanmaksua. Työntekijän siirtyessä työsuhteen aikana uuteen työtehtävään, jossa palkka on korkeampi, on uusi palkkaluokka sen vuosiportaan mukainen, joka on entistä taulukkopalkkaa lähinnä korkeampi. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 39.)

Palkkaa koskevat määräykset ja ehdot on kirjattu sekä työehtosopimukseen että työntekijän ja työnantajan väliseen työsopimukseen. Työsopimuslaista löytyy niin sanottu vähimmäispalkkapykälä, jonka mukaan työnantajan pitää noudattaa työehtosopimuksessa määrättyjä ehtoja. Tätä työsopimuslain säännöstä kutsutaan työehtosopimusten yleissitovuussäännöksi. (Saarinen 2005, 107.)

Työntekijälle on maksettava palkka työsuhteen päättymisestä seuraavana päivänä, mutta mikäli tämä ei ole palkkahallinnollisten syiden takia mahdollista, tulee palkka maksaa viimeistään 10. päivänä työsuhteen päättymisestä. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 49.) Kun työsuhde on voimassa ja työnantaja ei suorita palkkaa sen eräpäivänä, on työntekijällä oikeus vaatia korokolain mukainen viivästyskorke. Jos viivästys jatkuu pidempään, on työntekijällä myös oikeus purkaa työsopimus ja vaatia vahingonkorvauksia. Palkanmaksukausi päättyy työsuhteen päättyessä ja mikäli palkanmaksu viivästyy, on työntekijällä oikeus saada odotusajalta, kuitenkin enintään kuukaudelta, palkkaa. Odotusajalta ei kuitenkaan makseta palkkaa silloin, kun saatava ei ole selvä tai rii-

daton, tai jos sen viivästyminen johtuu laskuvirheestä tai muusta sen kaltaisesta. (Saarinen 2005, 126.)

Ammatit on jaettu työehtosopimuksessa palkkaryhmiin, joita on työntekijätasolla viisi. Palkkaryhmiin on sijoitettu saman vaatimusasteen ammattinimikkeitä ja lisäksi palkkaan vaikuttaa se paikkakunta, jossa työtä tehdään. Suomi on jaettu kahteen paikkakuntakalleusluokkaan (PKL). Työehtosopimuksessa on määritelty molemmille kalleusluokille omat palkkataulukot. Luokitus on edelleen voimassa työehtosopimustasolla, vaikka virallinen kalleusluokitus päättyi vuoden 2007 lopussa. Toisen paikkakuntakalleusluokan taulukkopalkat poistuvat nykyisen sopimiskauden aikana. (Eräsalo 2011, 86–87.)

Työehtosopimuksessa on määritelty myös erilaiset palkkaan kuuluvat lisät ja korotusosat. Lisät on määritelty kiinteinä summina ja niitä korotetaan yleensä samalla kuin peruspalkkojakin. Vuorotyölisä maksetaan iltatyölisänä kello 18–24 ja yötyölisänä 00–06 välillä tehdystä työstä. Sunnuntaina tai pyhäpäivänä tehdystä työstä maksetaan kaksinkertainen lisä. Varavastaavalisää maksetaan niiltä tunneilta, jolloin työntekijä on toiminut varavastaavana eli vastaavan hoitajan sijaisena anniskeluravintolassa. Varavastaavatunneilta maksetaan hovimestarin palkka. Kokemusvuosilisä määräytyy työntekijän työkokemuksen mukaan, ja siinä huomioidaan vastaavista tehtävistä hankittu työkokemus 1.10.2007 tai sen jälkeen alkaneissa työsuhteissa. Työkokemuksen laskeminen aloitetaan kuitenkin 1.1.2002 lukien. Palvelusvuosilisää maksetaan ennen 1.10.2007 alkaneissa työsuhteissa ja siihen oikeuttavaa aikaa on koko kyseisellä työnantajalla palveltu aika. (Eräsalo 2011, 89–90.)

Lisätyötä on työ, jota tehdään kolmisviikkoisjaksossa työehtosopimukseen merkityn työajan yli 120 tuntiin saakka. Lisätyö edellyttää työntekijän suostumusta ja siitä maksetaan työntekijälle perustuntipalkkaa. 120 tunnin yli menevä työ on ylityötä ja se edellyttää niin ikään työntekijän suostumusta. Ylityöstä maksetaan korvausta 120 tuntia ylittäviltä ensimmäiseltä 18 tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Lisä- ja ylityötunteja laskettaessa ei oteta huomioon V-, X- tai JP-vapaana tehtyjä tunteja, joista maksetaan korvaus erikseen. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 45.)

V-, X-, tai JP-vapaana tehtävästä työstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. V-vapaana tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu peruspalkka ja X-, tai JP- vapaana tehdystä työstä 50 %:lla korotettu palkka. Lisäksi työntekijälle maksetaan sunnuntaikorvaus, jos työ on tehty sunnuntaina, kirkollisena juhlapyhänä, vapunpäivänä tai itsenäisyyspäivänä. Jos X-päivä on jäänyt saamatta vajaan kolmiviikkoisjakson takia, se korvataan korottamalla yhden työpäivän palkkaa 50 %:lla. Korvauksen määrä lasketaan keskimääräisen työajan mukaan. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 47.)

Lisä- ja ylityöstä sekä V-, X-, tai JP-vapaana tehdystä työstä maksettava korotettu palkka voidaan myös vaihtaa osin tai kokonaan vapaaseen työntekijän säännöllisenä työaikana. Työntekijän ja työnantajan on pyrittävä sopimaan vapaan ajankohdasta, mutta jos sopimukseen ei päästä, määrää työnantaja vapaan ajankohdan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia korvausta rahana. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 47–48.)

3.4 Vuosiloma

Vuosiloma kertyy työntekijälle lomamääräytymisvuoden (1.4.–31.3) aikana. Työntekijä ansaitsee lomaa työsuhteen kestosta riippuen joko kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kuukaudessa. Jos työsuhde on kestänyt alle vuoden lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä, lomapäiviä ansaitaan kaksi. Jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä, ansaitsee työntekijä kaksi ja puoli päivää lomaa lomamääräytymiskuukautta kohden. Lomamääräytymiskuukaudeksi lasketaan sellainen kuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut töissä vähintään 14 päivänä tai vaihtoehtoisesti työskennellyt 35 tuntia. Vuosiloma määräytyy jommankumman perusteen mukaan, eikä niitä sovelleta rinnakkain. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 60.)

Kesälomakausi on 2.5–30.9 ja talvilomakausi 1.10–30.4. Työnantaja määrää loman ajankohdan lomakaudella, mutta työntekijän on annettava esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Vuosiloma on pääsääntöisesti yhtäjaksoinen, mutta kesälomasta voidaan työntekijän suostumuksella antaa 12 arkipäivää ylittävä

osuus useammassa osassa. Talviloman saa jakaa osiin ainoastaan työntekijän suostumuksella. Vuosilomat on mahdollisuuksien mukaan järjestettävä tasapuolisesti kiertäviksi. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 63.)

Työnantajan on ilmoitettava vuosiloman ajankohdasta mahdollisuuksien mukaan kuukautta, mutta kuitenkin viimeistään kahta viikkoa ennen sen alkamista. Työnantajalla ei ole oikeutta siirtää lomaa ilman työntekijän suostumusta ajankohdan ilmoittamisen jälkeen. Lomapäiviä ovat arkipäivät, myös lauantai. Sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, juhannusaattoa, vapunpäivää, jouluaattoa ja pääsiäislauantaita ei lasketa lomapäiviksi. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 63.)

Vuosilomapalkka maksetaan ennen loman alkua, tai vaihtoehtoisesti yrityksen normaalina palkkapäivänä, mikäli työntekijä ei vaadi palkan maksamista ennen lomaa. Vuosilomapalkka lasketaan eri tavoin riippuen peruspalkan määräytymisestä. Kuukausipalkkaisen työntekijän loma-ajan päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25, loma-ajan palkka saadaan kertomalla päiväpalkka ansaittujen lomapäivien määrällä. Lomapalkkaan lisätään työsuhteen keston perusteella vielä lisien ja sunnuntaikorvausten määrästä joko 9 % (työsuhde jatkunut alle vuoden 31.3 mennessä) tai 11,5 % (työsuhde jatkunut vähintään vuoden 31.3 mennessä). Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka on 9 % lomanmääräytymisvuoden ansioista, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden, ja 11,5 % ansioista jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 70–71.)

Lomaltapaluuraha on 50 % työehtosopimuksen mukaan lasketusta lomapalkasta. Työntekijä on oikeutettu siihen, mikäli hän aloittaa loman sovittuna ajankohdana, palaa työhön loman päätyttyä tai siirtyy vanhuus- työkyvyttömyys- varhais- tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle. Työhön palaamiseen rinnastetaan myös poissaolot työehtosopimuksen 28 § mukaisesti. Työntekijän saadessa lomapalkkansa prosentuaalisena, hänellä on oikeus lomaltapaluurahaan vain lomapäiviä vastaavasta osuudesta vuosilomapalkasta. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 74–75.)

3.5 Sairausajan palkka

Edellytyksenä palkanmaksulle sairausajalta on, että työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään kuukauden ja on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemään työtä eikä ole tahallisesti aiheuttanut työkyvyttömyyttään. Sairausajan palkka maksetaan myös silloin, kun työntekijä on määrätty karanteeniin tartuntalain mukaisesti (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 50.)

Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa sairastumisestaan viipymättä työnantajalle tai tämän edustajalle. Jos työntekijä ei ilmoita sairastumisestaan heti, alkaa palkanmaksuvelvollisuus vasta ilmoittamishetkestä. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Jos työnantaja on nimennyt käytettävän lääkärin, hän vastaa myös lääkärintodistuksen aiheuttamista kustannuksista. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 50.)

Työnantajalla on oikeus päättää, minkälaisen selvityksen hän vaatii työntekijältä. Joillakin työpaikoilla riittää työntekijän oma selvitys enintään kolmen päivän poissaoloon. Työpaikalla on oltava selvä ohjeistus sairauspoissaolojen selvittämisestä ja siitä, kenelle selvitys toimitetaan. Palkanlaskija tarvitsee todistuksen palkan laskemiseksi ja esimies sijaisen järjestämistä varten. Esimiehen ei kuitenkaan tarvitse tietää sairauden laadusta. Työnantajalla on velvollisuus säilyttää sairauslomatodistukset siten, ettei kukaan ulkopuolinen pääse niihin käsiksi. Tämä velvoite liittyy yksityisyyden suojaan työelämässä. (Eräsalo 2011, 95.)

3.6 Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

Työsopimuslain toisessa luvussa on asetettu työnantajalle yleisvelvoite, jonka mukaan tämän tulisi kaikin puolin edistää suhteita työntekijöihinsä. Työnantajan pitää huolehtia siitä, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua tehtävästään silloinkin, kun yrityksen sisällä tapahtuu työtä tai työmenetelmiä koskevia muutoksia. Työnantajan on myös mahdollisuuksien mukaan pyrittävä edistämään työntekijän urakehitystä. (Saarinen 2005, 141.)

Työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä eikä työntekijöitä saa laittaa eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Tasapuolisuuden lähtökohdانا on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Työntekijät voidaan laittaa eriarvoiseen asemaan vain silloin, kun siihen on objektiivisesti arvioiden hyvä syy. Esimerkiksi erilaiset palkkajärjestelmät, jotka perustuvat kannustamiseen, ovat hyväksytyjä niin kauan kun ne eivät perustu syrjintään tai muuhun epäasialliseen toimintaan. (Saarinen 2005, 142–143.)

Työntekijöiden erilaisen kohtelun on perustuttava työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen, syrjintää ei ole myöskään ikään perustuva erilainen kohtelu tietyissä tilanteissa eikä raskaana olevan työntekijän työtehtävien järjestäminen. Tasapuolisuus edellyttää aina, että asioista on sovittu yhteisesti. Kaikkia vastaavassa tilanteessa olevia työntekijöitä tulee kohdella samalla tavalla. (Eräsalo 2011, 56.)

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän, sukupuolihäirinnän ja ahdistelun. Häirintä voi ilmetä esimerkiksi vihjailevina ilmeinä tai eleinä tai sukupuolista kanssakäymistä koskevina ehdotuksina. Laki velvoittaa työnantajan mahdollisuuksien mukaan huolehtimaan siitä, ettei työntekijä joudu työtehtävissään asiakkaiden häirinnän kohteeksi. (Saarinen 2005, 144.) Työnantajan on puututtava kiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun työturvallisuuslain vaatimuksesta. Työntekijän kokemus kiusaamisesta on aina yksilöllinen ja jos tällaista toimintaa ilmenee työpaikalla, on siihen aina puututtava. (Eräsalo 2011, 56.)

Tasapuolisuuden vaatimus asettaa haasteita esimiestyölle ja edellyttää esimiehiltä jatkuvaa aiheen tiedostamista. Osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa toimiviin ei saa soveltaa huonompia työehtoja kuin muihin työntekijöihin. Henkilöstöpalveluyritykset vastaavat vuokratyöntekijöiden työsuhte-ehdoista, mutta käyttäjäyrityksellä on velvollisuus selvittää käyttämänsä yrityksen toiminnan lainmukaisuus. Käyttäjäyrityksellä on työnjohto-oikeus vuokratyöntekijöihin ja sen mukana tulee myös velvollisuus suhtautua vuokratyöntekijöihin samalla tavalla kuin yrityksen muihin työntekijöihin. (Eräsalo 2011, 127.)

Majoitus- ja ravitsemisala on hyvin naisvaltainen ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onkin noussut yhdeksi merkittäväksi kehittämiskohteeksi. Monet naiset ovat kokeneet tullessa syrjityiksi raskauden tai äitiyden vuoksi. Perhe on osa monen työntekijän elämää ja usein työntekijä saa siitä elämäänsä sisältöä, joka näkyy positiivisena vaikutuksena hänen työnteossään. Perheen näkeminen voimavarana esteen sijaan vaikuttaisi alalla yleiseen hyvinvointiin. (Eräsalo 2011, 128.) Toivottavasti tämä asia huomioidaan jatkossa yhä useammalla työpaikalla.

3.7 Työpaikkakohtainen eli paikallinen sopiminen

Sopijaosapuolina voivat olla työnantaja tai hänen edustajansa sekä työntekijä tai luottamusmies ellei työehtosopimusmääräyksessä ole sovittu toisin. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajaksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tavoin. Sopimuksen päättyttyä siirrytään noudattamaan alan työehtosopimusta. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 78.)

Työpaikkakohtaisella sopimuksella on työehtosopimusvaikutus eli sen sitovuus kyseisellä työpaikalla määräytyy samalla tavalla kuin työehtosopimuksessa (Saarinen 2007, 17–18). Paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksen mukaan seuraavista asioista: työvuorolistan nähtävillä panto, keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituus, viikonloppuvapaat, JP-vapaakorvauksen laskeminen, työajan 27 viikon tasoittumisjärjestelmä, vuosi-työaikajärjestelmä eli niin sanottu työaikapankki, sekä palkan ja lomaltapaluurahojen maksaminen. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry 2010, 78.)

Paikallinen sopiminen edellyttää avoimuutta yrityksen sisällä. Työterveyslaitos on julkaissut vuonna 2008 tutkimuksen, jonka mukaan yli kolmannes palvelu-aloilla työskentelevistä kokee tiedonkulun työpaikassaan melko tai erittäin riittämättömäksi. Palvelualojen ammattiliitto PAMin 2008 tekemän luottamusmieskyselyn mukaan tiedonkulku on luottamustoimintaa eniten haittaava tekijä. Pai-

kallinen sopiminen on ollut työministeriön vasta julkaiseman työbarometrin ennakkotietojen mukaan työpaikoilla yleistä. Työntekijät ovat tyytyväisiä paikalliseen sopimiseen, mutta keskustelun avoimuudessa on silti edelleen puutteita. (Saaritsa, S. 2011.)

3.8 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos työntekijän ja työnantajan välille muodostuu erimielisyyksiä työehtosopimuksen tai työlainsäädännön suhteen, sovelletaan niin sanottua työnantajan tulkintaetuoikeusperiaatetta. Tämä oikeus antaa työnantajalle mahdollisuuden ratkaista, miten lakeja, työehtosopimuksia ja työsopimuksia kussakin tapauksessa sovelletaan. Työnantajan tulee selvittää lainsäädännön tai työehtosopimuksen sisältöä ennen ratkaisun tekemistä. (Saarinen 2005, 412–413.)

Yhteistoimintalaki velvoittaa osapuolet, eli työnantajan ja työpaikan henkilöstön, neuvottelemaan keskenään. Lain tarkoituksena on kehittää vuorovaikutusta yrityksissä ja mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen päätöksentekoon. (Yhteistoimintalaki 2007/334.) Työehtosopimuksen ja työlainsäädäntöä koskevat asiat sekä työrauhan turvaaminen kuuluvat työehtosopimusten neuvottelujärjestelmän piiriin. Neuvottelujärjestelmä käsittää lähes kaikki työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet. (Saarinen 2005, 413.) Yhteistoimintalaki koskee niitä yrityksiä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. (Yhteistoimintalaki 2007/334.)

Yleisperiaatteena on, että erimielisyyksien ilmetessä ne ratkaistaan ensisijaisesti työpaikkatasolla. Jos asia koskee yksittäistä työntekijää, tulee hänen ensin kääntyä esimiehensä puoleen ja pyrkiä ratkaisemaan ongelma hänen kanssaan. Ellei asiaa saada selvitettyksi, voidaan asia saattaa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan hoidettavaksi. (Saarinen 2005,415.)

Jos asiaa ei saada työpaikalla selvitettyä, voidaan kääntyä liiton puoleen. Työehtosopimus edellyttää, että työnantaja- ja työntekijäosapuoli tekevät asiasta erimielisyyksimuistion (Liite 1). Kumpikin osapuoli selostaa muistiossa omat vaatimuksensa perusteluineen ja erimielisyyksimuistio lähetetään sekä työnantaja-

että työntekijäliittoon. Tämän jälkeen liitot pyrkivät ratkaisemaan asian keskinäisissä neuvotteluissaan. Ellei asiaa saada vieläkkään ratkaistua, voidaan se alistaa tuomioistuimen käsiteltäväksi. (Saarinen 2005, 415.) Pääsääntöisesti työsuhdetta ja työntekijän kohtelua koskevat riita-asiat ratkaistaan käräjäoikeudessa. Tällaisia ovat esimerkiksi työsyryjintä tai palkan määrää tai maksamista koskevat riidat. Palkkasaatavia voi vaatia jopa kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. (Eräsalo 2011, 55, 59.)

Työtuomioistuin voi antaa työehtosopimuksia koskevissa riita-asioissa päätöksen ainoastaan silloin, kun kyse on työehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai tulkinnasta tai silloin, kun tutkitaan onko jokin menettely työehtosopimuksen vastainen tai työehtosopimuslain mukainen. Työtuomioistuin voi antaa päätöksen myös työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain vastaisen menettelyn seurauksista. (Saarinen 2005, 415.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Toteutin tutkimukseni kyselylomakkeen avulla kvantitatiivista menetelmää noudattaen. Kyselyllä selvitin yleisimpiä työehtosopimisrikkkeitä sekä hotelli- ja ravintola-alan työntekijöiden oman työehtosopimuksensa tuntemista. Jaoin kyselylomakkeen (Liite 2) vastaajille henkilökohtaisesti maaliskuussa viikoilla 13–15. Jaoin lomakkeita 80 kappaletta ja vastausprosentti oli 100.

Kyselylomakkeen lisäksi haastattelin Palvelualojen ammattiliitto PAMin edustaja Niina Koivuniemeä, jotta saisin pohjaa kyselylomakkeen kysymyksiä varten ja lisäksi tietoa siitä, mitkä rikkeet ovat PAMin näkökulmasta yleisimpiä. Liittoon päätyvät rikkeet ovat kaikkein räikeimpiä, ja halusin selvittää tapahtuuko samankaltaisia rikkeitä yleisesti työelämässä. Koivuniemeltä sain myös täsmennyksiä siihen, miksi kyseinen toiminta ei ole sallittua. Haastattelu toteutettiin Palvelualojen ammattiliitto PAMin toimistolla. Haastattelu oli puolistrukturoitu ja kysymykset ovat työn liitteenä (Liite 3.).

Kaikki kyselylomakkeeseen vastanneet työskentelivät hotelli- ja ravintola-alalla. Suurin osa opiskeli kyselyn teettämisen aikana Tampereen Ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmassa, ja muut vastaajat ovat muuten tuttuja alan työntekijöitä. En halunnut rajata kyselyä koskemaan mitään tiettyä ikäryhmää tai työsuhtemuotoa, sillä työehtosopimus koskee kaikkia työntekijöitä. Tutkimuksella selvitetään työehtosopimusrikkkeitä yleisesti, joten en valinnut vastaajia yhdestä tietystä yrityksestä.

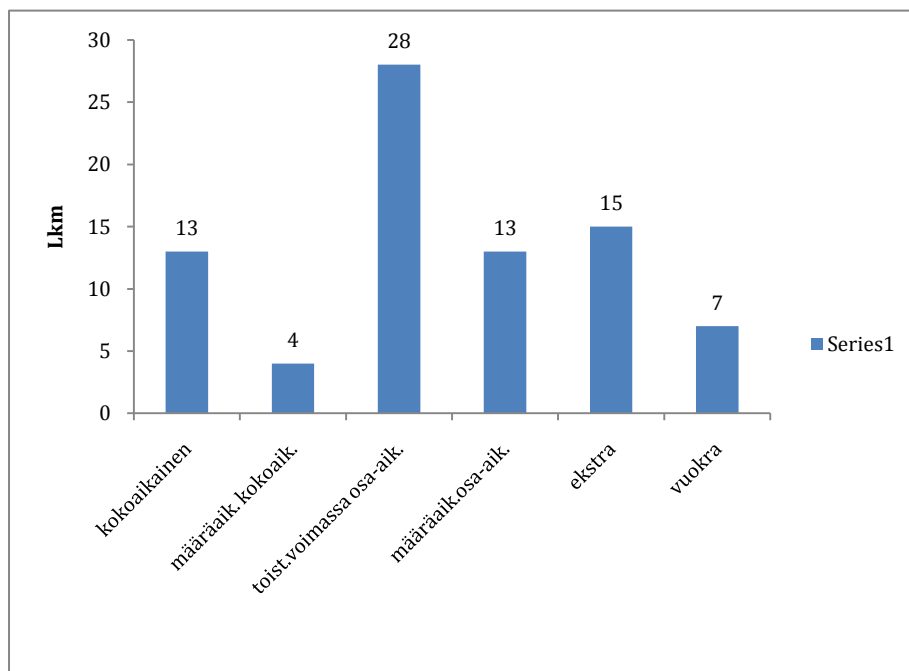
Kyselylomake sisälsi 10 eri kysymystä, joiden lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus täyttää ”vapaa sana”-kohtaan omia ajatuksiaan työehtosopimusasioista. Kolme ensimmäistä kysymystä käsittelivät vastaajan taustatietoja; työsuhteen muotoa, työnantajaa ja tietoisuutta työehtosopimuksesta. Näiden lisäksi tiedustelin myös vastaajan ikää, sillä halusin nähdä, vaikuttaako se rikkeiden määrään. Tutkimuksen ikäjakauma oli kuitenkin lopulta todella pieni.

Loput kysymykset oli jaettu kategorioihin, joista vastaaja valitsi rasti ruutuunmenetelmällä kohtaamansa rikkeet tai vaihtoehdon ”en ole kohdannut rikkeitä”. Vastaaja pystyi siis halutessaan valitsemaan useamman vaihtoehdon ja lisäksi mainitsemaan, minkä rikkeen hän koki yleisimpänä. Lisäsin tutkimusta purkaesani myös ”ei vastausta”-vaihtoehdon, jotta tulokset olisivat luotettavia silloinkin, kun osa vastaajista on jättänyt vastaamatta kyseiseen kohtaan. Käytin kyselylomakkeessa työpaikkakohtaisesta sopimisesta termiä paikallinen sopiminen, koska se on puhekielinen ja siten työntekijöille tutumpi termi. Kyselylomakkeessa ei ollut vaihtoehtoa, johon vastaaja olisi voinut täyttää omavalintaisen rikkeen, sillä halusin tutkia ainoastaan yleisimpiä, haastattelun esille tuomia rikkeitä. Vapaa sana -kohtaan vastaaja sai kirjoittaa vapaasti ajatuksistaan työehtosopimuksesta ja siihen liittyvistä rikkeistä.

Analysoin tutkimuksen tulokset Tixel -ohjelman avulla. Vastauksista laaditut kuviot ovat työn liitteenä. Kuvioissa olen käyttänyt sekä havaintojen lukumäärää että vastausten prosentuaalista osuutta. (Liite 4.). Tutkimuksen analyysissä olen käyttänyt havaintojen lukumäärää, sillä mielestäni kuvaa paremmin vastausten jakautumista eri vaihtoehtojen välillä. Vastaajien mielipidettä kunkin rikkeen yleisyydestä en saanut muodostettua, sillä harva vastaaja täytti kyseisen kohdan lomakkeessa.

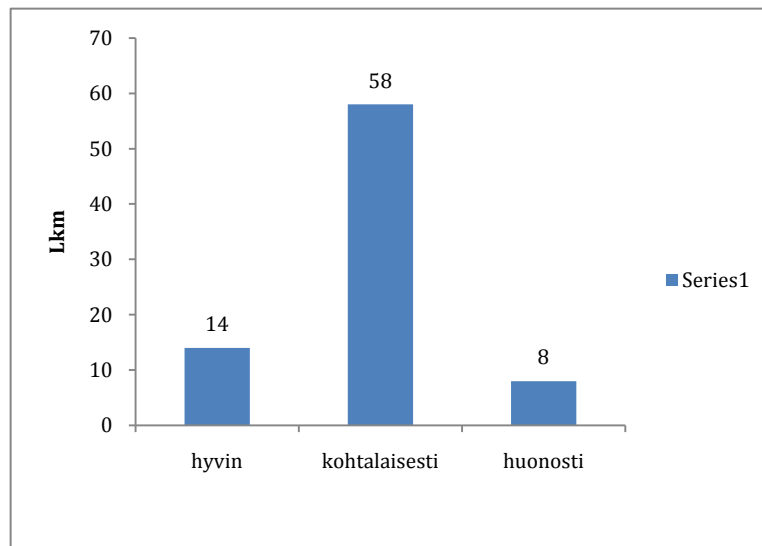
5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn vastanneista suurin osa oli 20–25-vuotiaita, vastaajien keski-ikä oli 24. Vastaajista suurin osa, yhteensä 41, työskenteli osa-aikaisesti. Heistä 28:lla oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. 13 vastaajista työskenteli kokoaikaisesti, määräaikaista koko-aikaisia oli neljä. Tarvittaessa työhön kutsuttavia eli ekstra-voja oli 15 ja vuokratyöyrityksen kautta työskenteli seitsemän vastaajista. (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Työsuhde

Suurin osa (42) vastaajista työskenteli yksityisten yritysten palveluksessa. Ketjuyrityksissä töitä teki 30, vuokratyössä seitsemän ja muun yrityksen (Ravintola.fi) palveluksessa yksi. Palvelualojen ammattiliitto PAMin Häme-Pirkanmaan aluepäällikkö Niina Koivuniemen mielestä tarvittaessa töihin kutsuttavan eli ekstran työsopimusta ei pitäisi olla lainkaan, sillä se on jo itsessään rikkomus. Sopimuksen pitäisi olla määräaikainen ja määräaikaisuudelle tulisi aina olla peruste.



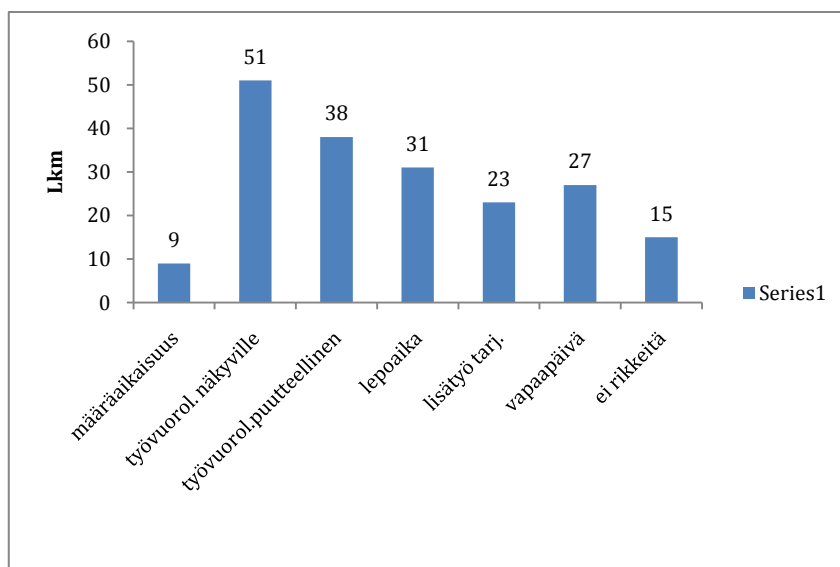
KUVIO 2. Työehtosopimuksen tunteminen

Vastaajista 58, eli lähes kolme neljäsosaa, vastasi tuntevansa alan työehtosopimuksen kohtalaisesti. 14 ilmoitti tuntevansa työehtosopimuksen hyvin ja kahdeksan huonosti. (Kuvio 2.) Koivuniemen mukaan hotelli- ja ravintola-alan työntekijät tuntevat työehtosopimuksensa melko hyvin. Koulutuksella on Koivuniemen mielestä iso osa tiedon levittämisessä, ja ne työntekijät, jotka eivät tule alalle opiskelun kautta, tuntevat työehtosopimuksen huonommin. Kaiken kaikkiaan työehtosopimus tunnetaan nykyään yhä huonommin. Koivuniemi epäili syiksi koulutuksen puutetta ja sitä, että samassa työpaikassa ei työskennellä enää niin pitkiä aikoja, että työehtosopimus tulisi työn kautta tutuksi.

55:lla vastaajista oli kirjallinen työsopimus ja 13 ilmoitti työsopimukseksi pelkän suullisen sopimuksen. 11 vastaajista ei ollut työsopimusta lainkaan, vaikka he työskentelivätkin kyselyn aikana ja saivat työskentelystään palkkaa. Vain yksi ilmoitti saaneensa suullisen sopimuksen lisäksi kirjallisen selvityksen.

15 vastanneista ei ollut törmännyt työsopimusasioihin ja työaikaarikkeisiin lainkaan. Lähes joka viides oli kohdannut jonkinlaisen rikkeen. Yleisimmäksi rikkeeksi nousivat työvuorolistaa koskevat rikkeet, listan näytteille laitto ja työvuorolistan puutteellisuus. 80 vastaajasta 51, eli reilusti yli puolet, ilmoitti työvuorolistan tulleen esille liian myöhään ja lähes puolet (38) sen olleen puutteellinen. 31 vastaajista oli kärsinyt liian lyhyestä lepoajasta työvuorojen välillä ja 27:lle ei

ollut annettu vapaapäiviä työehtosopimuksen säädösten mukaan. Lisätyötä ei tarjottu osa-aikaisille työntekijöille ensin tarpeen ilmaantuessa 23 vastaajan mukaan. Yhdeksän vastaajista ilmoitti, että heidän työsuhteensa määräaikaaisuudelle ei ole ollut hyväksyttävää perustetta. Useamman kuin joka kymmenennen määräaikainen työsuhteinen oli siten perusteeton. (Kuvio 3.)



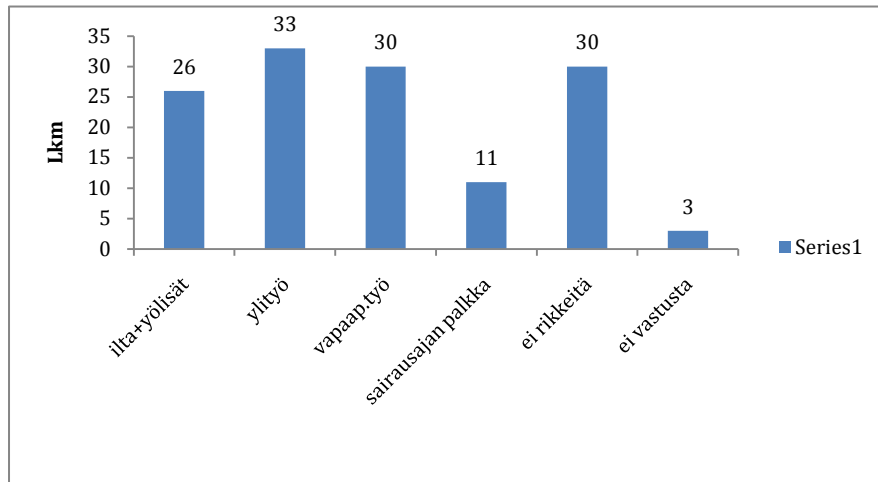
Kuvio 3. Työsopimusasia- ja työaikarikkeet

Koivuniemen mukaan työvuoronlistan antamatta jättäminen on yksi yleisimmistä rikkeistä. ”Se on ikuisuusongelma, vaikka se ei maksaisi työnantajalle mitään, työntekijöiden motivaatio nousisi ja se olisi ihan helppo juttu. Mutta kummasti ne ei vaan tule ajoissa.”

Koivuniemen mielestä yksi suurimmista ongelmista hotelli- ja ravintola-alalla on lisätyötuntien antamatta jättäminen, eli osa-aikaisille ei tarjota työtä ennen ulkopuolisen työntekijän palkkaamista. Tämä rikkoo sekä lakia että työehtosopimusta ja Koivuniemen mukaan ongelmana on, etteivät työntekijät osaa vaatia tuntejaan, jolloin liiton on mahdotonta toimia ilman joukkokanneoikeutta.

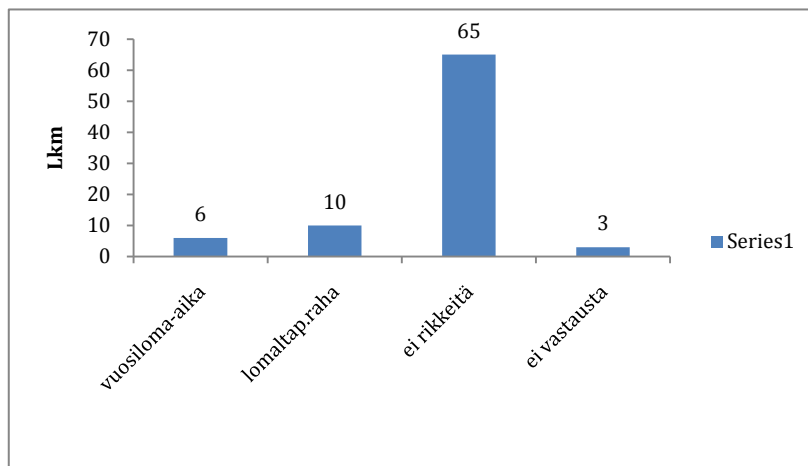
Palkkarikkeistä yleisin oli ylityöstä maksettavien korvauksien maksamatta jättäminen, 33 vastaajista ilmoitti jääneensä ilman korvausta. 30 vastaajista ei ollut saanut vapaapäivänä tehdystä työstä korvausta ja 26 oli jäänyt ilman ilta- tai yölisiä. Sairausajan palkka oli jätetty maksamatta 11 vastaajalle. 30 vastaajista

ei ollut kohdannut palkkaa koskevia rikkeitä lainkaan ja kolme oli jättänyt vastaamatta. (Kuvio 4.)



KUVIO 4. Palkkarikkeet

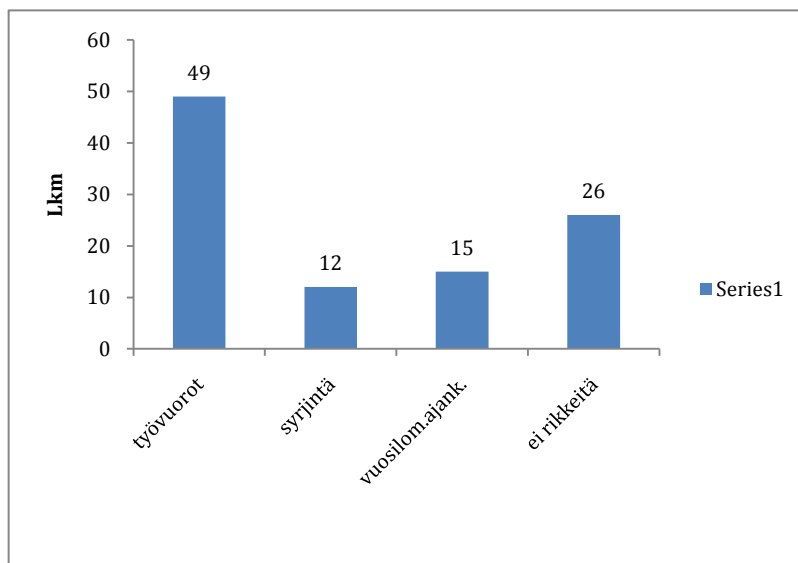
Vuosilomarikkeet olivat harvinaisia, 65 vastaajista ei ollut kohdannut rikkeitä ollenkaan ja kolme oli jättänyt vastaamatta. 10 vastaajalle ei ollut maksettu lomatalpaluurahaa ja kuusi ei ollut saanut pitää lomaansa vuosiloma-aikana 2.5–30.9. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. Vuosilomarikkeet

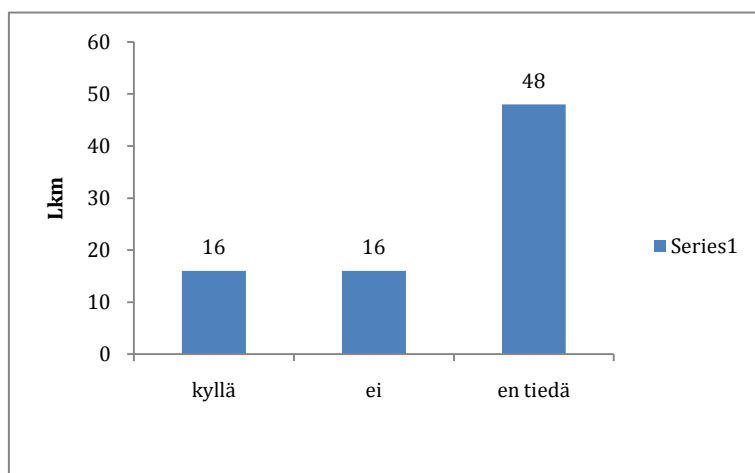
49 vastaajista koki, ettei työntekijöitä kohdella tasapuolisesti työvuorojen jakautumisen suhteen. 15 koki, että vuosiloman ajankohdan sijoittamisessa ei olla

tasapuolisia ja 12 oli kokenut syrjintä työpaikalla. 26 vastaajista ei ollut kohdannut rikkeitä. (Kuvio 6.)



KUVIO 6. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

48 vastanneista ei tiennyt, mitä paikallisella sopimisella tarkoitetaan. 16 vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan käytetään paikallista sopimista ja 16 vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan ei käytetä paikallista sopimista. (Kuvio 7.)

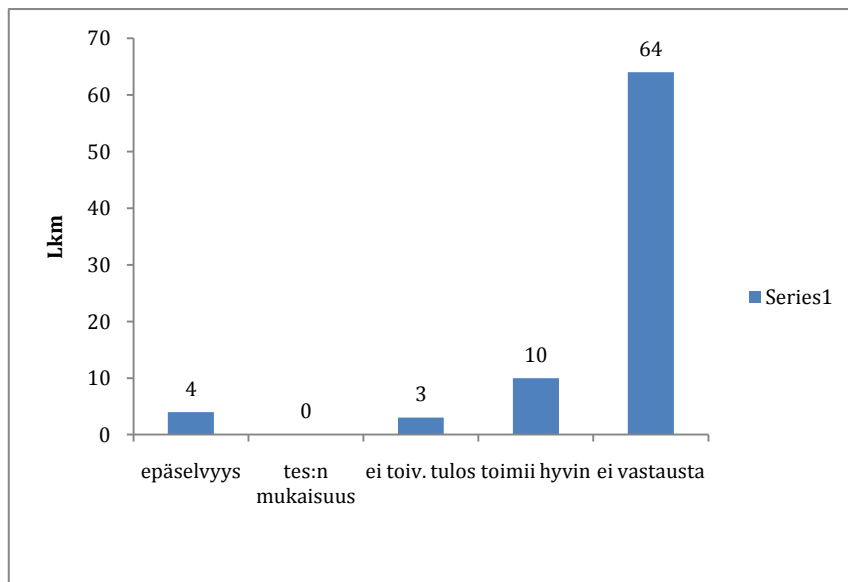


KUVIO 7. Paikallinen sopiminen

10 vastaajan mukaan paikallinen sopiminen toimii heidän työpaikallaan hyvin. Neljälle vastaajista oli epäselvää, mitä paikalliseen sopimiseen sisältyy kyseisel-

lä työpaikalla ja kolmen mukaan paikallisesti sopimalla oli saavutettu tulos, johon työntekijät eivät olleet tyytyväisiä. (Kuvio 8.)

Koivuniemen mukaan paikallinen sopiminen toimii hotelli- ja ravintola-alalla melko huonosti, koska alan yritykset ovat usein pieniä ja suurissa yrityksissä useat palvelut on ulkoistettu. Näin ollen työpaikalta ei välttämättä löydy luottamusmiestä, joka olisi paikallisen sopimisen toinen osapuoli. Koivuniemi piti riskinä myös sitä, että paikallisella sopimisella päästään tulokseen, jota työntekijät eivät ole toivoneet. Luottamusmiehen asema korostuu paikallisessa sopimisessa.



KUVIO 8. Paikallinen sopiminen, rikkeet

Koivuniemen mukaan paikallinen sopiminen on alalla harvinaista myös siksi, että majoitus- ja ravitsemisalalla ei yleensä sovita parempia etuja, kuin mitä työehtosopimus tarjoaa. Palkasta neuvotellaan jonkin verran, mutta sekin on harvinaista. ”Ainahan saa sopia paremmin. Niin ei kauheesti paikallisesti sovita. Et majoitus- ja ravitsemisalalla sovittais kauheesti parempia ehtoja kun mitä on työehtosopimuksessa niin... eipä tuu yhtään mieleen.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista selvisi, että rikkeitä tapahtuu alallamme jatkuvasti. Samat rikkeet toistuvat, yleisimpinä niistä työvuorolistan puutteellisuus ja antamatta jättäminen, lisätuntien antamatta jättäminen, erilaiset palkka- ja työaika-rikkeet sekä työntekijöiden eriarvoinen kohtelu. Selaillessani vastauksia, löysin 80 vastauksen joukosta ainoastaan kaksi työntekijää, jotka eivät olleet kohdanneet ainuttakaan työehtosopimusrikettä työuransa aikana. Näistä molemmat työskentelivät ketjuyrityksen palveluksessa.

Työntekijöistä suurin osa ilmoitti tuntevansa työehtosopimuksen hyvin tai kohtalaisesti, ainoastaan kahdeksan koki tuntemuksensa huonoksi. Tämä on mielestäni hyvä asia, mutta epäilen kuitenkin kohtalaisen tuntemisen riittävyttä. Valitettavasti hotelli- ja ravintola-alalla rikkeet ovat yleisiä, eikä ilman tietoa ole helppoa pitää puoliaan. Uskon, että jos työntekijät tunsivat työehtosopimuksensa paremmin, he uskaltaisivat tarvittaessa puolustaa oikeuksiaan ja siten rikkeet vähenisivät. Eräs vastaajista kommentoi seuraavasti: ”Uskon, että lähes kaikissa työpaikoissa rikotaan työehtosopimusta jonkin verran, eivätkä työntekijät aina osaa tai uskalla puuttua asiaan ja vaatia oikeuksiaan.”

Alalla törmää myös valitettavan usein ”tämä kuuluu tähän alaan” -asenteeseen, eikä omia oikeuksiaan puolustavaa katsota aina hyvällä. Useassa vastauksessa tuli ilmi, etteivät vastaajat tuo työpaikallaan sattuvia rikkeitä esille koska ”sitten ei ole tunteja jatkossakaan”. Olen varma siitä, että pelko töiden menettämisestä on monessa paikassa aiheellinen. Eräs vastaajista kuvasi omaa tilannettaan näin: ”Työaikoja sovittaessa on tullut usein ilmi, että jos et sopeudu työntäjän osoittamiin työaikoihin (usein myös muutaman tunnin varoitusajalla), tulla töihin, työt loppuvat kuin seinään.”

Työsopimuslain 7. luvun toisen pykälän mukaan työntekijän turvautuminen oikeusturvatoimiin ei ole irtisanomisperuste. Mikäli työntekijä epäilee työsuhteen päättymisen johtuneen tästä, voi asian riitauttaa. Työnantajalla on näyttämismvöllisyys irtisanomisen perusteista ja korvausvelvollisuus perusteettomasta työ-

suhteen päättämisestä voi olla jopa 24 kuukauden palkkaa vastaava summa. (Työsopimuslaki 2011/55.)

Suurin osa kyselyyn vastanneista työskenteli osa-aikaisesti, mikä saattaa lisätä tutkimuksessa paljastuneita rikkeitä esimerkiksi lisätuntien antamatta jättämisestä. Toisaalta Niina Koivuniemen mukaan lisätuntien antamatta jättäminen on yksi yleisimmistä ja vaikeimmista työehtosopimusrikkeistä. Liitto pyrkii jatkuvasti tekemään työtä sen eteen, että työntekijät saisivat kokoaikatyötä. Hotelli- ja ravintola-alalla osa-aikaiset ja ekstran työsopimukset ovat yleisiä, vaikka työntekijä pystyisikin tekemään kokoaikaista työtä. Pätkätyöt ja varsinkin ekstrojen epämääräiset sopimukset ovat iso ongelma, Koivuniemi kuvasi tilannetta osuvasti näin: ”Eihän se voi olla mikään pysyvä olotila et on tarvittaessa et siinä on ihminen niinku lyhyes hirres roikkuu kaiken aikaa.”

Työvuorolistan antamatta jättäminen tai sen puutteellisuus olivat tutkimuksen mukaan todella yleisiä. Rike on tavallaan pieni, mutta sen vaikutukset työntekijän omaan elämään ovat suuret. Korjaaminen sen sijaan olisi helppoa, enkä oikein ymmärrä, mikseivät työnantajat noudata näitä säädöksiä. Koivuniemi arvioi asiaa näin:

No kiire varmaan. Välinpitämättömyys ja tietämättömyys siitä, että kaikilla on muutakin elämää. Tietysti se, että niikun oikeesti, se on pieni asia ja voi tuntua mitättömältä työnantajasta, että joo kyllähän se riittää te viikkoa ennen saatte sen työvuorolistan. Tai päivää ennen tai samana aamuna. Mutta eihän se hoitopaikkakaan, jonne lapsi viedään, niin odota sitä, että se työvuoro ilmoitetaan tai se lapsi vaan tuodaan sinne.

Työnantaja ei ehkä aina ajattele tai ymmärrä itselleen pienen asian merkitystä työntekijöille. Vastaavasti työntekijä saattaa katsoa pienempiä rikkeitä läpi sormien ja ajatella, että kyllä se tämän kerran järjestyy. Kun pieniin asioihin ei puututa, niistä tulee tapoja.

Palkkarikkeitä tapahtuu paljon, varsinkin lisiä ja vapaapäivistä saatavia korvauksia jätetään maksamatta. Uskon, että palkkarikkeet johtuvat pitkälti tietämättömyydestä ja siitä, että työntekijä ei uskalla vaatia palkkaansa. Työntekijälle itselleen voi olla epäselvää, mihin kaikkiin lisiin hän on oikeutettu. Eräs vastaa-

jjista kommentoi näin: ”Suurimmat rikkeet liittyvät palkanmaksun täsmällisyyteen ja varsinkin lisien maksuun. Kuluvan vuoden aikana olen saanut yhden palkan oikein, muissa on ollut korjattavaa tai edellisten palkkojen oikaisuja.” Jos jotakin korvausta ei ole koskaan tullut, työntekijä saattaa olettaa, ettei se edes kuulu hänelle. Varsinkin ylityöt ovat alalla arkipäivää, kotiin lähdetään sitten kun hommat on tehty. ”Yhdessä työpaikassani ei maksettu palkkaa kuin ravintolan sulkemisaikaan asti, vaikka todellisuudessa tilityksiin, siivouksiin yms. meni aina 1-2 h.”

Työntekijöiden tasapuolisuus kohdasta saadut tulokset olivat itselleni pieni yllätys. 80 vastanneesta 49 koki, että työvuorot eivät jakaudu tasapuolisesti työntekijöiden kesken. 12 oli havainnut työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Mielestäni tämä on huolestuttavaa. Tasapuolinen kohtelu vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, työntekijöiden motivaatioon ja sitä kautta työn tulokseen merkittävästi. Lisäksi puskaradio on alallamme erittäin tehokas, sana epäoikeudenmukaisesta kohtelusta kiirii nopeasti ja tekee hallaa työpaikan imagolle.

Paikallinen sopiminen oli työpaikoilla tutkimuksen mukaan harvinaista, mutta toisaalta 48 vastanneista ei tiennyt, mitä sillä tarkoitetaan. Tämä on sinänsä mielenkiintoista, sillä suurin osa vastanneista työskenteli yksityisellä puolella, jossa paikallisesta sopimisesta olisi valtavasti hyötyä. Esimerkiksi työajan tasoittamisjärjestelmä mahdollistaisi työaikaan liittyvän jouston, eli työtä tehtäisiin enemmän silloin, kun sille on tarvetta. Ylityötä ei synny, mikäli työaika tasoitetaan keskimäärin 111 tuntiin kolmiviikkoisjaksoa kohden ja työntekijän palkka pysyy samalla säännöllisenä. Ongelma on, että pienillä yrityksillä ei usein ole luottamusmiestä tai asiantuntevaa työnantajaa, joka voisi sopia paikallisesti työehtosopimusten säädöksiin mukaan. Paikallinen sopiminen on suhteellisen uusi asia, joka kehittyy varmasti edelleen. Hyvä puoli on sen tuoma jousto, mutta huono puoli on se, että usein sovitaan paikallisesti ”väärin”, eli poiketaan työehtosopimuksen vaatimuksista huonompaan suuntaan tai sovitaan työntekijöiden toivetta vastaan.

Vaikka tutkimukseni onkin suuntaa antava, niin uskon, että työehtosopimusrikkaita tapahtuu yleisesti paljon. Tutkimustani tukee Koivuniemen haastattelu, jossa selvisi, että samat rikkeet toistuvat jatkuvasti. Työnantajien ja työntekijöi-

den tietämättömyys on yksi syy, mutta varmasti alalla on myös epärehellisiä työnantajia. Yhtä varmasti on niitäkin yrityksiä, joissa työehtosopimusta noudatetaan täysin oikein. Valvonnan lisääminen ja luottamusmiesten toiminnan tukeminen ovat ensiarvoisen tärkeitä asioita toiminnan kehittämässä parempaan suuntaan. Koivuniemi kuvasi rikkeiden syitä näin:

Että jos tietäisi työehtosopimuksesta tai vähän opiskelisi sitä tai kyselis luottamusmieheltä, kun sehän se olis se apuväline, joka saa niitä tietoja ja jota koulutetaan. Niin varmaankin luottamusmiehien puutteesta ja työehtosopimuksen tuntemattomuuden puutteesta ja sit siitä ettei vaan yksinkertaisesti osaa eikä ajattele. No, sitten on paljon epärehellisiä yrittäjiä, jotka ei oikeasti haluakkaan noudattaa työehtosopimusta ja menee aina sieltä mistä aita on matalin ja aina säästää jos vaan pystyy pihistämään. Että kyllä niitä epärehellisiäkin aina vaan on.

Tilanteen parantamiseksi tarvittaisiin asennemuutosta sekä työntekijöiden että työnantajien keskuudessa. Koulutus on tärkeää, jotta molemmat osapuolet ovat selvillä omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työntekijöiden tulisi rohkeammin vaatia etujaan. Eräs vastaajista kirjoitti näin: ” - - Ei ne asiat muutu, ellei niille itse tee jotain, esim. vaadi korvauksia vapaapäivänä työskentelystä.” Niin kauan kun yleinen ilmapiiri hotelli- ja ravintola-alalla on rikkeitä hyväksyvä, ei muutosta tapahdu. Onneksi monet yritykset ovat työehtosopimuksen noudattamisessa tarkkoja ja muutamat vastaajatkin ilmoittivat olevansa tyytyväisiä siihen, miten työsuhdeasioita hoidetaan.

Kun oikein toimivia yrityksiä saadaan alalle lisää, tulee työehtosopimuksen noudattaminen ja sen tunteminen vahvistamaan asemaansa entisestään. Uskon, että ketjuuntuminen vaikuttaa tässä suhteessa alaan positiivisesti, sillä suurien ketjujen on pitädyttävä tiukasti laissa kiinni jotta niiden toiminta voi jatkaa kasvuaan. Koska ketjujen toimipaikat lisääntyvät, alalle tulee yhä enemmän työehtosopimusta noudattavia työpaikkoja ja sitä kautta käytännöt vakiintuvat. Toki ketjuihin kuuluvissa yrityksissäkin tapahtuu rikkeitä, mutta uskon, että pääpiirteittäin ketjuilla on hyvin tarkat yhteiset säännöt, joita noudatetaan.

Työsuhdeasioilla on suuri vaikutus työntekijän motivaatioon. Kun työntekijä pystyy luottamaan työnantajaansa, hän haluaa vastavuoroisesti toimia yrityksen hyväksi. Virheitä sattuu varmasti kaikissa työpaikoissa, mutta avoin keskustelu ja tunne siitä, että työntekijää kuunnellaan, ovat tärkeitä asioita. Rike ei itsessään tee työpaikasta huonoa, vaan se, miten asia hoidetaan ja kuinka usein samat rikkeet toistuvat.

Rikkeet eivät varmasti tule koskaan poistumaan täysin, sillä joukkoon mahtuu aina niitä ihmisiä, jotka yrittävät huijata tilaisuuden tullen. Koulutuksen ja asennemuutoksen avulla tilanne kuitenkin voitaisiin saada parantumaan. Alalle koulutetuville tulisi teroittaa työehtosopimuksen merkitystä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta työntekijöillä olisi kaikki heidän tarvitsemansa tieto heti työelämän alusta alkaen. Lisäksi kouluissa voitaisiin puhua enemmän siitä, ettei omien oikeuksien vaatimisessa ole mitään väärää, eikä hotelli- ja ravintola-ala ole poikkeus siinä, että lakia ja työehtosopimusta pitää noudattaa.

Muutoksen pitäisi kuitenkin lähteä työntekijöiden ja työnantajien asenteista. Tällä hetkellä alalla tuntuu liikkuvan paljon viidakonlakeja ja kirjoittamattomia sääntöjä siitä, että tietty karuus kuuluu alaan ja jos siihen ei sopeudu, ei ole hyvää työntekijämateriaalia. Välillä tuntuu, etteivät työntekijät itsekään kiinnostu asioistaan, vaan rikkeet otetaan itsestäänselvyyksinä, joille ei voi tehdä mitään. Muutos vaatisi aktiivisuutta kaikilta osapuolilta. Kysymys on koko alan maineesta.

LÄHTEET

Eräsalo, U. 2011. Käytännönjohtaminen hotelli- ja ravintola-alalla. 2., päivitetty ja korjattu painos. Helsinki: Restamark.

Kauppinen, T. 2005. Suomen työmarkkinamalli. 1.painos. Helsinki: WSOY.

Kettunen, P. 1987. Missä mielessä vanha työväenliike oli poliittinen liike. Teoksessa Alapuro, R., Liikanen, I., Smeds, K. & Stenius, H. Kansa liikkeessä. Helsinki: Kirjayhtymä.

Koivuniemi, N. Palvelualojen ammattiliito PAM Ry:n Häme-Pirkanmaan aluepäällikkö. Haastattelu 15.3.2011.

Mansner, M. 1981. Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1956-82. Jyväskylä: Teollisuuden Kustannus.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MARA Ry. 2010. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus. Työntekijät. Helsinki: Restamark.

Mattila, A. 1969. Työmarkkinasuhteiden murros Suomessa. Tutkimus työntekijän pyrkimyksistä osallistua työehtojen määräämiseen 1800-luvulta vuoden 1905 suurlakkoon. Helsinki.

Saarinen, M. 2007. Majoitus- ja ravitsemisalalan työsuhteasiat. 20. korjattu ja laajennettu painos.

Saarinen, M. 2005. Työsuhteen pelisäännöt. 4. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Saaritsa, S. 2011. Mikä varjostaa paikallista sopimista?.PAM 2/2011, 6.

SAK Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. 2009a. Työmarkkinat. Työehtosopimukset. Luettu 11.4.2011.

<http://www.sak.fi/suomi/tyomarkkinat.jsp?lang=fi&location1=4&id=32478&sl2=3&sl3=3>

SAK Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö. 2009b. Tämä on SAK. SAK:n historia. Luettu 13.4.2011.

<http://www.sak.fi/suomi/tietoasaksta.jsp?location1=5&sl2=3&lang=fi&id=30764>

SAK Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö. 2008. Tämä on SAK. Historia lyhyesti. Luettu 24.02.2011.

<http://www.sak.fi/suomi/tietoasaksta.jsp?ao=aikajana&id=30766&location1=5&sl2=3&sl3=2&lang=fi>

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Yhteistoimintalaki 30.3.2007/334

LIITTEET

- Liite 1 Erimielisyysmuistio
- Liite 2 Kyselylomake
- Liite 3 Kysymykset Niina Koivuniemelle
- Liite 4 Tutkimustulokset

Liite 1

Erimielisyysmuistion malli

Muistio _____
_____ (liikkeen nimi)
_____ (osoite ja puhelinnumero)

työpaikalla _____
_____ (osoite)

___ / ___ / _____ käydyistä työehtosopimuksen tulkintaa/ työsuhteesta johtuvaa riitaa koskevista neuvotteluista.

Työnantajapuolelta osallistui neuvotteluihin _____

Työntekijäpuolta edustivat _____

1.§

Erimielisyyden aiheutti _____

2. §

Työnantajan selitys _____

3. §

Työntekijän selitys _____

4. §

Sovittiin, että _____

5. §

Tätä muistiota on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, joista toisen työnantajapuoli toimittaa Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:lle ja toisen työntekijäpuoli toimittaa Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:lle.

_____ __ / __ / _____

Työnantajan tai hänen
edustajansa allekirjoitus

Työntekijän edustajan
allekirjoitus

Huom. Jos asiaa ei saada riittävän selvästi mahtumaan tälle kaavakkeelle voi kumpikin puoli selvittää asiaa erillisellä liitteellä.

Liite 2

KYSELYLOMAKE

Opinnäytetyö: Työehtosopimuksen yleisimmät rikkeet hotelli- ja ravintola-alalla,
Työntekijän näkökulma

1. Tunnen mielestäni Hotelli- ja ravintola-alan työehtosopimuksen

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- Huonosti

Työsopimusasiat ja työaikamääräykset

2. Minulle on tehty työsuhteestani kirjallinen työ sopimus

- Kyllä
- Ei
- Minulla on suullinen työ sopimus, jonka lisäksi olen saanut työehdoista kirjallisen selvityksen
- Suullinen työ sopimus

3. Oletko kohdannut seuraavia rikkeitä työurasi aikana työ sopimusasioihin ja työaikamääräyksiin liittyen (voit valita useamman vaihtoehdon)?

- Määräaikaaisuudelle ei ole hyväksyttävää perustetta
- Työvuorolista on laitettu näkyville liian myöhään
- Työvuorolista on puutteellinen
- Työvuorojen välinen lepoaika on liian lyhyt
- Lisätyötä ei ole tarjottu ensin osa-aikaisille työntekijöille tarpeen ilmaantuaessa
- Vapaapäiviä ei ole annettu TESin säädösten mukaan
- En ole kohdannut rikkeitä

Jos valitsit useamman rikkeen niin mikä niistä on mielestäsi yleisin?

Palkanmaksu

4. Oletko kohdannut seuraavia rikkeitä työurasi aikana palkka-asioihin liittyen (voit valita useamman vaihtoehdon)?
- Ilta- tai yöisiä ei ole maksettu tai ne on maksettu väärin
 - Ylityöstä ei ole maksettu korvauksia
 - Vapaapäivänä tehdystä työstä ei ole maksettu korvauksia
 - Sairausajalta ei ole maksettu palkkaa, vaikka asianmukaiset lääkärintodistukset on toimitettu työpaikalle
 - En ole kohdannut rikkeitä

Jos valitsit useamman rikkeen niin mikä niistä on mielestäsi yleisin?

Vuosiloma

5. Oletko kohdannut seuraavia rikkeitä työurasi aikana vuosilomaan liittyen (voit valita useamman vaihtoehdon)?
- Vuosilomaa ei ole annettu vuosiloma-aikana 2.5- 30.9
 - Lomaltapaluurahaa ei ole maksettu tai vaihdettu vapaaseen
 - En ole kohdannut rikkeitä

Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

6. Oletko kohdannut urallasi seuraavia rikkeitä työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun liittyen (voit valita useamman vaihtoehdon)?
- Työvuorot eivät jakaudu tasapuolisesti työntekijöiden kesken
 - Työntekijää syrjitään työpaikalla sukupuolen, ihonvärin, uskonnon tai muun perusteettoman syyn vuoksi
 - Vuosiloman sijoittamisessa ei kohdella työntekijöitä tasapuolisesti
 - En ole kohdannut rikkeitä, työntekijöitä kohdellaan työpaikallani tasapuolisesti

Jos valitsit useamman rikkeen niin mikä niistä on mielestäsi yleisin?

Paikallinen sopiminen

7. Työpaikallani käytetään paikallista sopimista

- Kyllä
- Ei
- En tiedä mitä paikallisella sopimisella tarkoitetaan

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, vastaa myös seuraavaan kysymykseen.

8. Oletko kohdannut urallasi seuraavia ongelmia paikalliseen sopimiseen liittyen (voit valita useamman vaihtoehdon)?

- Työntekijöille on epäselvää, mitä paikalliseen sopimiseen sisältyy kyseisellä työpaikalla
- Työpaikalla ei ole toteutettu TESin mukaista paikallisen sopimisen menettelyä
- Paikallisella sopimisella on päädytty tulokseen, jota työntekijät eivät ole toivoneet
- Paikallinen sopiminen toimii työpaikallani hyvin

Liite 3

Kysymykset Niina Koivuniemelle 15.3.2010

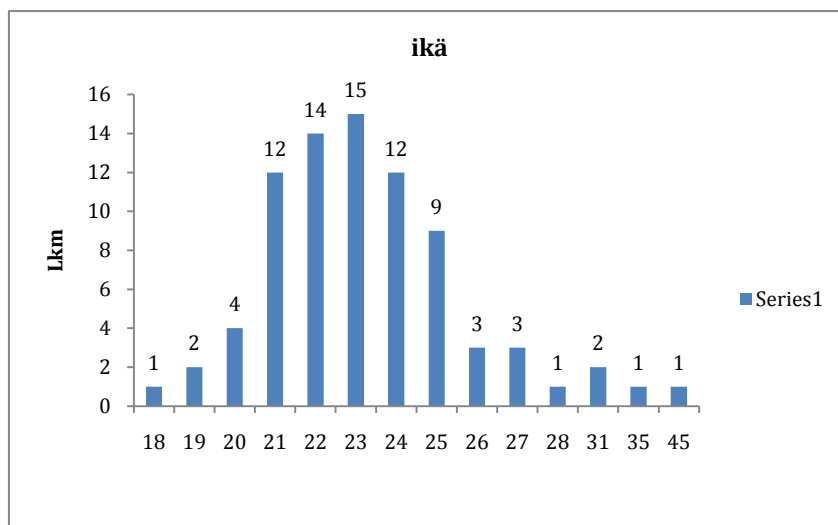
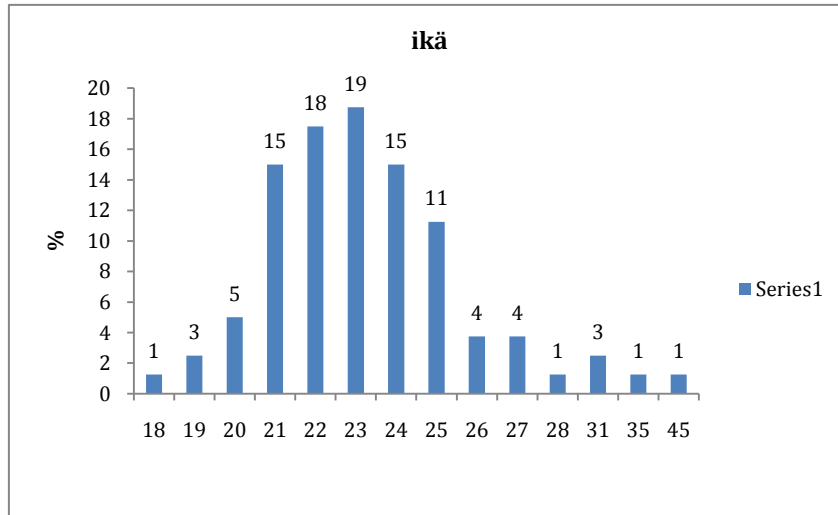
PAM asiantuntijahaastattelu

1. Oma tausta PAMissa
 - Työhistoria
 - Miten päädyit PAMiin töihin
2. Toistuvatko tietyt TES rikkomukset hotelli- ja ravintola-alalla yleisemmin kuin toiset?
3. Jos toistuvat, niin miksi juuri nämä rikkeet?
4. Miten yleisimmät rikkeet olisivat mielestäsi estettävissä
5. Miten asioissa yleensä päästään sopuun, mitkä asiat riitautetaan?
6. Miten hyvin tunnetaan paikallisen sopimisen mahdollisuudet?
 - Miten menettelyä osataan soveltaa
 - Jos ongelmia, niin missä asioissa erityisesti
7. Miten hyvin hotelli- ja ravintola-alan työntekijät tuntevat oman työehtosopimuksensa?
 - Jos huonosti niin mistä arvelet sen johtuvan?
8. Onko PAMilla käynnissä jonkinlaista ohjelmaa TESin tunnettavuuden lisäämiseksi tai onko sellaiselle tarvetta?
9. Mikä on oman työsi näkökulmasta TESissä kaikkein merkittävintä?

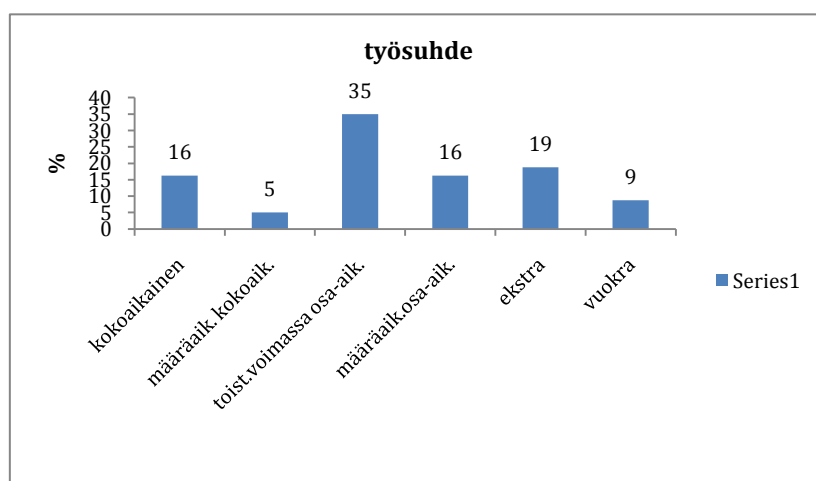
Liite 4

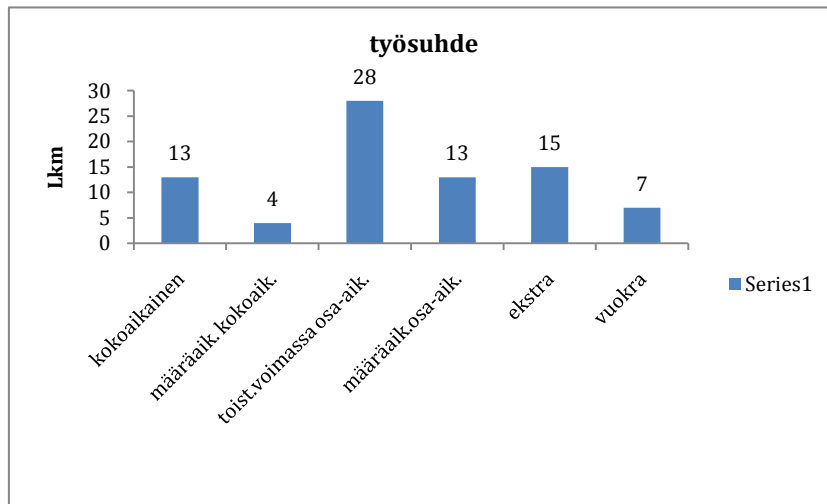
TUTKIMUSTULOKSET

Ikä

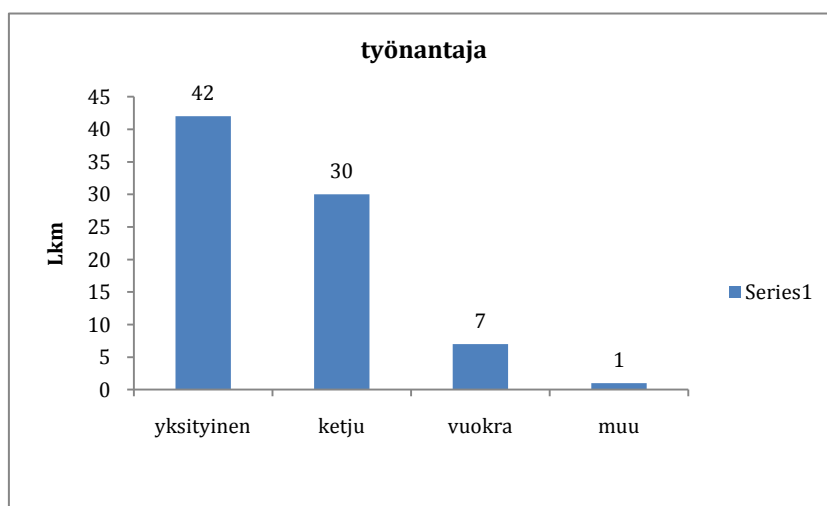
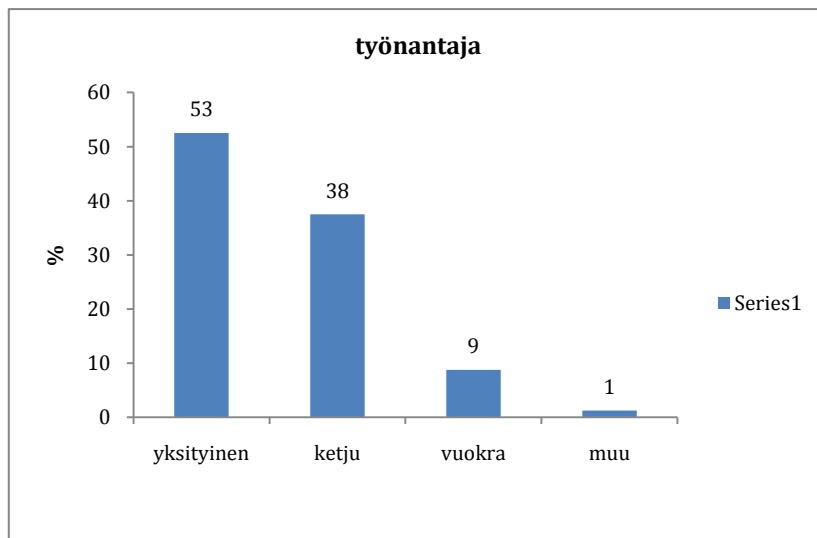


Työsuhde

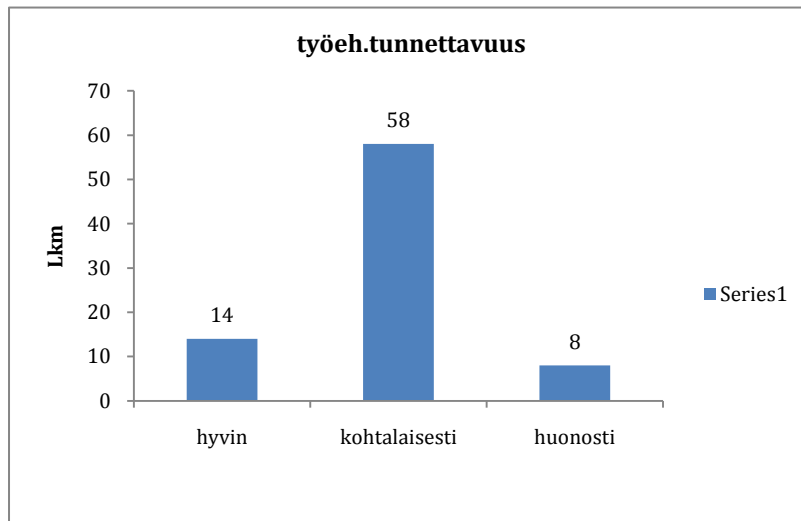
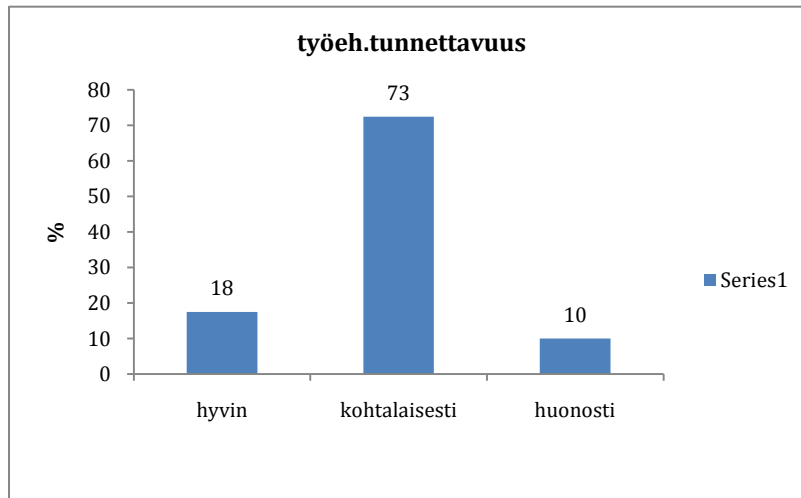




Työnantaja



Tunnetko työehtosopimuksen?

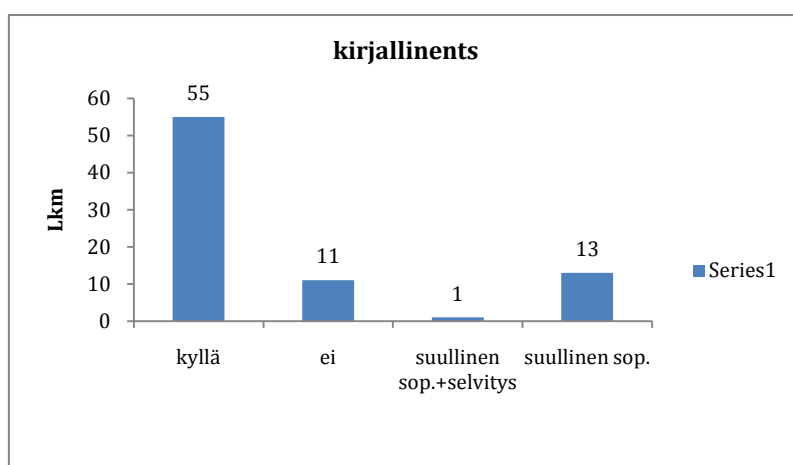
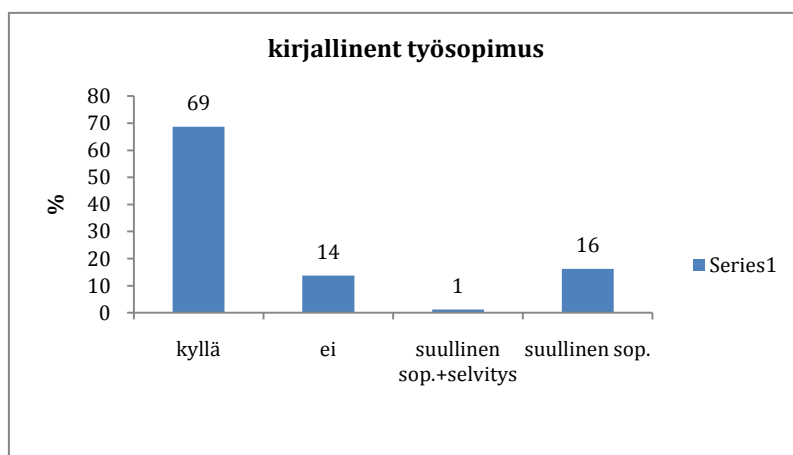


”Olen työskennellyt useassa eri yrityksessä ja monessa paikassa asiat ovat kunnossa kuitenkin se vaatii sen että on perillä työehtosopimuksesta. Sen vuoksi olisikin tärkeää että sopimukseen tutustuttaisiin perusteellisesti koulutuksen aikana (niin toinen aste kuin AMK:kin) lisäksi sitä voitaisiin käsitellä aina joka harjoittelu jaksojen aikana että asiat varmasti tiedettäisiin.”

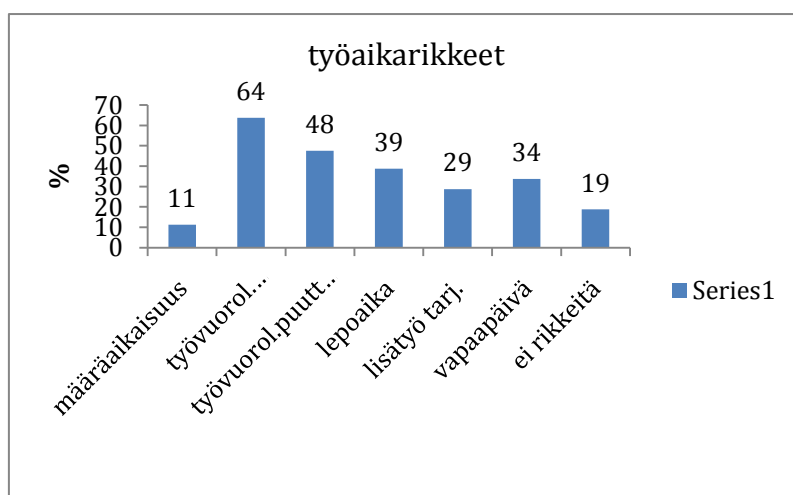
”Työehtosopimus on monille vieras, on paljon asioita joita työntekijät eivät tiedä. Nykyisessä työpaikassa asiat hoituvat niin kuin pitääkin, edellisessä paikassa oli puutteita.”

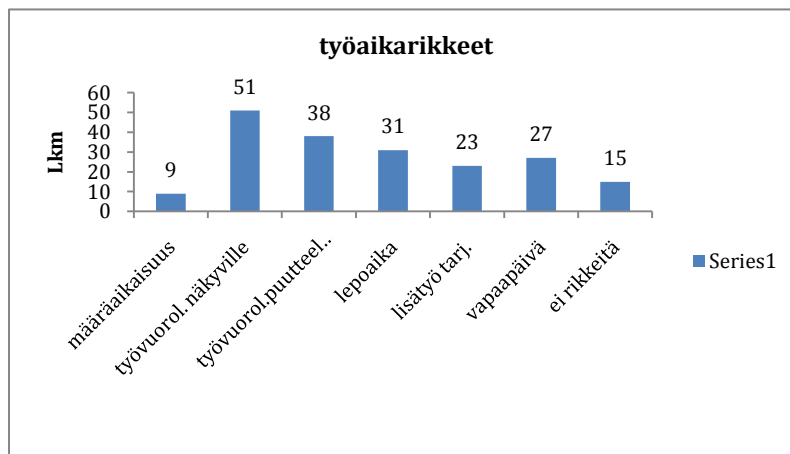
”TESsistä puhuttaessa PAM on aika hyvä kaveri, eli liittoon kannattaa kuulua vaikkei TES kiinnostakaan.”

Kirjallinen työ sopimus



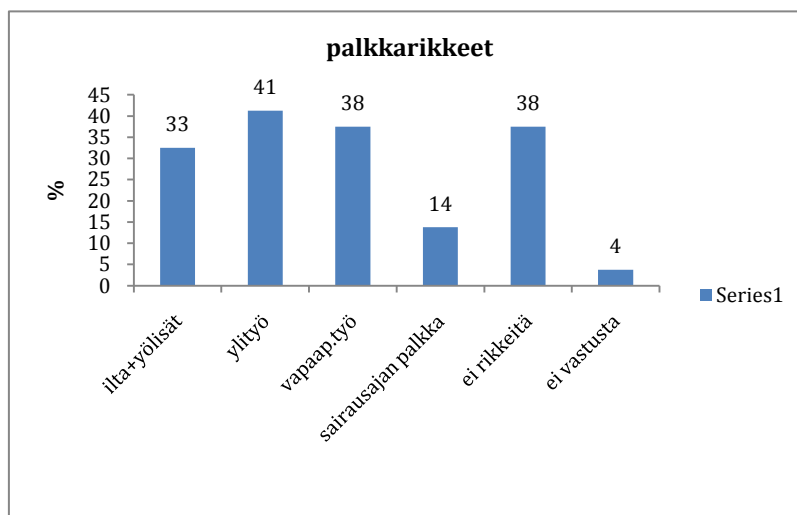
Työsopimusasiat ja työaikamääräykset

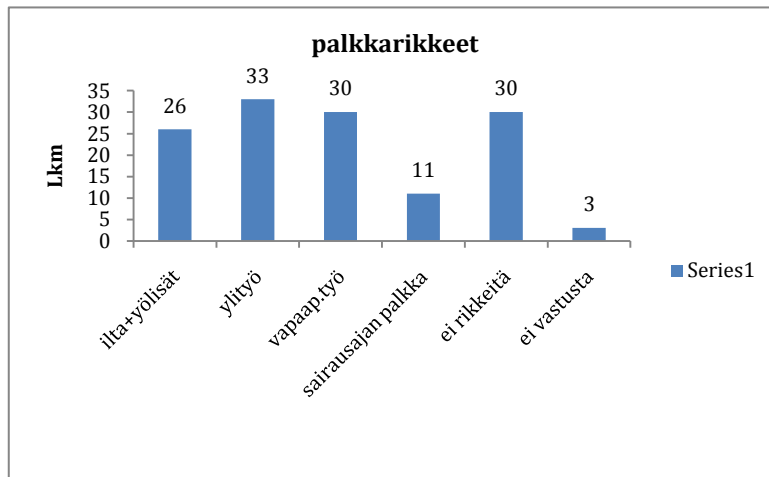




”Rikkeet yleisiä, mutta usein pieniä huolimattomuudesta johtuvia. Nykyinen työpaikkani hoitaa asiat hyvin, mutta käsittääkseni eniten rikkeitä on pienillä yksityisillä ravintoloilla. Alan TES-palkoissa on parannettavaa, esim. palkankorotuksen myötä varavastaavanlisä pienenee → todellinen korotus hyvin pieni. Yksi yleinen rike on säävarausvuorot, jotka ovat laittomia. JP-päiviä ei makseta, taukoja ei ole, kuumissa iloissa työskennellessä ei ole mahd. mennä viilleään tauolle. (tämä kertoo myös siitä että TES epärealistinen)”

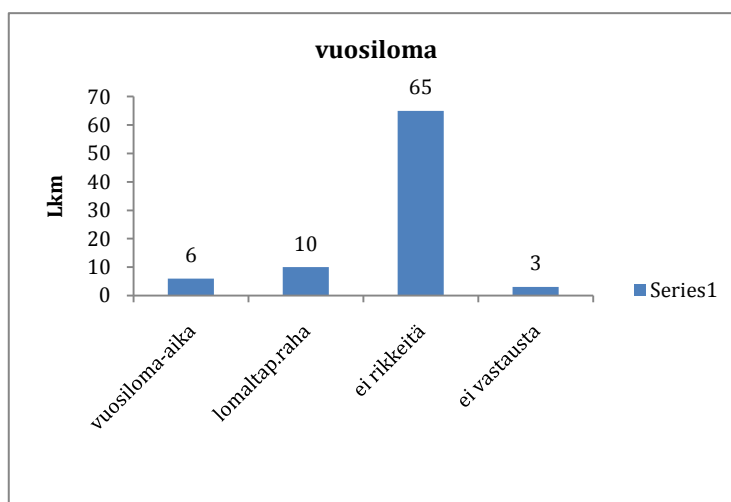
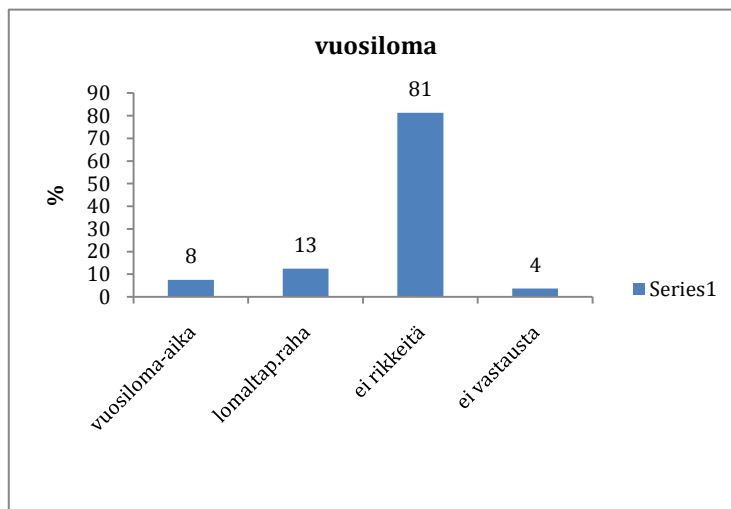
Palkanmaksu





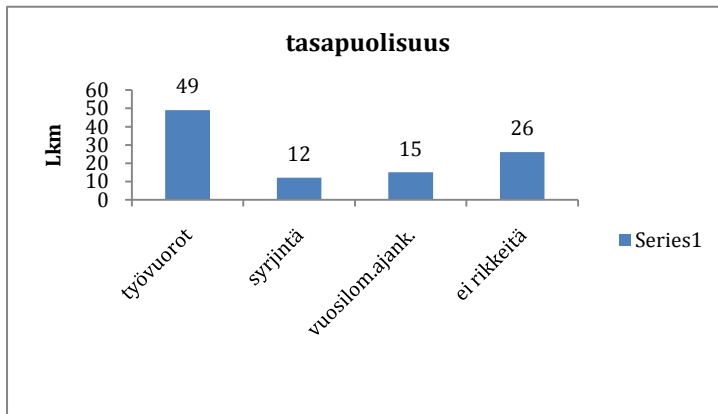
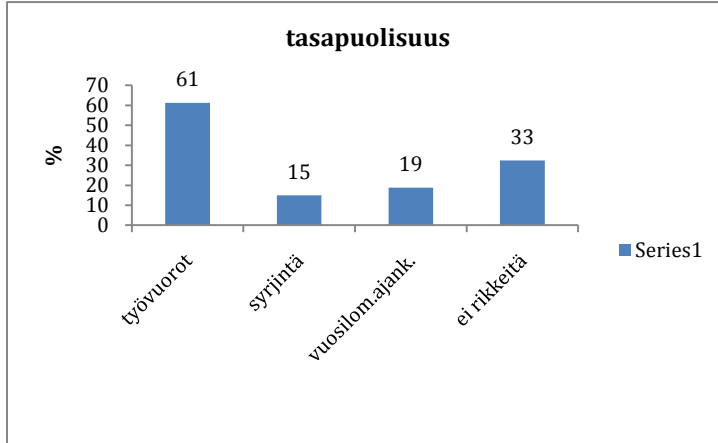
”Hyvin sujunut osaltani, ja jos joskus on ongelmia ollut palkanmaksun suhteen, kuitenkin ne on ollut inhimillisiä virheitä. Tosin olen huomannut edellisissä työpaikoissa työsopimuksen ja työtodistusten hidasta tulemista.”

Vuosiloma

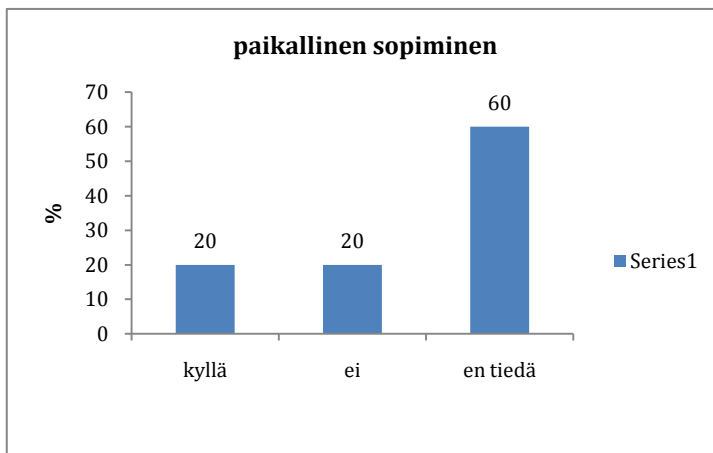


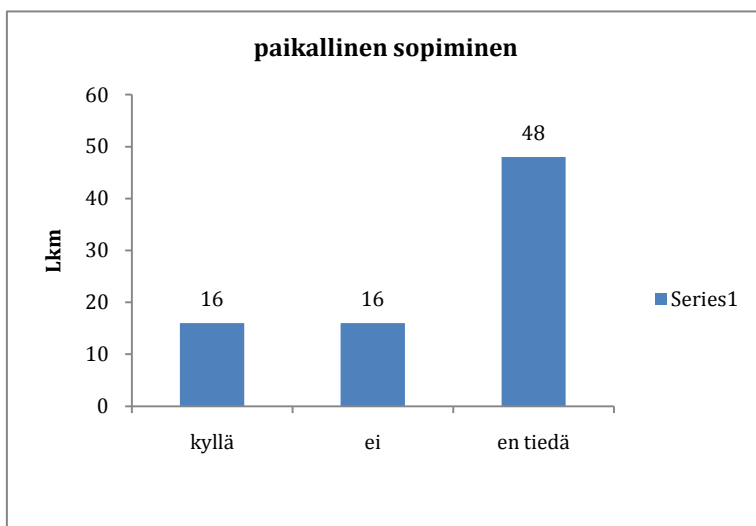
”Kesälomat (vapaat) ovat olleet liian lyhyet. Asioista on tarvinnut keskustella. (yksityisellä TESin säädöksistä on tarvinnut pitää huolellisemmin kiinni)”

Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

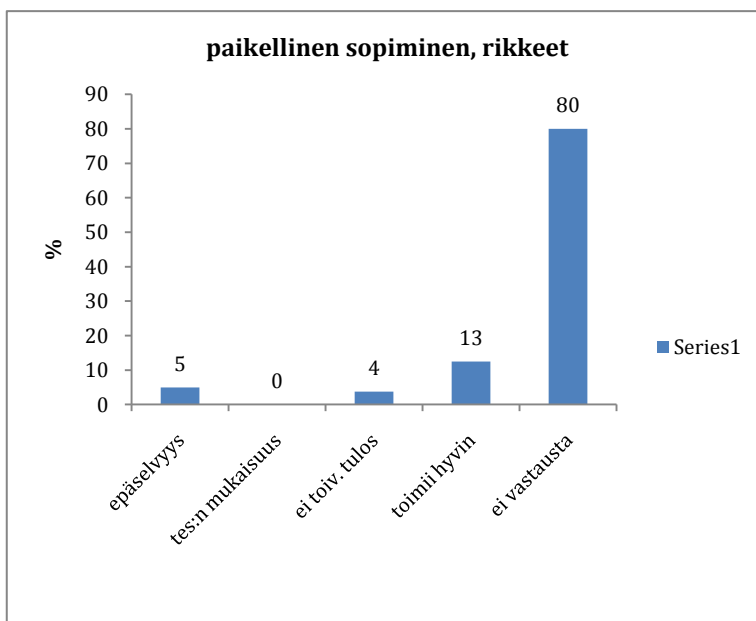
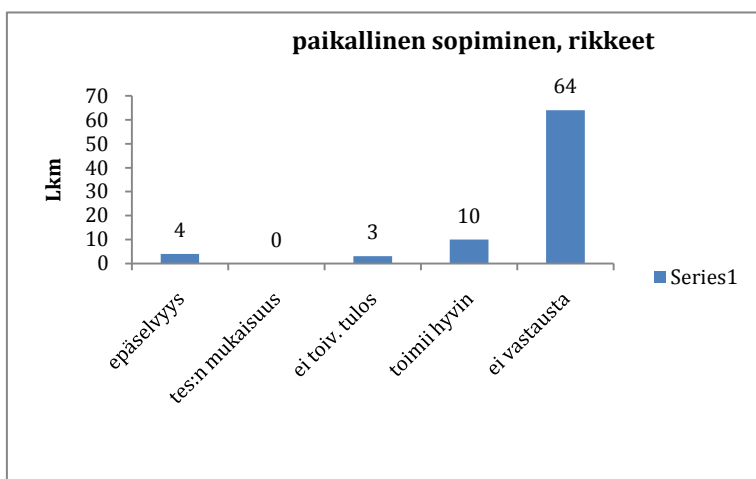


Paikallinen sopiminen





Paikallinen sopiminen, rikkeet



”Työpaikalla toteutetaan työehtosopimusta kohtalaisen hyvin!!”