

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

Juridiikka

2011

Pia Karppinen

YKSITYISEN LIIKUNTAPALVELUALAN VILLIT TYÖEHDOT

– paikalliset pelisäännöt vai työehtosopimus?



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Pia Karppinen

YKSITYISEN LIIKUNTAPALVELUALAN VILLIT TYÖEHDOT - PAIKALLISET PELISÄÄNNÖT VAI TYÖEHTOSOPIMUS?

Tässä opinnäytetyössä käsitellään yksityisellä liikuntapalvelualalla työskentelevien liikunnanohjaajien ja asiakaspalvelijoiden työehtoja. Yksityinen liikunta-ala kasvaa koko ajan väestön ikääntymisen, elintason kohoamisen ja hyvinvointitietoisuuden lisääntymisen myötä ja ala työllistää yhä enemmän alan ammattilaisia. Monet alalla työskentelevät tekevät työtään heikoin ehdoin ja usein jopa ilman työsopimusta.

Työn tarkoituksena on selvittää alan työntekijöiden käsityksiä ja mielipiteitä liikunta-alalla vallitsevista työehdoista ja yksityisen liikuntapalvelualan työehtosopimuksen tarpeellisuudesta. Yksityisellä liikuntapalvelualalla ei tällä hetkellä ole voimassaolevaa työehtosopimusta. Työsuhteeseen liittyvät ehdot vaihtelevat eri yritysten välillä tai ovat osittain määrittelemättä. Kun valtakunnallista työehtosopimusta ei ole, osapuolten sopimusvapautta rajoittavat vain työlainsäädännön pakottavat säännökset ja sopimusoikeudelliset säännökset.

Työ on perusluonteeltaan lainopillinen ja tutkimusmenetelminä on pyritty yhdistämään sekä tekstianalyysejä että empiiristä näkökulmaa. Lainopillisessa teoriaosuudessa käsitellään yleisesti Suomen työmarkkinajärjestelmää, työehtosopimuksia ja niiden sitovuutta sekä paikallista sopimista yksityisellä sektorilla. Empiirisessä osuudessa selvitetään liikunta-alan työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä alan työehdoista. Alalla työskentelevien mielipiteitä on selvitetty kyselytutkimuksen avulla, joka toteutettiin verkkokyselynä marraskuussa 2011. Kyselyyn vastasi määrääjässä 41 henkilöä.

Työn tavoitteena on tekstianalyysin avulla antaa lukijalle käsitys työehtosopimusoikeuden perusteista ja esimerkkitapauksen ja kyselytutkimuksen tulosten avulla myös herättää keskustelua yksityisellä liikunta-alalla vallitsevista, osittain epäselvistäkin työehdoista. Tarkoituksena on myös tuoda esille työehtosopimusjärjestelmän merkitystä yhtenä tärkeimmistä työsuhdetta sääntelevistä normilähteistä.

ASIASANAT:

liikunta-ala, paikallinen sopiminen, työoikeus, työehtosopimusoikeus, työehtosopimukset, työsopimusoikeus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business and Administration | Law

2011 | 53

Kaisa Sorsa

Pia Karppinen

WILD TERMS IN FINNISH FITNESS INDUSTRY - COLLECTIVE OR REGIONAL AGREEMENT?

This thesis deals with terms and conditions of employment in the private sector of Finnish fitness industry. Fitness industry is a growing field of health and well-being and provides employment for over 6 000 employees. Still, many of the employees work on poor terms of employment. In Finnish fitness industry there exists no operative collective agreement, so the terms of employment fluctuate depending on the companies and employers.

One of the purposes of this thesis was to examine employees' experiences and opinions about the terms and conditions of employment in Finnish fitness industry. The primary method of collation was a questionnaire sent by email. The target group consists mainly of group fitness instructors and customer servants in several small and medium-sized companies in Finland.

The main goal of this thesis is to provide basic information about the Finnish Employment Contracts Act, the Collective Agreements Act and the possibilities of regional agreements to employees in fitness industry. The purpose is also to evoke conversation about the terms of employment among employees.

KEYWORDS:

collective agreements, fitness industry, labour law, regional agreements

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TYÖMARKKINAJÄRJESTELMÄ JA TYÖEHTOSOPIMUKSET	9
2.1 Työehtosopimusjärjestelmä	10
2.2 Työehtosopimuksen määritelmä	11
2.3 Työehtosopimuksen sitovuus	12
2.3.1 Normaalisitova työehtosopimus	13
2.3.2 Yleissitova työehtosopimus	14
2.4 Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset	15
2.5 Työoikeudellinen normihierarkia	16
3 PAIKALLINEN SOPIMINEN	18
3.1 Lainsäädäntö sopimisen perusteena	18
3.2 Valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset sopimisen perusteena	20
3.3 Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla	20
3.4 Paikallinen sopiminen tutkimuskohteena	21
3.5 Työehdot liikuntapalvelualalla	23
3.6 Case: Liikuntakeskus Fressi Oy	24
3.6.1 Käräjäoikeuden ratkaisu	27
3.6.2 Hovioikeuden ratkaisu	28
4 KYSELYTUTKIMUS JA TUTKIMUKSEN TULOKSET	31
4.1 Tutkimusprosessi	32
4.2 Kyselyn vastaajat	33
4.3 Tutkimustulokset ja vastaajien kokemukset	34
4.4 Tutkimustulosten arviointia	47
5 POHDINTA	49
LÄHTEET	52

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

KUVIOT

Kuvio 1. Työehtosopimuksen sitovuus. (Bruun & von Koskull 2004, 125)	13
Kuvio 2. Kuukausipalkkajakauma	36
Kuvio 3. Tuntipalkkajakauma	37
Kuvio 4. Vastausjakauma: Palkkaus	39
Kuvio 5. Ammatillisen järjestäytymisen tarpeellisuus	41
Kuvio 6. Vastausjakauma: Järjestötoiminta	42
Kuvio 7. Vastausjakauma: Paikallinen sopiminen	43

1 JOHDANTO

”Tällä hetkellä tilanne on se, että jos ei peppu liiku, ei liiku rahakaan” totesi eräs liikunnanohjaaja paikallislehden haastattelussa. Sanonta pitää monen liikunta-palvelualan ammattilaisen kohdalla hyvin paikkaansa. Useimmille teollisuuden tai kaupan alalla, kunnan tai valtion palveluksessa työskentelevälle sellaiset asiat, kuten palkallinen vuosiloma, lomaraha tai ilta- ja viikonloppulisät ovat itsestäänselvyyksiä. Mainitut asiat sovitaan yleisemmin työehtosopimuksilla, jotka turvaavat monelle alansa ammattilaiselle paremmat työehdot kuin työlainsäädäntö. Järjestäytymättömillä aloilla, kuten liikunta-alalla tilanne on huonompi. Mikäli alalla ei ole valtakunnallista työehtosopimusta, osapuolten sopimusvapautta rajoittavat vain työlainsäädännön ehdottomat säännökset, työsopimuksissa säädetyt kohtuuttoman sopimusehdon säädökset ja sopimusoikeudelliset säännökset (Bruun & von Koskull 2004, 142).

Erityisalojen toimihenkilöliiton (Erto) järjestöasiantuntija Jarmo Lahti on MTV3:n haastattelussa kuvannut yksityisen liikunta-alan työehtoja villeiksi. Lahden mukaan alalla on tapauksia, joissa rikotaan työaikalakia räikeästi ja joissain tapauksissa työsopimuksissa on yritetty sopia työlainsäädännössä säädeltyä huomommista ehdoista. (Kuntokeskusala kasvaa vauhdilla - alan työehdot villejä 2011.) Sunnuntaityöstä ei välttämättä makseta korotettua palkkaa, sairastajan palkka on kyseenalainen ja monet ryhmäliikuntaohjaajista joutuvat sairastuttuaan huolehtimaan itse sijaisistaan. Kunto- ja terveystoimintakeskusten yhdistyksen (SKY ry) puheenjohtaja P-C Nordensvedin mukaan laiminlyönnit työlainsäädännön noudattamisessa ovat yksittäistapauksia, eivätkä ole alalla yleisiä. Nordensvedin mukaan ongelmia esiintyi usein pienissä kuntokeskuksissa, joissa osaaminen ja tietotaito ovat työnantajapuolella riittämättömiä. (Kujala 2011.)

Tilastokeskuksen toimialatilaston mukaan vuonna 2010 Suomessa toimivia urheilutoimintaan liittyviä yrityksiä oli 2 424 kappaletta ja ne työllistivät 5 902 henkilöä (Tilastokeskus 2010). Tähän kategoriaan lukeutuvat urheilulaitosten ja -seurojen toiminta, kuntokeskukset ja muu urheilutoiminta. Kuntosaleja, kunto-

keskuksia ja niiden kuntoklubeja vuonna 2010 oli 285 kappaletta ja niiden palveluksessa työskenteli 1 368 henkilöä. Vastaavasti vuonna 2009 yritysten määrä oli 267 ja työntekijöitä oli tällöin 1 244. Tilastokeskuksen tietoihin sisältyvät kuitenkin vain ne yritykset, joiden toiminta-aika on tarkasteluajankohtana ylittänyt puoli vuotta ja joiden liikevaihto on ylittänyt vuosittain määritellyn tilastorajan. Suomen kunto- ja terveyslääkintakeskusten yhdistyksen SKY ry:n teettämän tutkimuksen mukaan kaupallisia tai yksityisiä kuntokeskuksia vuonna 2009 oli Suomessa 441, joissa työntekijöitä oli yhteensä 6 150. Näistä valtaosa, 4 600 henkilöä oli osa-aikaisia. (Palmu 2009, 35, 41.)

Tilastotietojen valossa yksityisellä liikuntapalvelualalla työskentelevien määrä ei vielä ole järin suuri. Yksityinen liikunta-ala kuitenkin kasvaa koko ajan väestön ikääntymisen, elintason kohoamisen ja hyvinvointitietoisuuden lisääntyessä (Kosonen & Tiikkaja 2008). Kasvava yritystoiminta työllistää myös enemmän alan ammattilaisia. Alalla työskentelevät tekevät työtään vaihtelevin työehdoin, joskus jopa ilman työsopimusta. Työsuhteeseen liittyvät ehdot vaihtelevat eri yrityksissä ja ovat osittain määrittelemättä (Yksityisellä liikunta-alalla liian kirjavat työehdot 2009). Aihe on siten ajankohtainen ja liikuntapalvelualan kasvaessa se koskettaa yhä useampia alalla työskenteleviä. Alan kasvaessa myös tasavertaisten työehtojen merkitys kasvaa. Mikäli alan kilpailukykyä ja kasvua halutaan pitää yllä, on alan ammattilaisten työehdoista pidettävä huolta.

Työn tavoitteena on tekstianalyysin avulla antaa lukijalle käsitys työehtosopimusosoikeuden perusteista ja esimerkkitapauksen ja kyselytutkimuksen tulosten avulla myös herättää keskustelua yksityisellä liikunta-alalla vallitsevista, osittain epäselvistäkin työehdoista. Tarkoituksena on myös tuoda esille työehtosopimusjärjestelmän merkitystä yhtenä tärkeimmistä työsuhdetta sääntelevistä normilähteistä.

Yksityisellä liikunta-alalla tarkoitetaan tässä työssä yksityisiä yrityksiä, kuten kuntokeskuksia ja -saleja. Urheiluseuratoiminta ja sen piirissä työskentelevät ovat seuratoiminnan yleishyödyllisen, voittoa tavoittelemattoman toiminnan vuoksi oma ryhmänsä, ja ne on jätetty tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Huomattavaa myös on, että liikunta- ja urheilujärjestöillä, joiden toiminta perustuu pitkäl-

ti vapaaehtoiseen talkootyöhön, on jo olemassa valtakunnallinen järjestöjen palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettava työehtosopimus.

Oikeustieteellisestä tutkimuksesta suuri osa on oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia, jonka keskeisimpiä tutkimusongelmia on selvittää, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö käsiteltävässä oikeusongelmassa. Lainoppi pyrkii antamaan vastauksia siihen, miten tietyssä tilanteessa pitäisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaan. Keskeisiltä osiltaan lainoppi on oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tutkimusta ja tulkintaa. Husa, Mutanen ja Pohjalainen toteavat, että oikeudellisessa tutkimuksessa pitäisi pyrkiä luomaan edellytyksiä keskustelun jatkamiselle sekä perustelemaan, miksi esitetyt väitteet ovat oikeita tai vääriä, hyvin tai huonosti perusteltuja. (Husa ym. 2008, 20.)

Oikeustieteen osa-alueiden keskeisimmät tutkimusmenetelmät ovat sisällönerittely eli tekstianalyysi ja empiiriset tutkimusmenetelmät. Oikeustieteessä empiiriset menetelmät tai näkökulmat ovat usein apumenetelmän roolissa. (Husa ym. 2008, 25–26.)

Tämä opinnäytetyö on perusluonteeltaan lainopillinen ja tutkimusmenetelminä on pyritty yhdistämään sekä tekstianalyysia että empiiristä näkökulmaa. Lainopillisessa teoriaosuudessa käsitellään yleisesti Suomen työmarkkinajärjestelmää, työehtosopimuksia ja niiden sitovuutta sekä paikallista sopimista yksityisellä sektorilla. Teoriapohja muodostuu pääosin oikeuskirjallisuudesta, lainsäädännöstä ja oikeuskäytännöstä. Empiirisessä osuudessa on selvitetty yksityisellä liikuntapalvelualalla työskentelevien ryhmäliikuntaohjaajien ja asiakaspalvelijoiden käsityksiä ja mielipiteitä alalla vallitsevista työehdoista ja yksityisen liikuntapalvelualan työehtosopimuksen tarpeellisuudesta.

2 TYÖMARKKINAJÄRJESTELMÄ JA TYÖEHTOSOPIMUKSET

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu sopimiseen ja sovitteluun. Palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestöt tekevät pääasiassa kahdenlaisia sopimuksia, keskitettyjä tulo ratkaisuja ja yleisiä keskusjärjestösopimuksia. (AKAVA 2011.) Keskitetty ratkaisu ei sellaisenaan ole sitova työehtosopimus, vaan ratkaisut on lähinnä tarkoitettu mallisopimuksiksi, joiden voimaantulo edellyttää, että riittävä määrä liittoja pääsee ratkaisussa asetettujen raamien mukaiseen neuvottelutulokseen ja sopimukseen. Mikäli keskusjärjestöjen välillä ei päästä keskitettyyn ratkaisuun, työehtosopimukset tehdään liitotasolla ilman keskitettyä ohjausta (Kairinen 2006, 57). Viimeisin työmarkkinaosapuolten välinen ratkaisu solmittiin marraskuussa 2011. Tämä ns. raamisopimus on tehty Suomen työllisyyden ja kilpailukyvyn turvaamiseksi ja se koskee noin kahta miljoonaa palkansaajaa.

Tulopoliittinen kokonaisratkaisu, jossa valtiolta on mukana, sisältää tulo ratkaisun lisäksi lainsäädännöllä toteutettavia, esimerkiksi verotusta koskevia tai sosiaalipoliittisia toimenpiteitä. (Saloheimo 2008, 21.) Käytännössä viimeisin tulopoliittinen kokonaisratkaisu tehtiin vuosille 2005 - 2007, jonka jälkeen sopimusta ei enää tehty. Tuolloin työntajia edustava Elinkeinoelämän keskusliitto ilmoitti haluavansa viedä palkkaneuvottelut työpaikkojen ja liittojen tasolle.

Suomen työmarkkinajärjestelmään kuuluvat sekä julkinen, että yksityinen sektori. Julkisen sektorin virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevat omat työehtosopimukset, joilla julkiselle sektorille on luotu keskeisiltä osiltaan työehtosopimusjärjestelmää vastaava neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä. (Bruun & von Koskull 2004, 19.) Yksityisen sektorin keskeisimpiä työmarkkinaosapuolia ovat työntekijäpuolen keskusjärjestöt SAK, STTK ja AKAVA, jotka ovat käytännössä ammattiliittojen liittoja. Työnantajapuolen kaikkia yksityisiä toimialoja edustaa Elinkeinoelämän keskusliitto, EK.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ry (SAK) on yli miljoonan suomalaisen keskusjärjestö. Sen jäseniä ovat 21 teollisuuden, julkisen sektorin, kuljetusalojen ja yksityisten palvelualojen ammattiliittoa. (SAK 2011.)

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry on Suomen suurin toimihenkilöiden ammatillinen keskusjärjestö, johon kuuluu 19 ammattiliittoa ja noin 615 000 jäsentä. STTK:n jäsenet työskentelevät teollisuudessa, terveydenhuollossa ja palvelualoilla. (STTK 2011.)

AKAVA ry on korkeasti koulutettujen palkansaajien ja ammatinharjoittajien keskusjärjestö, johon kuuluu 34 jäsenliittoa ja noin puoli miljoonaa jäsentä (AKAVA 2011).

Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry edustaa kaikkia yksityisiä toimialoja ja kaiken kokoisia yrityksiä. EK:lla on 27 jäsenliittoa 16 000 jäsenyritystä. (EK 2011.)

Suomalaiselle työmarkkinajärjestelmälle on ominaista korkea järjestäytymisaste verrattuna muihin Euroopan maihin. Palkansaajien järjestäytymisaste Suomessa vuonna 2009 oli työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan 67,4 prosenttia. Järjestäytymisastetta laskettaessa on otettu huomioon vain edunvalvonnan piirissä olevat, jonka ulkopuolelle jäävät eläkeläiset, vapaajäsenet, opiskelijat ja yrittäjät. Tutkimuksen mukaan järjestäytymisaste on korkein teollisuudessa (84,4 %) ja vähäisin yksityisillä palvelualoilla (50,4 %). (Ahtiainen 2011, 35.)

2.1 Työehtosopimusjärjestelmä

Kairisen (2006, 52) mukaan työehtosopimuksista on muodostunut käytännössä tärkein työsuhdetta sääntelevä normilähde. Työehtosopimukset sisältävät keskeiset työsuhteen taloudellisia etuuksia ja työaikoja koskevat normit. Työehtosopimusten solmimisella on kaksi päätehtävää: työehtosopimukset määrittävät työntekijöille tulevat edut ja niihin liittyy työrauhavelvollisuus. TES-järjestelmään liittyy myös muita funktioita. Kun työntekijän eduista ja palkoista sovitaan kes-

keisesti, johtaa se yhdenvertaisempaan kohteluun kuin yksilötasoinen sopimus. (Kairinen 2006, 52.)

2.2 Työehtosopimuksen määritelmä

Työehtosopimuksia käytetään ammattialakohtaisten asioiden sääntelyyn, joihin lainsäätäjällä ei yleensä puutu. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi palkkaus ja palkan erilaiset lisät, työ- ja lepoajat sekä teollisuuden aloilla esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttö. (Saloheimo 2008, 11.) Työehtosopimuksilla säännellään kuitenkin myös samoja asioita kuin lakitasollakin (Kairinen 2006, 52). Työehtosopimusten tarkoituksena on myös turvata työrauhaa.

Työehtosopimus on normisopimus, jolla määrätään osapuolten välillä vallitsevien työsopimusten ja työsuhteiden ehdoista (Kairinen 2006, 53). Työehtosopimuslain § 1 määrittelee työehtosopimuksen seuraavasti:

Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. (TEhtol 7.6.1946/436.)

Työehtosopimuksen yhtenä tunnusmerkkinä on, että sen toisena osapuolena olevaa työntekijää edustaa aina rekisteröity yhdistys. Sen sijaan työnantajapuolella voi sopijaosapuolena olla myös yksittäinen yritys. Kun yksittäinen työnantaja on työehtosopimuksen sopijapuolena, kyseessä on *paikallinen työehtosopimus*. Paikalliset sopimukset perustuvat yleensä työehtosopimuslaissa tarkoitettuihin *liittotason työehtosopimuksiin*. Merkittävimmät työehtosopimukset tehdään liittotasolla valtakunnallisten liittojen välillä (Kairinen 2006, 59).

Valtakunnalliset liittotason työehtosopimukset voivat olla laajoja kokonaisuuksia joiden soveltamisalat määräytyvät pääsääntöisesti joko työnantajayrityksen toimialan tai työntekijän ammattialan mukaan. Toimialaperiaatteen mukaisia työehtosopimuksia tehdään esimerkiksi teollisuudessa kuten teknologia-, kemian ja paperiteollisuuden aloilla. (Saloheimo 2008, 23.) Tunnetuin sopimus lienee Metallityöväen liiton ja Teknologiateollisuus ry:n välinen teknologiateollisuuden (ai-

emmin metalliteollisuuden) työehtosopimus, joka koskettaa yli 150 000 metalliliiton jäsentä (Metallityöväen liitto ry 2011).

Monilla palvelualoilla työehtosopimuksen määrää työnantajan toimialan lisäksi työntekijän ammatti, työtehtävien laatu tai jäsenyys ammattiliitossa. (Saloheimo 2008, 23). Ammattialaperiaatteen mukaiset työehtosopimukset ovat tyypillisiä esimerkiksi kaupan alalla. Myös toimihenkilöitä koskevat työehtosopimukset luokitellaan ammattialaperiaatteen mukaisiksi työehtosopimuksiksi.

Yleissopimukset ja teemasopimukset tehdään pääosin valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välillä ja ne syntyvät usein osana työmarkkinoiden keskitettyä ratkaisua. Yleissopimuksilla sovitaan pysyvimmistä ja yleisimmistä asioista, jotka ovat tärkeitä sopimuskausien pituudesta riippumatta, kuten esimerkiksi neuvotteluista, yhteistoiminnasta ja luottamusmiehistä. (Kairinen 2008, 57–58.) Yleissopimukset otetaan yleensä osaksi liittojen välisiä alakohtaisia työehtosopimuksia (Bruun & von Koskull 2004, 120).

2.3 Työehtosopimuksen sitovuus

Työehtosopimuslain 4 § käsittelee työehtosopimuksen sitovuutta, ja se määrittelee ne osapuolet, jotka ovat sidottuja noudattamaan työehtosopimusta. Työehtosopimuksen vaikutukset voivat ulottua myös sopijapuolten kannalta ulkopuolisiin tahoihin, jotka kuitenkin ovat jäsenyysuhteessa johonkin sopijaosapuoleen (Saloheimo 2008, 52).

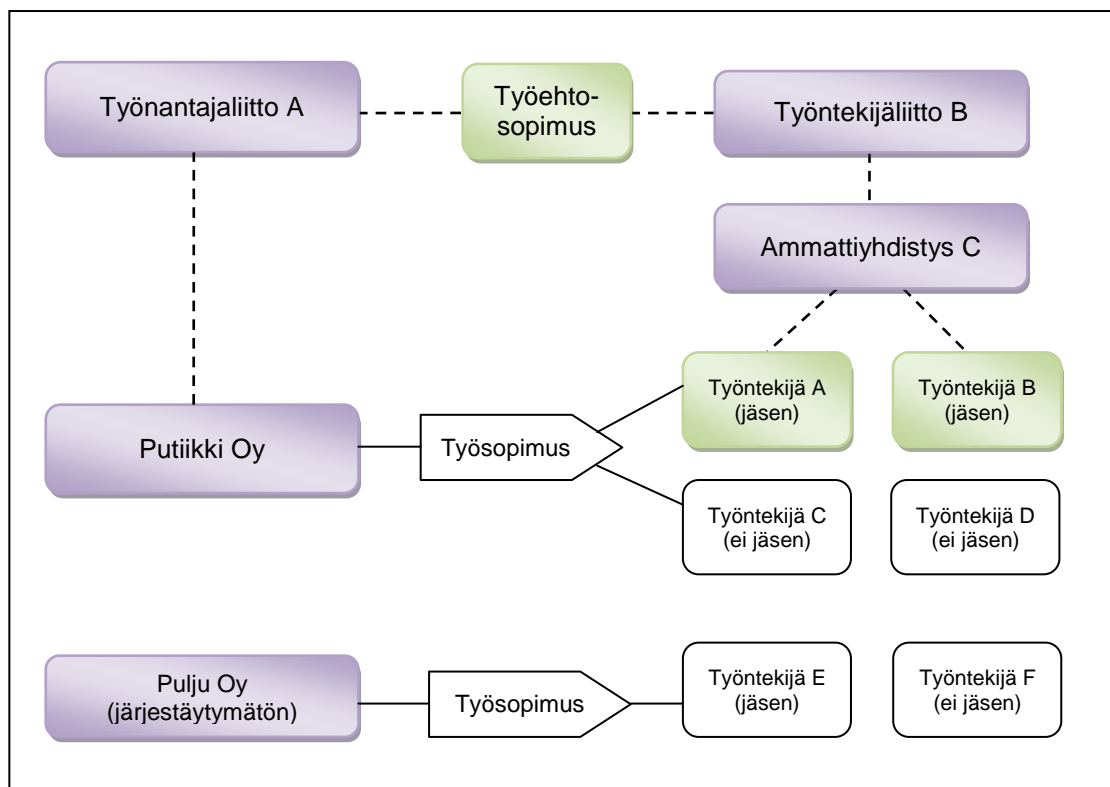
TEhtoL 4 §:n mukaan työehtosopimukseen ovat sidotut:

- 1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkeempään ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;
- 2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja
- 3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä. (TEhtoL 7.6.1946/436.)

Työehtosopimus sitoo siis sopimuksen solmineita työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä sekä niiden jäseniä. Tämä niin sanottu normaalisitovuusjärjestelmä on myös jäljempänä esitetyn yleissitovuusmekanismin perusta. (Kairinen 2006, 65.)

2.3.1 Normaalisitova työehtosopimus

Työehtosopimuksen normaalisitovuus liittyy yhdistyksen jäsenyyteen ja keskeinen merkitys on työnantajan sidonnaisuudella. Työnantajan järjestäytyminen työehtosopimuksen solmineeseen työntekijäyhdistykseen tuo sen työehtosopimuksen piiriin. Järjestäytyminen tuo mukanaan velvoitteita, mutta myös etuja, kuten työrauhan ja esimerkiksi työsuhdeneuvontaa. (Saloheimo 2008, 56.)



Kuvio 1. Työehtosopimuksen sitovuus. (Bruun & von Koskull 2004, 125)

Kuvio 1 kuvaa työehtosopimuslain 4 §:n mukaan sopimukseen sidottuja osapuolia, kun kysymyksessä on normaalisitova työehtosopimus. Kuvatussa tilanteessa työnantajaliitto A ja työntekijäliitto B:n solmiessa työehtosopimuksen, sopimus sitoo ammattiyhdistystä C ja sen jäseniä eli Putiikki Oy:n työntekijöitä A ja B. Sen sijaan sopimukseen eivät ole sidottuja Putiikki Oy:n ammattijärjestöön kuulumattomat työntekijät C ja D. Pulju Oy ei kuulu työnantajaliittoon, joten se ei ole sidottu työehtosopimukseen, kuten eivät myöskään sen työntekijät E ja F.

Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin korostettu, ettei TEhtol 4 §:n mukainen työehtosopimukseen sidottujen luettelo vielä kerro näiden tahojen oikeuksista tai velvollisuuksista. Nämä ilmenevät TEhtol:n muista säännöksistä ja TES:n määräyksistä. (Saloheimo 2008, 54.)

2.3.2 Yleissitova työehtosopimus

Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan valtakunnallista työehtosopimusta, joka on vahvistettu yleissitovaksi. Yleissitova työehtosopimus sitoo myös alan järjestäytymättömiä, niin sanottuja ”villejä työnantajia”, jotka eivät ole minikään työnantajajärjestön jäseniä. Yleissitovat työehtosopimukset määrittävät ne vähimmäisvaatimukset, joita työnantajan on noudatettava riippumatta työntekijän mahdollisesta järjestäytyneisyydestä. (Bruun & von Koskull 2004, 137–138.) Yleissitova työehtosopimus velvoittaa vain työnantajia, joten noudattamisvelvoite on yksipuolinen. Työntekijällä ei ole vastaavaa noudattamisvelvoitetta.

Yleissitovuus on vahvistettava työehtosopimuksen vahvistamislautakunnan päätöksellä (Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001). Lautakunta toimii Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan yleissitovuuden edellytyksenä on, että sopimus on *valtakunnallinen ja asianomaisella alalla edustava*. Valtakunnallisella sopimuksella tarkoitetaan sitä, ettei sopimuksen alueellista soveltamisalaa ole rajoitettu, jolloin valtakunnallisuus edellyttää koko valtakunnan alueen kattavaa soveltamisalaa. (HE 157/2000; TSL 55/2001.)

Hallituksen esityksen mukaan asianomaisella alalla tarkoitetaan vallitsevan työehtosopimuskäytännön mukaan määräytyvää alaa, ja lähtökohtana on pidettävä työnantajan pääasiallista toimialaa. Mikäli toimialalla ei ole ollut yleissitovaa työehtosopimusta, oikeuskäytännön mukaan ratkaisevana on pidetty yksittäisen työntekijän toimenkuvan mukaista työehtosopimusta. (HE 157/2000.)

Työehtosopimuksen edustavuutta arvioitaessa ja ratkaistaessa on tilastotietojen ohella otettava huomioon myös asianomaisen alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, alan yleinen järjestäytymisaste sekä työehtosopimusten yleissitovuuden tavoite järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työnteon vähimmäisehtojen turvaajana. Mikäli työehtosopimuksen piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä, työehtosopimusta on pidettävä edustavana. (HE 157/2000.)

2.4 Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset

Yleissitovan työehtosopimuksen normeilla on *automaattinen ja pakottava vaikutus* työntekijän eduksi. Automaattisuudella tarkoitetaan sitä, että työehtosopimus sitoo siihen sidottua työnantajaa heti sopimuksen astuttua voimaan. (Bruun & von Koskull 2004, 125.) Työnantajalla on velvollisuus noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, mutta työntekijöitä yleissitova työehtosopimus ei sido. Työntekijä voi kuitenkin vaatia työnantajaa noudattamaan niitä työehtosopimuksen ehtoja, jotka ovat hänelle edullisempia. (Bruun & von Koskull 2004, 141.)

Asianomaisen työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä vähimmäisehtoina siten, ettei työehtosopimuksella voida sopia työehtosopimusta huonommista ehdoista. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan työehtosopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä. Edullisemmuussäännön nojalla työehtosopimuksessa voidaan kuitenkin sopia työehtosopimusta paremmista ehdoista (Saloheimo 2008, 81).

Normaalisitova työehtosopimus velvoittaa kaikkia siihen sidottuja osapuolia, sekä työnantajaa että työntekijää. Yleissitova työehtosopimus sen sijaan velvoittaa vain työnantajaa, eikä tämän järjestäytymisellä ole merkitystä.

Työehtosopimuslain mukaan järjestöillä on velvollisuus valvoa työehtosopimusten noudattamista. Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. Riitatilanteissa normaalisitovia työehtosopimuksia koskevat riidat käsitellään työtuomioistuimessa, kun taas yleissitovia työehtosopimuksia koskevat riidat ovat työsopimusasioita ja niitä käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. (Bruun & von Koskull 2004, 142.)

2.5 Työoikeudellinen normihierarkia

Suomen työoikeuden tärkeimmät oikeuslähteet ovat lainsäädäntö, työehtosopimukset ja työsopimukset. Työsopimusoikeuden tärkeimmät oikeuslähteet ovat työntekijän ja työntekijän välinen työsopimus sekä ne lait, jotka pakottavasti tai tahdonvaltaisesti sääntelevät tätä oikeussuhdetta. (Bruun & von Koskull 2004, 19–20.) Työoikeuteen liittyy siis lukuisia normilähteitä ja normit voivat olla joskus keskenään ristiriitaisia. Mikäli työehtosopimus, työsopimus ja työsopimuslaki vastaavat eri tavalla samaan tilanteeseen, eli jos useampi säännös johtaa eri tulokseen, kysymys on siitä, mille niistä annetaan etusija. Tällaisessa *kollisiotilanteessa* normihierarkia eli normien etusijajärjestys on seuraava:

1. Ehdottomat lainsäännökset
2. TyöehtoL:n mukaan sitovat työehtosopimuksen määräykset
3. Yleissitovien työehtosopimusten määräykset (TSL 2:7)
4. Ehdottomat lainsäännökset, joista voidaan työehtosopimuksella sopia toisin (semidispositiiviset lainsäännökset)
5. Yhteistoimintasopimus ja yhteistoimintamenettelyssä sovitut työsäännöt
6. Työsopimuksen ehdot
7. Tahdonvaltaiset lainsäännökset
8. Tavanomaisen oikeuden normit
9. Työnantajan käskyt ja määräykset.

Etusijajärjestyksestä on myös poikkeuksia, kuten *edullisemmuusperiaate*, jonka mukaan hierarkiassa alempana oleva normi sivuuttaa ylemmän, mikäli se on työntekijälle edullisempi. Laissa ei ole velvoitettu noudattamaan edullisemmuusperiaatetta, mutta se on katsottu oikeuskäytännössä velvoittavaksi. Sama periaate ilmenee kuitenkin työsopimuslain työehtosopimuksen yleissitovuutta koskevassa säännöksessä. (Bruun & von Koskull 2004, 184–186.)

EU-oikeuden vaikutus

Myös EU-oikeudella on vaikutus Suomen työoikeuteen ja sen normihierarkiaan. EU-oikeus on osa Suomen oikeusjärjestystä vaikka se on pidettävä erillään jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksestä. EU-oikeudella on etusija kansalliseen lainsäädäntöön nähden, mikä tarkoittaa sitä, että kansallisten säännösten sijaan on noudatettava EU:n vastaavia normeja. EU direktiivien ohjaama kansallista lakia on kuitenkin sovellettava niin pitkälle kuin se on mahdollista siten, että se vastaa direktiiviä ja EY-tuomioistuimen tulkintaa siitä. (Bruun ja von Koskull 2004, 186.)

Monet Suomen oikeuteen tehdyt muutokset ja lisäykset ovat peräisin EU-direktiivistä. Useat direktiivit on Suomessa toteutettu säätämällä asiasta oma kansallinen lakinsa. Pääsääntöisesti työnantaja ja työntekijä voivat luottaa siihen, että Suomen lainsäädäntö vastaa EU-oikeuden säädäntöä. (Bruun ja von Koskull 2004, 187.)

3 PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan sellaista työehtojen asettamista, joka tapahtuu jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys- tai työpaikkatasolla (Kairinen 2008, 17). Paikallisen sopimistoiminnan laajentuessa työmarkkinajärjestelmän painopiste on viime vuosina siirtynyt vähitellen kohti yritys- ja työpaikkatason sopimista. Työpaikkatason sopiminen pohjautuu tarpeeseen ja sopimuksia syntyy, mikäli osapuolet kokevat hyötyvänsä niistä ja osapuolten välillä vallitsee luottamus. Sopimukset syntyvät usein joustamisen tarpeesta, mutta samalla pyritään turvaamaan henkilöstön asemaa ja etuja. Mikäli työehtosopimukseen perustuvaa paikallisen sopimisen mahdollisuutta ei haluta käyttää, noudatetaan valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä. (Kairinen 2008, 14–15.)

Lakitasolla ja valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on säännöksiä, jotka mahdollistavat joidenkin asioiden sopimisen toisin työpaikkatasolla. Esimerkiksi työaikalaisissa, vuosilomalaissa ja yhteistoimintalaissa on normeja, jotka koskevat työpaikkatason sopimista. (Kairinen 2008, 14.) Keskeisimpiä työpaikkatason sopimisen kohteita lienevät työaikajärjestelyt, palkkaus ja palkkausjärjestelmien kehittäminen.

3.1 Lainsäädäntö sopimisen perusteena

Työlainsäädäntö, joka on myös paikallisen sopimisen perusta, on pääsääntöisesti työntekijän suojaamistarpeen vuoksi vähimmäispakottavaa oikeutta. Lain säännökset voivat olla joko pakottavia eli *absoluuttisia*, tai tahdonvaltaisia eli *dispositiivisia*. Pakottavalla lakinormilla tarkoitetaan sellaista oikeusohjetta, josta ei voida sopia toisin. Pääsääntöisesti heikomman osapuolen suojaksi tarkoitetut säännökset ovat luonteeltaan vain vähimmäispakottavia. Tämä tarkoittaa sitä, että heikomman osapuolen, kuten työntekijän eduksi voidaan pätevästi sopia toisinkin, mutta sopimus ei saa heikentää työntekijän asemaa siitä, mitä se ko.

lakinormissa olisi. (Kairinen 2006, 50.) Kysymys on tällöin minimipakottavuudesta. Esimerkiksi TSL 13:6 §:ssä säädetään:

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

Työoikeudessa dispositiivisuus voidaan vielä jakaa kahteen peruslaatuun, normaaliin tahdonvaltaisuuteen (laaja dispositiivisuus) ja semidispositiivisuuteen. Normaali tahdonvaltaisuus tarkoittaa, että mikä tahansa sopimus, kuten työ sopimus, voi syrjäyttää lain säännöksen. (Kairinen 2006, 50). Joistakin lakien säännöksistä voidaan taas sopia toisin vain työehtosopimusluonteisilla sopimuksilla. Nämä säännökset ovat luonteeltaan puolipakottavia eli *semidispositiivisia*. Varsin yleistä on, että vain tietyistä laissa mainituista semidispositiivisistä säännöksistä voidaan sopia toisin valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen tekemillä työehtosopimuksilla myös työntekijän etuja heikentäen. Tällaisia säännöksiä on esimerkiksi työ sopimuslain 13 luvun 7 §:ssä. (Kairinen 2008, 21–22.) TSL:n mukaan työntekijöiden ja työantajien valtakunnalliset yhdistykset voivat sopia toisin seuraavista asioista:

- työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet (1 luvun 5 §)
- työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle (2 luvun 5 §)
- sairausajan palkka (2 luvun 11 §)
- palkanmaksuaika ja -kausi (2 luvun 13 §)
- ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen (5 luvun 3 §)
- lomautusilmoitus (5 luvun 4 §)
- työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta (5 luvun 7 §:n 2 mom.)
- työntekijän takaisin ottaminen (6 luvun 6 §)
- työ sopimuksen päättämismenettely (9 luku).

Laista poikkeaminen paikallisella sopimuksella pelkästään yleissitovuuden perusteella ei pääsääntöisesti ole mahdollista järjestäytymättömien työantajien yrityksissä. Poikkeuksena ovat työaikalain eräät säännöllistä työaikaa koskevat säännökset. Pelkkä velvollisuus noudattaa määräyksiä yleissitovuuden perusteella ei kuitenkaan vielä sisällä mahdollisuutta sopia toisin. Työehtosopimukseen

perustuva ja laista poikkeava paikallinen sopiminen voidaan nähdä järjestäytyneiden työnantajien etuna. Nämä työnantajat ovat liittonsa kautta sidottuja TES-järjestelmään ja siten myös valvonnan piirissä. (Kairinen 2008, 22.)

3.2 Valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset sopimisen perusteena

Valtakunnallisiin työehtosopimuksiin sisältyy vähimmäispakottavien määräysten lisäksi paikallisen sopimisen sallivia ja sitä edellyttäviä määräyksiä. Monissa työehtosopimuksissa on nimenomaisia määräyksiä asioista, joista on mahdollista sopia toisin siten, kuin asianomaisessa viitetyösopimuksessa tarkemmin määritellään. Tällöin määräyksessä on maininta ”paikallisesti voidaan sopia toisin”. Paikallista sopimista edellyttävissä määräyksissä on usein maininta ”asiasta on sovittava paikallisesti”. Työehtosopimuksissa voi myös olla määräyksiä, joissa asetetaan raameja sille, millaisten rajojen puitteissa paikallisessa sopimuksessa tulisi pysyä. (Kairinen 2008, 24.)

3.3 Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla

Uhmavaaran (2008, 79) mukaan suomalainen työelämä on muuttunut viimeisten vuosikymmenien aikana paljon, ja muutoksen taustalla on koko yhteiskuntarakennetta muokkaava murros. Sen näkyvimpiä piirteitä ovat mm. maailmantalouden globalisoituminen, tiedon ja viestinnän merkityksen kasvu ja verkostoituminen. Yritysten välinen kilpailu kiristyy ja työ siirtyy sinne missä markkinat ovat, missä on tarvittavaa osaamista tai halvemmat kustannukset. Organisaatiot kehittävät uusia toimintatapoja ja strategioita, joiden keskeisiä piirteitä ovat joustavuuden tavoittelu ja asiakaslähtöisyys. Toiminnan joustavuutta edistävät ratkaisut löydetään usein työpaikkatasolla paikallisesti sopimalla. (Uhmavaara 2008, 79.)

Työelämän joustovaatimukseen kytkeytyy myös työvoiman käyttötapojen muuttuminen, ja muutostilanteiden nopeutuessa lisääntyy myös tarve sopia niiden hallinnasta paikallisesti. Muutosten menestyksellinen toteuttaminen puolestaan

edellyttää toimivaa neuvottelu- ja sopimismenettelyä. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on Suomessa luotu työmarkkinaosapuolten yhteistyön pohjalta ja näitä mahdollisuuksia on myös melko laajasti hyödynnetty. Paikallisen sopimisen tarpeet vaihtelevat kuitenkin eri aloilla ja erilaisissa tilanteissa. (Uhmavaara 2008, 80.)

3.4 Paikallinen sopiminen tutkimuskohteena

Turun yliopiston työoikeuden tutkimustoiminnan ryhmä on tutkinut paikallista sopimista yksityisellä sektorilla vuodesta 1992 lähtien. Paikallinen sopiminen on ollut tutkimusteemana myös muissa tutkimusryhmän tutkimuksissa, kuten yhteistoimintaa, työsopimuslakia ja työelämän joustoja koskevissa tutkimuksissa. Tutkimusryhmä on tutkinut työelämän oikeudellisesti säänneltyjä ilmiöitä sekä empiirisen yhteiskuntatutkimuksen että lainopillisin menetelmin. Tutkimushankkeissa on selvitetty sopimiseen liittyviä tulkintariitoja, erimielisyystilanteita ja toimivia keinoja niiden ratkaisemiseksi. (Uhmavaara 2008, 81.)

Työoikeuden tutkimustoiminnan ryhmä on vuosina 2005 - 2008 toteuttanut tutkimushankkeen, jossa on selvitetty paikallisen sopimisen keskeisiä piirteitä ja kehitystä Suomessa. Tutkimus käsittelee paikallista sopimista laajasti ja siinä on selvitetty sekä työntekijöiden, työnantajien että liittojen edustajien näkemyksiä ja kokemuksia paikallisesta sopimisesta. Vuonna 2008 valmistuneessa tutkimushankkeessa on ollut tavoitteena selvittää paikallisen sopimisen kehitystä ja nykytilaa Suomessa. Tutkimuksessa on sovellettu laajaa paikallisen sopimisen käsitettä, kuitenkin ottaen huomioon myös sen suppeampi määrittely ja pyritty selvittämään, millaisia asioita on sovittu työehtosopimusmääräysten toisin sopimisen mahdollistavien määräysten nojalla. (Uhmavaara 2008, 82.)

Tutkimus osoittaa, että ajan ja kokemuksen myötä paikallisesta sopimisesta on tullut merkittävä ja monipuolinen keino normittaa työpaikoilla työehtoja ja työoloja yleisten sääntelykeinojen lisäksi. Kun asioista sovitaan työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken, toimintatapa tuottaa onnistuessaan hyötyä molemmille osapuolille. (Kairinen 2008, 10.)

Tutkimuksen mukaan sekä työnantaja- että työntekijäpuolella kokemukset paikallisesta sopimisesta palkka-asioissa ja työjärjestelyissä ovat olleet pääosin myönteisiä. Henkilöstön asemasta ja toimenkuvista sovittaessa kielteisiä kokemuksia on kertynyt henkilöstön näkökulmasta muita asioita enemmän. Paikallisen sopimisen on kuitenkin arvioitu parantaneen työorganisaation toiminnan joustavuutta, henkilöstön työehtoja, hyvinvointia sekä työilmapiiriä ja luottamusta. (Uhmavaara 2008, 127.)

Turun yliopiston tutkijoiden mukaan oikeudelliset puitteet paikalliselle sopimiselle Suomessa ovat pääosin kunnossa, mutta eri alojen työehtosopimuksissa on vaihtelevan sisältöisiä ja osin niukkoja paikallisen sopimisen toteuttamista ja oikeusvaikutuksia koskevia määräyksiä. Tutkijoiden mukaan näitä asioita olisi tarpeen selkeyttää joko laissa tai asianomaisissa työehtosopimuksissa. (Kairinen 2008, 2.)

Edellä on selvitetty yleisesti työehtosopimusjärjestelmää ja paikallisen sopimisen perusteita ja mahdollisuuksia. Tarpeet sopia työehdoista paikallisesti vaihtelevat eri aloilla ja erilaisissa tilanteissa. Koska työpaikkatasoinen sopiminen perustuu tarpeeseen, ei sopimuspakkoa siten ole. Jos osapuolten välinen luottamus horjuu, ei tuloksellisia sopimuksia synny. Tasavertaiseksi koettu neuvotteluasetelma antaa kaikkein myönteisimmät kokemukset. (Sovitaan pois -opas 2008, 2.)

Myös liikuntapalvelualalla on asioita, jotka voisivat sopia paikallisesti sovittavaksi. Palkkaukseen liittyvät asiat, kuten palkan määräytymisen perusteet ovat ennen muuta yksi, vaikka niidenkin suhteen työntekijät ovat jossain määrin kovanneet yhteisiä käytäntöjä. Työaika- ja ylityökorvausten maksamisesta olisi ehkä syytä sopia laajemmin kuin työpaikkatasolla, jolloin yhteinen käytäntö johtaisi tasavertaisempaan lopputulokseen. Alalla on kuitenkin edelleen myös monia muita asioita, jotka kaipaavat yhteisiä pelisääntöjä.

3.5 Työehdot liikuntapalvelualalla

Kairisen (2006, 77) mukaan on arvioitu, että noin viisi prosenttia työsuhteista on vailla normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta. Liikuntapalvelualalla työskentelevät ryhmäliikuntaohjaajat ja asiakaspalvelijat kuuluvat tähän viiteen prosenttiin. Tällä hetkellä alalla ei ole valtakunnallista työehtosopimusta yleissitovana tai edes normaalisitovana. Erityisalojen toimihenkilöliiton (ERTO) järjestöasiantuntija Lahden mukaan vain harvat kuntosaliryrittäjät ovat järjestäytyneet työnantajaliittoon, joten työehtosopimusta alalle ei ole voitu neuvotella (Kujala 2011). Kun alakohtaista tai yleissitovaa työehtosopimusta ei ole, työnantaja ja työntekijä voivat melko vapaasti sopia työsuhteen ehdoista. Mikäli työnantaja ei ole sidottu mihinkään työehtosopimukseen, normaalisitovaan tai yleissitovaan, osapuolten sopimusvapautta rajoittavat vain työlainsäädännön ehdottomat säännökset, työsopimuslaissa säädetyt kohtuuttoman sopimusehdon säädökset ja sopimusoikeudelliset säännökset. (Bruun & von Koskull 2004, 142.)

Liikunta-alalla työn ehdoista sopiminen tapahtuu pääasiassa työntekijän ja yksittäisen yrittäjän tai valtakunnallisen tai kansainvälisen ketjun välisellä työsopimuksella. Aina työsopimusta ei ole edes tehty kirjallisesti, vaan työn tekeminen perustuu suulliseen sopimukseen. Ongelmia saattaa ilmetä, kun työn ehdoista ei ole selvästi sovittu, tai osapuolten käsitykset siitä mitä on sovittu, eroavat toisistaan.

Liikunta-alan työntekijöiden keskuudessa keskustelua herättävät etenkin puuttuvat työaikakorvaukset, lomarahat ja sairastajan palkan maksaminen, palkkataso ja palkan määräytymisen perusteet. Seuraava oikeustapaus on tyypillinen esimerkki alalla esiintyvistä ongelmista, koskien muun muassa liikunnanohjaajien sunnuntaityökorvauksia. Asiaa on käsitelty Tampereen käräjäoikeudessa, jonka päätökseen tyytymätön vastaaja Liikuntakeskus Fressi Oy haki muutosta Turun hovioikeudelta. Fressi Oy haki myös hovioikeuden päätökseen valituslupaa Korkeimmasta oikeudesta, mitä KKO ei myöntänyt ja hovioikeuden päätös jäi voimaan.

3.6 Case: Liikuntakeskus Fressi Oy

Tampereen KO 28.8.2006 ja Turun HO 25.5.2007

Asiassa oli kysymys sunnuntaityökorvauksien maksamisesta, työsuhteiden perusteettomasta päättämisestä ja irtisanomisajan palkoista. Kantajana asiassa olivat Liikuntakeskus Fressi Oy:n neljätoista entistä työntekijää. Kantajat vaativat, että vastaaja veloitetaan korvaamaan heille työaikalain 33 §:n 2 momentin mukaista korvausta sunnuntaina tehdystä liikunnanohjaustyöstä, korvausta työsuhteiden perusteettomista päättämisistä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan, yhdenvertaisuuslain 9.1 §:n mukaista hyvitystä sekä irtisanomisajan palkkoja korkoineen. (Tampereen KO 2006:10759.)

Kantajan vaatimukset perusteineen

Työntekijät olivat toimineet osa-aikaisina liikunnanohjaajina vastaajan palveluksessa vuodesta 2003 saakka tai aiemmin, suullisesti tai kirjallisesti tehdyillä sopimuksilla. Kantajien mukaan palkkaerimielisyydet olivat johtaneet työtaisteluhkaan ja kantajien työnseisaukseen. Työtaistelua oli yritetty sovittelijan johdolla, kuitenkin siinä onnistumatta. Vastaaja oli laillisen työnseisauksen aikana irtisanonut osan työsuhteista ja purkanut kolmen kantajan työsuhteet irtisanomisaikana. (Tampereen KO 2006:10759.)

Kantajien mukaan vastaaja oli yksipuolisesti muuttanut työntekijöiden tuntipalkkoja siten, että aikaisempi tuntipalkka jaettiin kahteen osaan, peruspalkkaan ja suunnittelulisään. Ennen palkkamutosta kantajat olivat vaatineet vastaajaa maksamaan työaikalain mukaista 100 prosentilla korotettua palkkaa sunnuntaina tehdystä työstä. Kantajien mukaan vastaaja ei tuolloin maksanut sunnuntaikorvauksia. (Tampereen KO 2006:10759.)

Vastaajan toteuttamasta palkkauudistuksesta ei ollut sovittu kantajien kanssa. Vastaaja oli tarjonnut uuden palkkasysteemin mukaisia työsopimuksia allekirjoitettavaksi kantajille, joita nämä eivät suostuneet allekirjoittamaan. Kantajien

mukaan tuntipalkan yksipuolinen jakaminen osiin on työsuhteeseen vaikuttavan ehdon oleellista muuttamista, mikä ei ole mahdollista ilman sopimusta tai työso-
pimuslain mukaista irtisanomisperustetta. Vastaaja oli sittemmin maksanut kan-
tajille takautuvasti sunnuntaityökorvausta, mutta vain uuden jaetun palkan mu-
kaisesta peruspalkasta. Suunnittelulisän osalta sunnuntaikorvausta ei ollut
maksettu. Kantajan mukaan sunnuntaityökorvaus tulisi maksaa myös tältä osin.
(Tampereen KO 2006:10759.)

Työsuhteiden perusteettoman päättämisen osalta kantajat katsoivat, että työ-
suhteet oli päätetty, koska he olivat ryhtyneet työtaistelutoimenpiteisiin. Irtisa-
nomiset oli siten tehty TSL 7:2 §:n vastaisesti. Kantajien käsityksen mukaan
irtisanomisissa ei ollut kysymys TSL 7:3 §:n mukaisesta taloudellisesta, tuotan-
nollisesta tai toiminnan uudelleen organisointiin liittyvästä syystä, koska väitetyt
syyt tulivat ensimmäisen kerran esiin neuvottelussa, jossa vastaajalla oli tieto
lakonuhasta. Vastaaja oli samaisessa tilanteessa ilmoittanut eräille työntekijöille
heihin mahdollisesti kohdistuvista irtisanomisista, mikäli nämä jatkavat yhteis-
toimintaa ammattiliiton kanssa. Kantajien mukaan myöskään työ ei ollut vähen-
tynyt. (Tampereen KO 2006:10759.)

Yhdenvertaisuuslain 9 §:n hyvitysvaatimusta kantajat perustelivat sillä, että vain
lakkoon ryhtyneet työntekijät oli irtisanottu ja ammattiliittoon liittyneiden työnteki-
jöiden töitä oli vähennetty. Kantajien mukaan irtisanomiset täyttävät yhdenver-
taisuuslain 6 §:n välittömän syrjinnän kriteerit. (Tampereen KO 2006:10759.)

Kantajien mukaan vastaajalla ei ole ollut perustetta purkaa työsuhteita kilpaile-
van toiminnan vuoksi irtisanomisaikana, koska kilpaileva toiminta oli alkanut
vasta sen jälkeen, kun sopimuksen mukainen lojaliteettivelvollisuus oli päätty-
nyt. Kantajat olivat noudattaneet vastaajan kanssa tehtyä sopimusta, mutta täs-
tä huolimatta irtisanomisajan palkkaa ei ollut maksettu. (Tampereen KO
2006:10759.)

Vastaajan vastaus

Liikuntakeskus Fressi Oy vaati käräjäoikeudessa kanteen hylkäämistä. Sunnuntaiyökorvausten osalta vastaaja katsoi, että kantajan vaatimus suunnittelutuntien osalta oli perusteeton, koska työtä ei ollut tehty sunnuntaina. Vastaaja oli määrännyt suunnittelutyön tehtäväksi arkisin työpaikalla, työnantajan valvonnan alla. Vastaajan mukaan kantajan vaatimus ei perustunut lakiin eikä työ sopimukseen. Vastaajan mukaan liikunnanohjauksesta erillinen suunnittelutyö on työpaikan ulkopuolella tehtävää itsenäistä työtä, jota työnantajan ei voida edellyttää valvovan. Näin ollen työaikalaki ei tulisi sovellettavaksi. Vastaajan mukaan useissa liikuntakeskuksissa on ollut käytäntönä, että sunnuntain peruspalkka ja suunnittelutyö maksetaan yksinkertaisena. (Tampereen KO 2006:10759.)

Irtisanomisten osalta vastaaja totesi, että irtisanomiset olivat johtuneet yhtiön taloudellisen tilanteen merkittävästä huonontumisesta, jolloin yhtiö oli ollut pakotettu uudelleenorganisointiin. Vastaajan mukaan työnantaja oli saanut tiedon työntekijöiden työnseisauksesta vasta sen jälkeen, kun henkilöstölle oli ilmoitettu yhtiön tilanteesta ja toiminnan uudelleenjärjestämisestä. Työnseisaus ei työnantajan näkemyksen mukaan ollut aiheutunut sunnuntaikorvausten maksukysymyksestä, vaan siitä, että työntekijät olivat vaatineet aikaisempaa parempia työehtoja, kuten minimituntimäärää, lain tason ylittävää sairausajan palkkaa sekä pidempää palkallista äitiysvapaata. Taloudellisen tilanteen vuoksi vastaaja ei ollut voinut suostua näihin vaatimuksiin. (Tampereen KO 2006:10759.)

Vastaajan mukaan yrityksestä oli irtisanottu myös työntekijöitä, jotka eivät olleet osallistuneet työtaistelutoimiin ja että irtisanomiset oli tehty TSL 7:3 §:n mukaisilla perusteilla johtuen heikentyneestä taloudellisesta tilanteesta. Työsuhteiden purkua vastaaja perusteli siten, että vastaajalla oli ollut TSL 8:1 §:n mukainen erityisen painava syy purkaa työsuhteet, koska katsoi työntekijöiden harjoittaneen kilpailevaa toimintaa sinä aikana, kun he olivat olleet lojaliteettivelvollisuuden alaisia. (Tampereen KO 2006:10759.)

Yhdenvertaisuuslain 9 §:n perustuvaan vaatimukseen syrjinnän perusteella vastaaja lausui, ettei työntekijöitä ollut syrjitty, koska irtisanomiset olivat kohdistu-

neet myös sellaisiin henkilöihin, jotka eivät olleet mukana ammattiyhdistystoiminnassa tai työtaistelussa. Lisäksi vastaaja totesi vastauksessaan, että yhdenvertaisuuslaki on yleislaki, joka ei sovellu erityislailla säädettyyn tilanteeseen ja ettei sitä tässä tapauksessa voitaisi soveltaa. (Tampereen KO 2006:10759.)

3.6.1 Käräjäoikeuden ratkaisu

KO ratkaisi asian kantajan eduksi sunnuntaityökorvausta, perusteetonta irtisanomista ja irtisanomisajan palkkaa koskevien korvausvaatimusten osalta.

Sunnuntaityökorvausten osalta KO totesi, että vastaajalla on ollut lain mukainen velvollisuus maksaa sunnuntaina tehdystä työstä 100 prosentilla korotettua palkkaa. Työaikalain sääntely on pakottavaa oikeutta, joten sellainen sopimus, joka vähentää työntekijälle työaikalain mukaan tulevia etuja on mitätön. KO:n mukaan työnantajalla ei ole ollut perustetta yksipuolisesti muuttaa sovittua palkkarakennetta, kuten Fressin tapauksessa on tehty. Palkka ja sen määräytyminen ovat työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia seikkoja, eikä työnantaja voi muuttaa tällaista työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavaa ehtoa vain direktiovaltansa nojalla. Työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavan ehdon muuttaminen edellyttää yhteistä sopimusta tai yksipuolisesti toteutettuna työsopimuslain mukaista irtisanomisperustetta. Kun kumpikaan mainituista ehdoista ei ollut tullut asiassa näytetyksi, KO piti työnantajan yksipuolista palkkamutosta perusteetomana ja lainvastaisena. (Tampereen KO 2006:10759.)

KO katsoi, että Fressin yksipuolisen tuntipalkkamutoksen syynä ja ainakin sen seurauksena oli kantajien työaikalakiin perustuvien etuuksien heikentäminen. Kantajien tuntipalkkausjärjestelmä oli keinotekoisesti muutettu kaksiosaiseksi sunnuntaikorvauksen kiertämiseksi. KO totesi, että työaikalain 33 §:n säännös sunnuntaityöstä on pakottavaa oikeutta, josta voitaisiin poiketa vain valtakunnallisella työehtosopimuksella, jota liikuntakeskusalalla ei ole voimassa. (Tampereen KO 2006:10759.)

Irtisanomisten osalta KO totesi, ettei vastaajalla ollut väitettyä taloudellista, tuotannollista tai toiminnan uudelleenjärjestämisestä johtuvaa perustetta irtisano-

misiin, vaan työsuhteiden päättäminen oli todellisuudessa tapahtunut lakon vuoksi. Työnantajan katsottiin osoittaneen selvää piittaamattomuutta työsopimuslain säännöksistä. KO katsoi, että kantajilla oli oikeus TSL 12:2 §:n mukaiseen korvaukseen. (Tampereen KO 2006:10759.)

Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaisen hyvitysvaatimuksen KO hylkäsi. KO totesi, että asiassa oli tullut selvitettyksi se, että irtisanottavat työntekijät oli valittu suurimmaksi osaksi niistä henkilöistä, jotka olivat osallistuneet lakkoon. Tällä perusteella KO katsoi, että kantajia oli syrjitty yhdenvertaisuuslain tarkoittamalla tavalla, ja että tämä oli katsottava kantajille TSL:n 12 luvun 2 §:n nojalla maksettavia korvauksia korottavaksi tekijäksi. KO:n mukaan huomioon oli otettava kuitenkin se, että yhdenvertaisuuslain laajin suoja koskee etnistä syrjintää. Kantajat eivät olleet näyttäneet toteen sellaista hyvitykseen oikeuttavaa loukkausta, josta olisi aiheutunut yhdenvertaisuuslain edellyttämää aineetonta vahinkoa. KO ei näin ollen voinut velvoittaa vastaajaa maksamaan kantajille hyvitystä, ja koska TSL:n 12:2 mukaisia korvauksia oli korotettu työnantajan menettelystä johtuen, kannekohta hylättiin. (Tampereen KO 2006:10759.)

Irtisanomisajan palkkaa koskeva vaatimus menestyi kantajien eduksi. KO katsoi selvitettyksi, etteivät kantajat olleet omilla toimillaan rikkoneet TSL:n 3:3 mukaisista kilpailevan toiminnan kieltoa siten, että työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa heidän työsuhteensa irtisanomisaikana. KO:n käsityksen mukaan irtisanomiset olivat johtuneet kantajan ja vastaajan välisistä erimielisyyksistä, eikä niinkään kilpailevasta toiminnasta. KO katsoi, että työsuhteet oli purettu irtisanomisaikana lainvastaisilla perusteilla ja että kantajat olivat oikeutettuja vaatimiinsa irtisanomisajan palkkoihin. (Tampereen KO 2006:10759.)

3.6.2 Hovioikeuden ratkaisu

Liikuntakeskus Fressi Oy vaati Turun hovioikeudelle toimittamassaan valituksessa Tampereen käräjäoikeuden tekemän ratkaisun kumoamista ja kanteen hylkäämistä myös sunnuntaityökorvausten, työsuhteiden perusteettoman päättämisen ja irtisanomisajan palkan osalta. (HO 2006:1034.)

Valituksen perusteina Fressi Oy lausui, että liikunnanohjauksesta maksettavaan palkkaan sisältyvästä suunnittelulisästä ei makseta sunnuntaityökorvausta, koska suunnittelutyötä ei tehdä sunnuntaina. Fressin näkemyksen mukaan työaikalaki ei koske suunnittelutyötä. (HO 2006:1034.)

Irtisanomisten osalta Fressi Oy lausui, että irtisanomiset olivat olleet laillisia, ne olivat johtuneet tuotannollisista ja taloudellisista syistä, eivätkä lakosta. Näin ollen Fressi Oy katsoi, ettei korvausvelvollisuutta ole. Fressi Oy:n mukaan KO oli arvioinut yhtiön taloudellista tilaa liian suppeasti. Yhtiön toiminta oli ollut tappiollista ja tilikauden voitto oli pienentynyt edelliseen vuoteen verrattuna kolmanneksen. Tappiollisuus osoitti henkilöstön vähentämisen tarpeen. (HO 2006:1034.)

Fressi Oy:n mukaan työnantajalla on ollut laillinen peruste tiettyjen työntekijöiden työsopimuksen purkamiseen. Nämä työntekijät olivat Fressi Oy:n mukaan rikkoneet työsopimussuhteessa vallitsevaa kilpailevan toiminnan kieltoa perustamalla samalla alalla toimivan yrityksensä työsuhteiden irtisanomisaikana. (HO 2006:1034.)

Työntekijäpuoli vaati valituksen hylkäämistä perusteettomana ja totesi, että kärjäoikeus oli päätenyt oikeaan lopputulokseen (HO 2006:1034).

Hovioikeus ei muuttanut kärjäoikeuden ratkaisua sunnuntaityökorvausten osalta, koska muuttamiseen ei HO:n mukaan ilmennyt aihetta. Työsuhteiden perusteetonta päättämistä hovioikeus arvioi esitetyn selvityksen perusteella kuten kärjäoikeus ja päätyi samaan lopputulokseen; irtisanomiset olivat tapahtuneet TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin vastaisesti ja Fressi Oy oli työntekijöille korvausvelvollinen. Hovioikeus katsoi, ettei työntekijöiden yhdenvertaisuutta oltu loukattu, ja näin ollen sitä ei voitu ottaa korvausta korottavana tekijänä huomioon. (HO 2006:1034.)

Irtisanomisajan palkkaa ja väitetyn kilpailukiellon rikkomista koskevan kohdan osalta HO totesi, että osa Fressin työntekijöistä oli kirjallisten sopimusten mukaan sitoutunut pidättäytymään kilpailevien liikuntatuntien ohjaamisesta. Sopimus oli laadittu työnantajan aloitteesta ja toimesta, ja näin ollen haitallisen seu-

raamuksen tulkintaepäselvyydestä kärsii sopimuksen laatija. Kahden työntekijän osalta HO katsoi, että Fressi Oy oli itse laatimallaan sopimuksella rajoittanut omaksi vahingokseen laissa säädettyä kilpailukieltä koskemaan vain liikuntatuntien ohjausta. Asiassa ei ollut väitetty, että tätä sopimusehtoa olisi rikottu. (HO 2006:1034.)

Hovioikeus muutti käräjäoikeuden tuomiolauselmaa ainoastaan työsuhteen perusteettomasta päättämisestä TSL:n 12:2 §:n mukaan maksettavan korvauksen määrien osalta siten, että korvauksia alennettiin. Muilta osin käräjäoikeuden tuomiolauselmaa ei muutettu. (HO 2006:1034.)

Liikuntakeskus Fressi Oy haki vielä valituslupaa Korkeimpaan oikeuteen, mutta KKO ei valituslupaa ja hovioikeuden päätös jäi siten pysyväksi (KKO 2008:513).

4 KYSELYTUTKIMUS JA TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen lähtökohtana on ollut käsitys siitä, että liikunta-alalla työskentelevät kokevat jossain määrin alan työehdoissa tai sopimuskäytännöissä sellaisia puutteita, joihin toivottaisiin parannusta. Käsitys perustuu sekä tutkijan omiin että lähipiirin kokemuksiin, ja muiden alalla toimivien aika ajoin sosiaalisessa mediassa esiin nostamiin tapauksiin. Myös edellä esitetty oikeustapaus sekä liikunta-alalla eri tehtävissä toimivien kertomukset ja kokemukset alan työehdoista ovat olleet lähtökohtana tämän työn tekemisessä.

Työssä esitetyn kyselytutkimuksen pohjana on ollut Turun yliopiston vuonna 2008 julkaisema tutkimus paikallisesta sopimisesta yksityisellä sektorilla sekä Erityisalojen toimihenkilöliiton jäsenkysely liikunta-alalla toimiville. Kyselytutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää alan työntekijöiden näkemyksiä alalla vallitsevista työehdoista ja mielipiteitä työehtosopimuksen tarpeellisuudesta.

Näiden tapausten ja kokemusten kautta on lähtenyt ajatus siitä, että kysymys ei välttämättä ole vain yksittäisistä tapauksista, vaan alalla jossain määrin vallitsevasta ilmiöstä. Osaltaan tähän ilmiöön vaikuttavina tekijöinä voidaan nähdä selvien pelisääntöjen puuttuminen.

Työn lainopillisessa osuudessa on selvitetty miten työehtosopimukset vaikuttavat työn ehtoihin. Koska liikunta-alalla ei ole yleissitovaa tai normaalisitovaa työehtosopimusta, alalla työskentelevät tekevät työtä pääasiassa työsopimuksen ehdoilla, mikäli sellainen on. Tämän tutkimuksen perustavoitteena on ollut paitsi kartoittaa työntekijöiden kokemuksia, myös selvittää heidän mielipiteitään siitä, olisivatko yhteiset pelisäännöt ja työehtosopimus tarpeen. Koska työehtosopimuksen yhtenä tunnusmerkkinä on se, että sopijapuolena olevaa työntekijää edustaa aina rekisteröity yhdistys, tutkimuksessa on myös selvitetty kohde-ryhmän ammatillista järjestäytymistä.

Palkkaus kiinnostaa työntekijöitä alalla kuin alalla. Koska liikunta-alalla palkan määräytymisen perusteet ovat eri yrityksissä erilaiset, tutkimuksessa on myös kartoitettu vastaajien palkkaukseen ja sen perusteisiin liittyviä seikkoja.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat olleet pääasiassa pk-yrityksissä Varsinais-Suomessa, Uudellamaalla ja Pirkanmaalla työskentelevät liikunnanohjaajat ja kuntokeskusten asiakaspalvelijat.

4.1 Tutkimusprosessi

Kyselyrunkoa laadittaessa on pyritty ottamaan huomioon selkeys ja yksinkertaisuus siten, että kysymykset on muotoiltu mahdollisimman lyhyesti kuitenkin niin, että lukija ymmärtää asian ja hänen on helppo vastata. Kyselyn pääpaino on ollut strukturoitujen, eli valmiin vastausvaihtoehdon sisältävissä kysymyksissä, joilla on pyritty selvittämään vastaajien käsityksiä eri asioista esimerkiksi Likertin asteikolla. Kyselylomakkeen lopussa vastaajalla on ollut mahdollisuus kertoa kokemuksistaan ja mielipiteistään omin sanoin.

Kyselyrunko vastausvaihtoehdoineen laadittiin valmiiksi, jonka jälkeen siitä tehtiin kysely Webropol -kyselysovelluksella (liite 1). Kysely julkaistiin web-kyselynä marraskuussa 2011. Verkkokysely valittiin tiedonkeruumenetelmäksi ensisijaisesti sen käyttäjäystävällisyyden ja nopeuden vuoksi. Verkkokyselyssä vastaajalla on mahdollisuus vastata anonymisti kyselyyn silloin kuin hänelle itselleen sopii, eikä hyvin laadittu kyselylomakkeen täyttäminen vie paljoa aikaa. Koska kohderyhmä oletettavasti koostui pääosin nuorista aikuisista, joille internetin käyttö on tuttua, oli verkkokyselyn valinta aikataulun kannaltaärkevin valinta.

Tieto kyselystä toimitettiin ensimmäisessä vaiheessa sähköpostitse 49 liikunta-alalla joko päätoimisesti tai sivutoimisesti työskentelevälle henkilölle. Nämä vastaanottajat valittiin tekijän omista kontakteista liikunta-alalla. Vastausaikaa oli noin puolitoista viikkoa, jonka aikana vastaajia muistutettiin kerran kyselyyn vastaamisesta. Kyselyn vastausmäärien seurannan perusteella osallistumisprosentti olisi kuitenkin tuolloin jäänyt melko pieneksi, joten toisessa vaiheessa tieto kyselystä välitettiin toisen henkilön kautta lisäksi noin 90 muulle vastaanotta-

jalle. Nämä henkilöt saivat tiedon kyselystä kuitenkin myöhemmin kuin ensimmäinen joukko, jolloin vastausaika jäi noin viikon lyhyemmäksi. Määräaikaan mennessä kyselyyn vastasi 41 henkilöä ja osallistumisprosentti oli siten 29,5. Kyselyn seurannan perusteella kyselyn vierailijoiden määrä oli 32, mikä tarkoittaa sitä lukumäärä, kun linkkiä oli klikattu ilman, että yhtään vastausta olisi lähetetty. Tätä voidaan pitää kyselyn niin sanottuna kato-osuutena, joka on otettava huomioon etenkin otantatutkimuksessa. Vastausaikaan nähden saatujen vastausten määrää voidaan pitää kohtuullisena. Tutkimukseen vastanneiden osuuden jäätyä kuitenkin suhteellisen pieneksi, on ollut perusteltua suorittaa aineiston tutkiminen kokonaistutkimuksena, jolloin kaikki vastaukset on otettu tutkimuksessa huomioon.

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi kyselyn tulokset pääpiirteittäin. Kyselyssä esitetyt kysymykset vastausvaihtoehtoineen on esitetty työn liitteenä olevassa kyselylomakkeessa (liite1). Kyselyn vastaukset on kokonaisuudessaan esitetty raportissa, joka on myös työn liitteenä (liite 2).

4.2 Kyselyn vastaajat

Pääosa (92,7 %) kyselyyn vastanneista oli naisia ja suurin osa (46,3 %) iältään 20–30-vuotiaita. Vastajista 34,1 % ilmoitti suorittaneensa tai suorittavansa parhaillaan jotakin liikunta-alan ammatillista tutkintoa, joista yksi yleisimmistä (26,7 %) oli ammattikorkeakouluasteen liikunnanohjaajan tutkinto. Ammattiopistotasoisien liikuntaneuvojan tutkinto ja liikuntatieteiden maisterin tutkinnot olivat toiseksi yleisimpiä ja 6,7 % ilmoitti suorittaneensa tai suorittavansa liikunnanohjaajan ylempää AMK tutkintoa. Vaihtoehdossa ”muu”, jonka oli valinnut 26,7 % vastanneista, ilmoitettiin avoimissa vastauksissa lisäksi fysioterapia ja personal trainer. Jotain muuta kuin liikunta-alan tutkintoa ilmoitti opiskelleensa tai suorittavansa parhaillaan 70,7 % vastanneista. Avoimissa vastauksissa mainittiin fysioterapeutin ja personal trainer -koulutuksen lisäksi mm. muut erilaiset lajikohtaiset liikunta-alan koulutukset ja kurssit sekä yksityisten yritysten tai opistojen tarjoamat koulutukset. Myös liikunta-alasta täysin eroavia opintoja oli mainittu

useita. Liikunta-alalla toimii siis monen alan ihmisiä ja suurin osa vastanneista (58,5 %) ilmoittikin työskentelevänsä alalla vain sivutoimisesti.

Kysyttäessä, kuinka pitkään vastaajat olivat työskennelleet liikunta-alalla, valtaosa (29,3 %) ilmoitti olleensa alalla 1–5 vuotta. Suurin osa vastaajista (75,6 %) työskenteli työntekijän asemassa ja pieni osa (7,3 %) toimihenkilön tai ylemmän toimihenkilön asemassa esimiestehtävissä. Pieni osa (4,9 %) ilmoitti toimivansa freelancerina tai yrittäjänä. Yli puolet vastaajista ilmoitti työskentelevänsä yrityksessä, jonka henkilöstömäärä on yli 40 henkilöä. Toiseksi suurin osa vastaajista (19,5 %) ilmoitti työskentelevänsä 10–20 henkeä työllistävässä yrityksessä.

Vastaajista suurimman osan työnkuvaan kuului ryhmäliikunnan ohjaus ja asiakaspalvelu sekä myynti. Kuntosalihjauksia ilmoitti tekevänsä 24,4 % vastaajista ja henkilökohtaista valmennusta 17,1 %. Hallinto ja toimistotyö kuuluivat 17,1 %:n työtehtäviin. Pieni osa työskenteli myös esimies- ja johtotehtävissä (7,3 %).

Kyselyyn vastanneissa on siis taustoiltaan erilaisia ihmisiä, alalla pitkään työskennelleitä ”konkareita”, sekä pienissä että suuremmissa yrityksissä toimineita. Isommissa yrityksissä toimintatavat ja sopimuskäytännöt voivat olla hyvinkin erilaisia kuin pienemmissä, muutaman ihmisen työllistävissä yrityksissä. Osa vastaajista työskenteli tai on työskennellyt myös samanaikaisesti useammassa yrityksessä. Nämä seikat osaltaan ainakin poissulkevat sen, että ongelmat koskisivat vain joitain yksittäisiä yrityksiä.

4.3 Tutkimustulokset ja vastaajien kokemukset

Tutkimuksen mukaan vastaajista 78,0 % oli kokenut työuransa aikana sellaisia epäkohtia, joihin olisi toivonut puuttuttavan. Vastaajista 12,2 %:lla ei ollut vastaavia kokemuksia ja 9,8 % ei osannut sanoa, oliko kokenut vastaavaa. Vastaajilla oli kysymyksen yhteydessä mahdollisuus kertoa kokemuksistaan ja heistä 28 vastasi avoimeen kysymykseen. Vastauksissa esille nousseita asioita olivat mm. sairausajan palkka, sijaisten hankkiminen, alan palkkataso, palkan määräytyminen, palkanlisät sekä työsopimusten ja työehtosopimuksen puuttuminen.

”Työstä ei saa tarpeeksi korvausta ja työntekijän fyysisestä hyvinvoinnista ei pidetä ennaltaehkäisevästi huolta. Työntekijältä odotetaan paljon ja annetaan vähän koskien varsinkin ryhmäliikuntaohjauksia. Ilman peruspalkkaa on vaikea ennakoida tulevaa ja turvata seuraavan kuun menot. Palkkaerot samaa työtä tekevien välillä ovat huimia eikä hyvin tehdystä työstä saa lisäkorvauksia. Tämä epäkohta koskee Personal Trainingin ammattia.”

”Alalla on paljon yksittäisiä epäkohtia, joihin puuttuminen on mahdotonta yksittäisellä henkilöllä tai yksittäisellä yrityksellä.”

Ala on huonosti tuottava johtuen liian alhaisista hinnoista verrattuna kuluihin. Alan hintatason nostaminen ja sitä kautta palkkatason nostaminen ja työntekijän aseman parantaminen sekä urakehityksen mahdollistaminen ei ole mahdollista ilman työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välistä neuvotteluyhteyttä. Niin kauan kuin neuvotteluyhteys puuttuu, puuttuu myös ratkaisujen etsiminen ja ala ei pääse kehittymään.

Tällä hetkellä yksi suurista ongelmista on se, ettei ala kiinnosta päteviä henkilöitä pysymään alalla kovin pitkään, koska ura- ja palkkakehitys pysähtyy nopeasti...”

”Ei irtisanomissuojaa, ei palvelualojen etuja (iltatyölisä ym.), ei työterveyshuoltoa. Oma sijaisenhankkimisvastuu, ei oikeutta yhteenkään sairauslomapäivään ilman virallista sairauslomatodistusta.”

Kyselyn avoimessa mielipideosuudessa useat vastaajat kertoivat ainakin joskus työskennelleensä ilman minkäänlaista työsopimusta. Monet tekevät työtä ”keikkaperiaatteella” eri työnantajien palveluksessa ja muutaman kuukausittaisen tunnin takia ei kirjallisen työsopimuksen tekemistä välttämättä koeta tarpeelliseksi. Eräs vastaaja toi myös esille, että ohjaajalla oli teetetty myös työsopimukseen kuulumattomia töitä.

”Esim. Suomen Kuntoliikuntaliitto ei (pyynnöistä huolimatta) tee työsopimuksia kaikkien työntekijöidensä kanssa vaikka he kokevat olevansa Suomessa alansa johtajia/suunnannäyttäjiä.”

”Joissakin paikoissa ohjaajilla on teetetty työsopimukseen kuulumattomia töitä ilman erillistä korvausta. Toisinaan myös palkkoja ei ole tullut sovittuna palkkapäivänä.”

Työehdot ja palkkaus

Työn tarkoituksena on ollut selvittää liikunta-alan ammattilaisten palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä, käsityksiä alan työehdoista ja palkkauksesta, ja avoimista vastauksista suurin osa käsittelikin juuri näitä aiheita. Yleisesti ottaen kyselyyn vastanneet pitivät alan palkkatasoa liian alhaisena ja etenkin ryhmäliikuntatun-

neista maksettavaa palkkaa liian pienenä niiden vaatimaan suunnittelutyömäärään nähden. Vastaajien palkkakehitys on ollut hyvin maltillista tai sitä ei ole ollut lainkaan. Monet vastaajista olivat myös sitä mieltä, että työntekijän työkokemuksella ja koulutuksella pitäisi olla suurempi rooli palkan määräytymisessä.

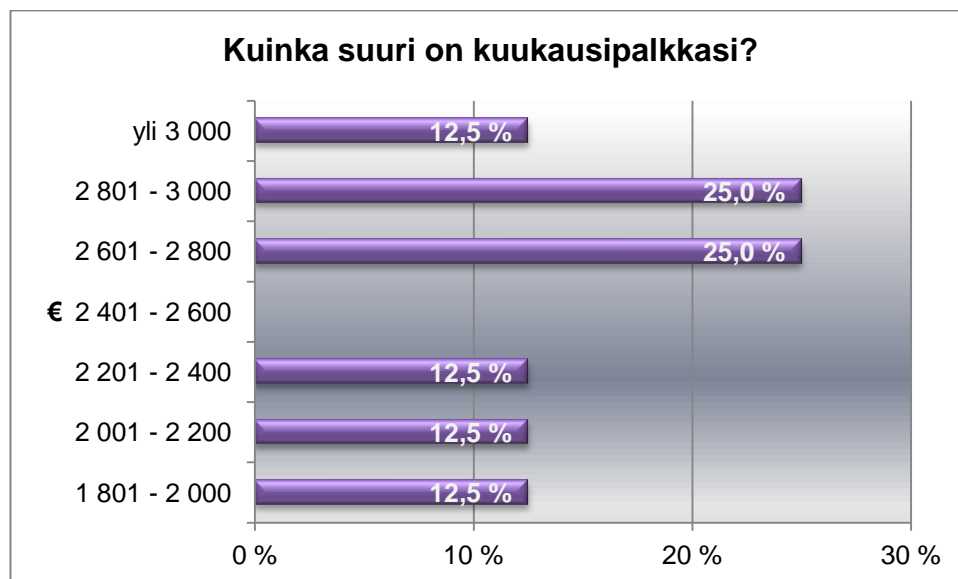
”Edellisessä työpaikassani palkkani oli todella pieni, eikä se noussut kokemuksen ja osaamisen karttuessa. Siellä myös eri säännöt koskivat eri henkilöitä, toisen työnkuvaan kuului paljon enemmän asioita kuin jonkun toisen, silti se ei palkkauksessa näkynyt. Palkkojen maksussa oli myös ongelmia. Työnantaja saattoi maksaa palkan useammassa erässä kysymättä tai infoamatta tästä työntekijöitä. Työsopimuksia ei ollut, vain suullisia lupauksia, jotka toteutuivat sattumanvaraisesti.”

”Ikä-/kokemuksisä puuttuu, jatkuvasta kouluttautumisesta pitäisi palkita, bonus- tai kannustinjärjestelmä olisi hyvä, erikoistuntien suunnittelusta pitäisi maksaa jotain bonusta, ylipäättään tuntien suunnittelusta pitäisi maksaa. Myös sijaispula helpottuisi, jos tuntisijaistuksista maksettaisiin ylityökorvaus, samoin lauantailisä olisi hyvä. Työ on iltapainoiteista, joten myös iltalisä lisäisi työmotivaatiota.”

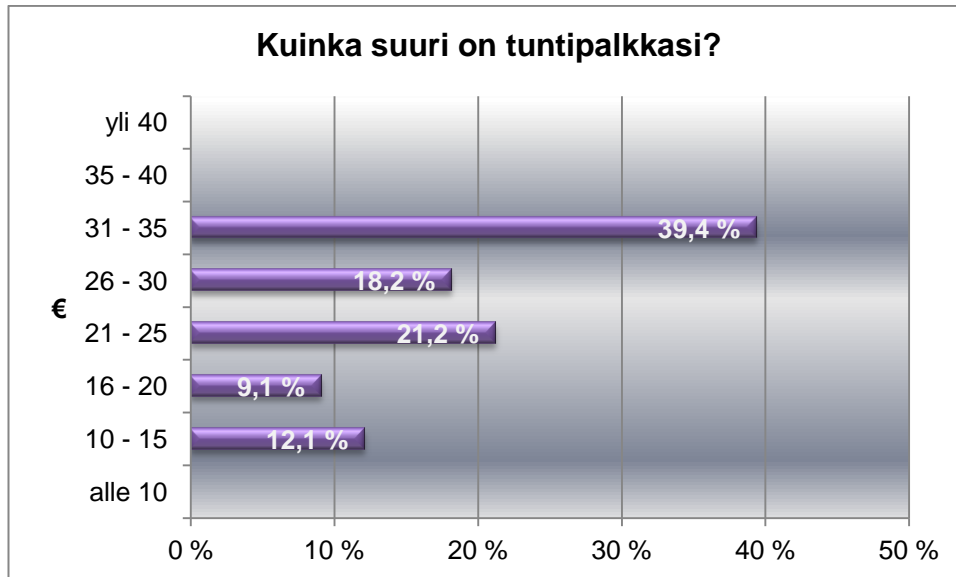
”Palkkaus pitäisi tarkastaa useammin ja sen pitäisi vastata jokaisen henkilökohtaisen työn tasoa.”

”Ryhmäliikunnan ohjaajien taso vaihtelee huimasti eikä tuntien laatua tarkkailla tarpeeksi vaikka kaikille maksetaan sama korvaus. Alan koulutus ei saa ansaitsemaansa arvoa eikä liikunta-alan koulutuksen eri tasot ole tarpeeksi selkeät työnantajille.”

Vastaajista 80,5 % oli tuntipalkkaisia ja 19,5 % kuukausipalkkaisia. Palkkajakaumat on kuvattu kuviossa 2. ja 3.



Kuvio 2. Kuukausipalkkajakauma



Kuvio 3. Tuntipalkkajakauma

Vastaajia pyydettiin kuvaamaan yrityksen palkkausjärjestelmää ja keskimääräistä bruttoansiotuloaan kuukausitasolla. Kysymys oli vapaaehtoinen ja siihen vastasi 27 henkilöä. Suurimmalla osalla vastaajista palkkaus perustui perustuntipalkkaan, joka oli joko kiinteä tai vaihteli tunnin keston mukaan. Bonuksia, provisioita tai kannustimia ei palkkaukseen yleensä kuulunut. Työsuhde-etuina mainittiin vaatteet ja kengät, liikuntaetu, alennukset yhteistyökumppaneilta ja kannustimena vuosittainen koulutusraha. Keskimääräiset bruttoansiot kuukaudessa vaihtelivat 200 eurosta 2 500 euroon.

"Kannustimia tai bonuksia ei ole. Työskentelen freelancer ohjaajana kolmelle eri työnantajalle, ja tuntipalkka vaihtelee suuresti. Työnantajana yksityinen kunto-keskus maksaa 1/3 huonompaa palkkaa, kuin esim. kaupunki. Yksityisillä saleilla on toisaalta oma-harjoittelu-etu (tasokkaat tilat), jonka takia haluan pitää kyseistä työtä yllä. Viime vuosina olen huomannut itse, ja myös muualla ohjaavat kollegat ovat todenneet samaa, että työsuhdevaatteet ja -kengät ovat vähentyneet miniiniin. Siitäkin huolimatta, että ne ovat tärkeä osa ohjaajan "välineistöä", markkinointia ja ammattimaisuutta."

"Itselläni on useampi työnantaja alalla, ja toimenkuvani on erilainen eri firmoissa. Jumpanvedosta saan n. 35€/h (joka on mielestäni aika pieni; olen toiminut samoissa tehtävissä ulkomailla, jolloin palkkani oli n.50 % korkeampi). Lue noin/koulutan uusia kuntosaliohjaajia & personaltrainereita ja tässä toimessa palkkani on naurettavan pieni: 22€/45min. Osassa työpaikoista minulla on kirjallinen työsopimus, osassa ei (pyynnöistä huolimatta). Yleisesti ottaen alalla on yhä tod. villi meno... Bruttoansiot vaihtelevat tosi paljon (koulutukset keskittyvät syysmarraskuulle ja tammi-toukokuulle). Jonain kuukautena saatan saada useita tonneja, ja sitten monta kuukautta pelkästään jumpanvedoista saamat ~200€."

Työsopimuslain 2 luvun 10 §:n mukaan, mikäli työnantaja ja työntekijä eivät ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, eikä työsuhteessa sovelleta TEhtol:n nojalla sitovaa tai yleissitovaa TES:a, työntekijälle on maksettava tekemästään työstä *tavanomainen ja kohtuullinen palkka*. Lain sanamuodon mukainen tavanomainen ja kohtuullinen palkka ratkaistaan tapauskohtaisesti ja se perustuu usein alan yleiseen palkkatasoon ja se voi perustua esimerkiksi alan järjestöjen palkkasuositukseen.

Toimihenkilöliitto ERTO ry on viime vuosina julkaissut vähimmäispalkkasuositukset liikuntakeskuksille ja kuntosaleille (Erytistoimihenkilöt ET ry 2011). Palkat on jaettu kolmeen palkkaryhmään riippuen työtehtävistä ja lisäksi kahteen palkkaluokkaan, pääkaupunkiseutuun ja muuhun Suomeen. Kyselyyn vastanneiden ilmoittamat tuntipalkat ovat pääsääntöisesti näiden minimipalkkojen yläpuolella muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Työaikakorvaukset

Toimihenkilöliitto ERTOn liikunta-alan asiantuntija Miska Keskinen mukaan kaikissa alan työpaikoissa ei makseta myöskään iltai- tai viikonloppulisiä (Yksityisellä liikunta-alalla liian kirjavat työehdot 2009). Työaikalaisissa ei ole säännöksiä koskien iltaisin tai viikonloppuisin tehtävää työtä muutoin, kuin sunnuntaityön osalta. Iltai- ja lauantailisät ovat tyypillisiä esimerkiksi kaupan alalla ja niistä on sovittu työehtosopimuksessa. Vailla työehtosopimusta olevalla liikunta-alalla korvauksia ei siten välttämättä tarvitse maksaa. Kyselyyn vastanneista 67,5 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että asiakaspalvelutyöstä tulisi maksaa vuorotyölisää. Vastanneista 25 % ei osannut sanoa mielipidettään ja 7,5 % oli täysin tai osittain eri mieltä asiasta.

Liikuntapalvelukeskus Fressi Oy:n tapauksessa esitetty palkanjako ja sunnuntaityökorvauskysymys ovat tyypillisiä liikuntapalvelualalla. Kuten vastaajan vastineessa on todettu, liikunnanohjauksesta maksettavan palkan jakaminen suunnitteluosaan ja perusosaan on alalla tavallista. Suunnittelukorvauksen maksaminen pitäisi kuitenkin olla ensisijaisesti kannustin ja palkan lisä, eikä työnanta-

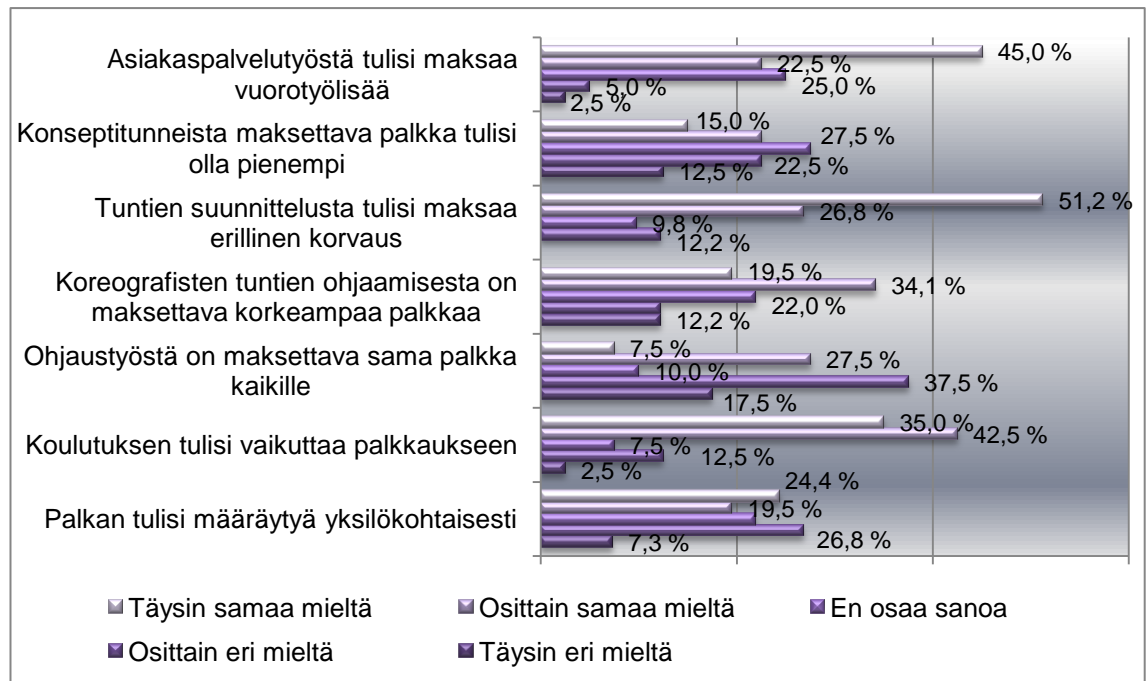
jan tapa kiertää sunnuntaityökorvauksen maksamista. TAL 6:33 §:n mukaan säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka.

Sinällään tuntien suunnittelusta maksettava korvaus olisi monen liikunnanohjaajan mielestä perusteltua, koska etenkin koreografisten tuntien suunnittelu vie aikaa ja ohjelmissa käytettävä musiikki on maksullista. Kyselyyn vastanneista ryhmäliikuntaohjaajista vain 8,3 % kertoi saavan erillisen korvauksen tuntien suunnittelusta. Vastaaajista 78,0 % oli samaa mieltä siitä, että tuntien suunnittelusta tulisi maksaa erillinen korvaus.

”Tuntien suunnitteluun ja ohjelmien harjoitteluun menee kohtuuttoman pitkä aika ohjauskorvaukseen nähden - varsinkin jos ohjelman oletetaan vaihtuvan esim. 2 kk:n välein. Musiikin hankkiminenkaan ei ole ilmaista (tai ainakaan laillisesti sitä hankkiville se ei ole ilmaista!!!)...”

”Liian alhainen palkka kaikkeen suunnitteluun, harjoitteluun ja ohjaamisen kuluvaan aikaan nähden. Kokemus ja koulutus eivät tarpeeksi näy palkassa yksityisissä kuntokeskuksissa. Yhdistyksillä sekä esim. tyhy-liikuntapalveluja ostavilla työnantajilla palkkaus on kohdallaan.”

Vastaaajien mielipiteiden jakautumista palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä on kuvattu kuviossa 4.



Kuvio 4. Vastausjakauma: Palkkaus

Sairausajan palkka

Työnantajan direktiovaltaan perustuva oikeus järjestellä työtä ja työmenetelmiä oletettavasti tuo mukanaan myös vastuun näiden tehtävien hoitamisesta. Joissain liikunta-alan työpaikoissa kyseinen vastuu sairaustapauksissa on kuitenkin siirretty työntekijälle siten, että työntekijän on sairastuttuaan itse järjestettävä tilalle sijainen suorittamaan työtä. Kyselytutkimuksessa osa vastaajista kertoi kohdanneensa nykyisessä tai aikaisemmassa työpaikassaan vastaavanlaisia käytäntöjä. Vastaajat pitivät toimintatapaa epäoikeudenmukaisena, kohtuuttomana ja stressaavana. Myös sairausajan palkka oli jossain määrin kyseenalainen, joissain työpaikoissa sairausajalta ei maksettu lainkaan palkkaa.

”Sijaisten etsiminen itse, vaikka olisi kuinka sairas, on todella stressaavaa ja aikaa vievää....”

”...jos on sairaana, joutuu toimittamaan lääkärintodistuksen jotta saisi sairausajan palkan. Monesti sairauspoissaolo johtuu flunssa kuumeesta eikä silloin normaalisti ole tarvetta käydä lääkärissä. Toinen asia sairauspoissaoloihin liittyen on se, että joudumme itse hankkimaan sijaiset töihin. Sairautapauksissa työnantajan vastuu on järjestää paikalle sijainen!”

”Sijaisten hankkiminen sairaana on vaikeaa, jopa mahdotonta. Vastuuta myös vieritetään työntekijän niskaan ja ns. annetaan ymmärtää että sijaisen hankkimisessa kyllä autetaan, mutta jos apua pyydetään niin auttaminen on hyvin nuivaa.”

”Ohjaajien oletetaan itse etsivän tunneille sijaisia sairaustapauksissa, ja näin ei tulisi olla, vaan sijaisten hankkiminen kuuluisi työnantajan vastuulle”.

TSL 2:11 §:n mukaan

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhte on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (364/1963) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

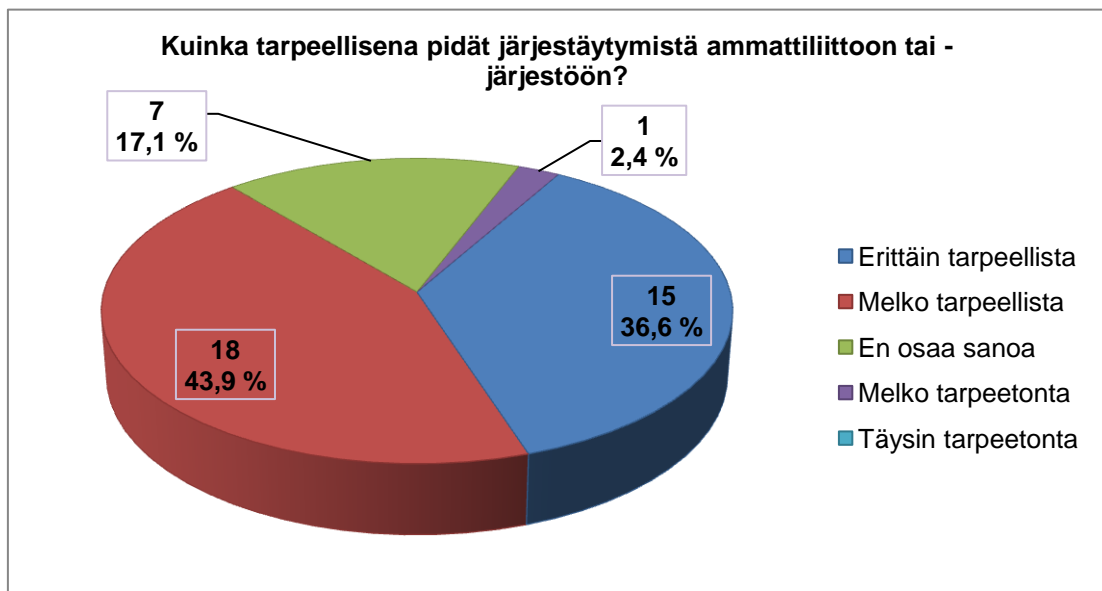
Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydetäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. (TSL 26.1.2001/55.)

Työsopimuslain mukaan työntekijän on pyydetäessä esitettävä *luotettava selvitys* työkyvyttömyydestä, mutta laki ei määrittele, onko selvityksen oltava nimen-

omaisesti lääkärin tekemä. Useissa työehtosopimuksissa on sen sijaan määriteltä tarkemmin ne edellytykset, joiden täytyessä selvitys työkyvyttömyydestä voi olla muun kuin lääkärin tekemä. Esimerkiksi matkailu-, ravintola- ja vapaaajan palveluita koskevan TES:n mukaan enintään kolme päivää kestävänsä sairaustapauksen osalta voidaan esittää myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistus. Kaupan alan TES sisältää lähes vastaavan säännöksen ja KVTES:n mukaan toimivaltainen viranomaisen voi päättää, ettei lyhyissä sairaustapauksissa tarvita todistusta, vaan esimiehen antama lupa riittää.

Ammatillinen järjestäytyminen

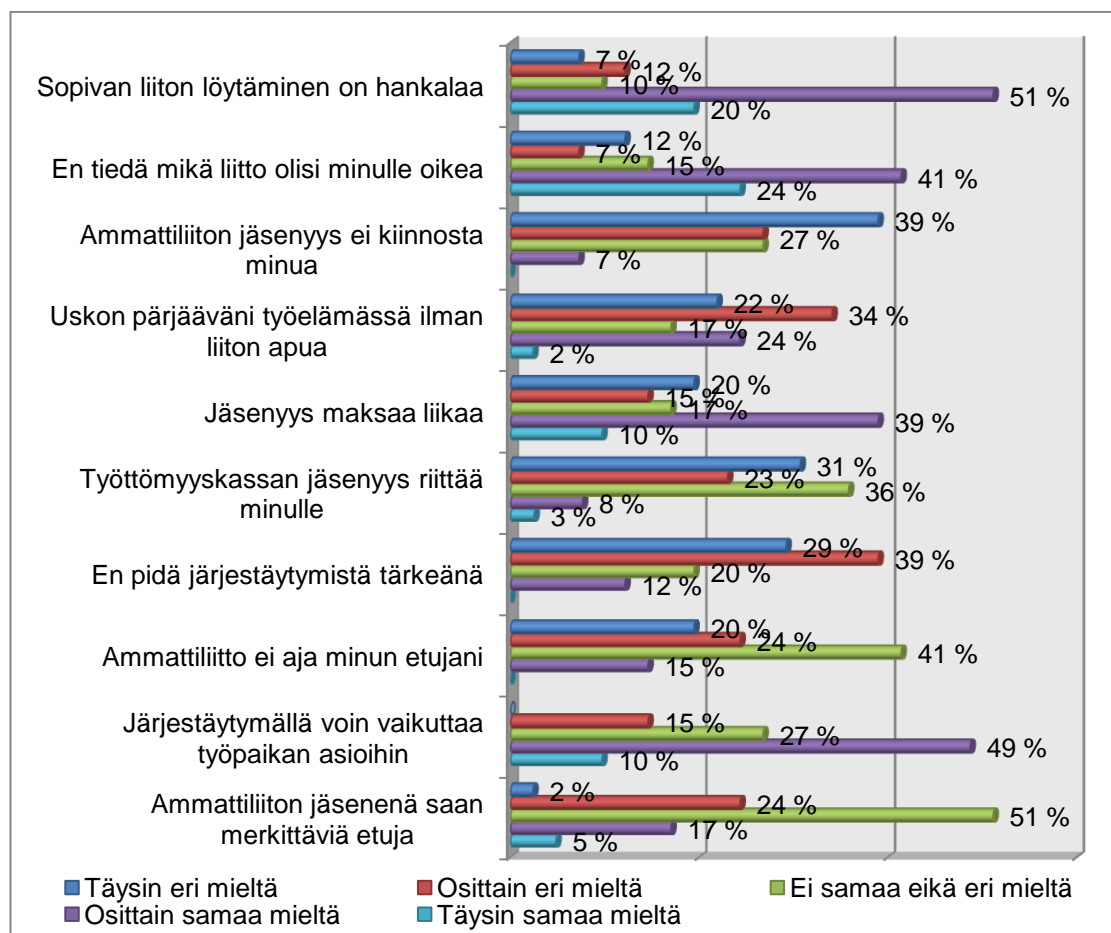
Liikuntapalvelualan työntekijöille tehdystä kyselystä vastaajista 36,6 % piti järjestäytymistä ammattiliittoon tai -järjestöön erittäin tarpeellisena. Johonkin liikunta-alan ammattijärjestöön ilmoitti kuuluvansa 14,6 % vastaajista. Vastaajien mielipidettä ammatillisen järjestäytymisen tarpeellisuudesta on kuvattu kuviossa 5.



Kuvio 5. Ammatillisen järjestäytymisen tarpeellisuus

Niistä vastaajista, jotka eivät kuuluneet liikunta-alan ammattiliittoon, 54,3 % ilmoitti kuitenkin kuuluvansa johonkin muuhun ammattiliittoon tai -järjestöön. 45,7 % ilmoitti, ettei ole minkään ammattiliiton jäsen. Ammattiliittoon kuulumattomista kuitenkin valtaosa (87,5 %) ilmoitti, että voisi liittyä ammattiliittoon.

Vastaajien yleisiä käsityksiä ammatillisesta järjestäytymisestä ja mahdollisia syitä järjestäytymättömyydelle on pyritty kartoittamaan väittämien avulla, joihin vastaajaa pyydettiin ottamaan kantaa. Hieman yli puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä siitä, että sopivan liiton löytäminen on hankalaa ja 19,5 % oli asiasta täysin samaa mieltä. Suurin osa vastaajista ei tiennyt, mikä liitto olisi itselle sopiva. Vastausjakaumia on esitetty kuviossa 6. Vastaukset olivat lähes yhtäpitäviä ja siten johdonmukaisia edellisen väittämän kanssa, joten tätä voidaan pitää yhtenä syynä sille, etteivät työntekijät ole liittyneet ammattiliittoon.



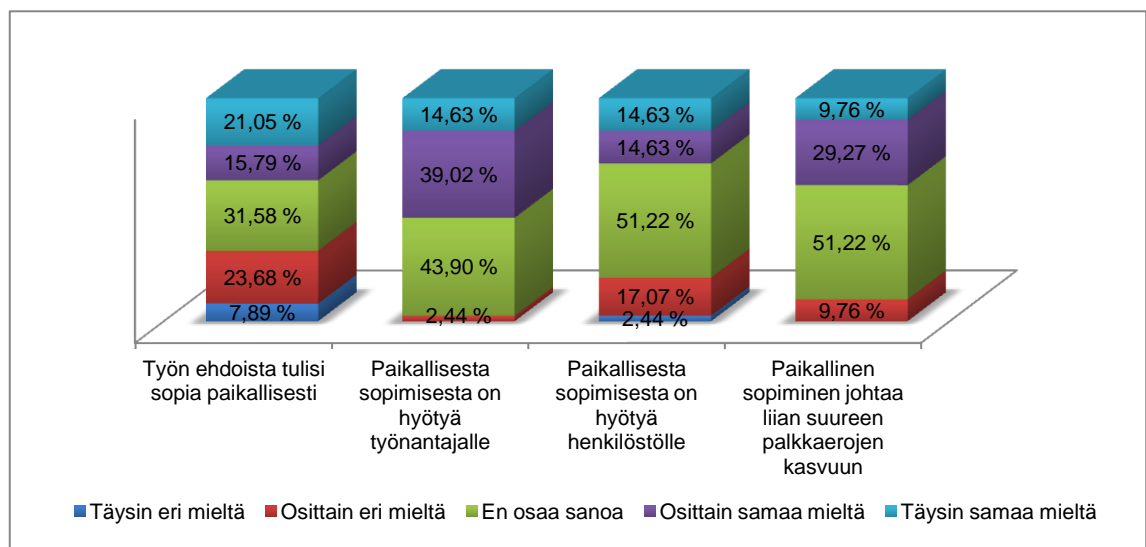
Kuvio 6. Vastausjakauma: Järjestötoiminta

Yleisesti ottaen nuorten työntekijöiden järjestäytyminen on vähäisempää ja järjestäytymisaste on alemmalla tasolla kuin vanhempien ikäryhmien kohdalla (Ahtiainen 2011, 39). Nuoret, uransa alussa olevat työntekijät eivät välttämättä koe järjestäytymistä tarpeellisena osittain sen vuoksi, että jäsenyyden eduista ja merkityksestä ei vielä olla tietoisia.

Suurin osa vastaajista oli ainakin osittain samaa mieltä siitä, että järjestäytymällä ammattiliittoon voi vaikuttaa työpaikan asioihin. Vain pieni osa oli ainakin osittain samaa mieltä siitä, ettei ammattiliittoon järjestäytyminen ole tärkeää, ja suuri osa piti jäsenyyttä liian kalliina.

Paikallinen sopiminen liikunta-alalla

Liikunta-alan työntekijöille tehdyssä kyselyssä vastaajilta kysyttiin pitäisikö työn ehdoista sopia paikallisesti yritystasolla. Vastausjakauman perusteella voidaan yleisesti todeta, että kyselyyn vastanneet suhtautuvat paikalliseen sopimiseen melko neutraalisti, koska enemmistö ei osannut sanoa, oliko väittämästä samaa vai eri mieltä. Kysyttäessä paikallisen sopimisen hyödyllisyydestä neutraali suuntaus oli myös yleisin. Enemmistö näyttäisi kuitenkin olevan sitä mieltä, että paikallisesta sopimisesta on hyötyä työnantajalle. Työntekijän hyödyn suhteen vastaajat olivat skeptisempiä. Vastausten tarkempi jakautuminen vaihtoehtojen välillä on esitetty kuviossa 7.



Kuvio 7. Vastausjakauma: Paikallinen sopiminen

Yleisesti ottaen kysymykset tai väittämät, jossa pyydettiin vastaajan mielipidettä paikallista sopimista koskevista asioista, olivat niitä asioita, joissa vaihtoehto ”en osaa sanoa” oli useimmiten tuloksena. Tämä voi osittain johtua siitä, että termiä ”paikallinen sopiminen” ei ollut tarkemmin selitetty ja se on siten jäänyt vastaajan oman käsityksen varaan. Toisaalta asiayhteydestä on ollut pääteltävissä, että kysymyksessä on tarkoitettu työsopimusten ja -ehtojen paikallista sopimista. Kysymyksen tarkemmalla muotoilulla olisi ehkä voitu saada tarkempia tuloksia. Toisaalta myös Turun yliopiston tekemän tutkimuksen mukaan, työntekijäpuolella pienempi osa on uskonut työntekijöiden samaan hyötyyn kuin työnantajapuoli (Kairinen 2008, 197).

Kilpailevan toiminnan kieltö

Kuten edellä on kerrottu, liikunta-alalla etenkin ryhmäliikunnanohjaajat saattavat tehdä töitä keikkaluontoisesti muutaman tunnin viikossa eri keskuksissa ja kuntosaleilla. Osalla voi olla vakiotunteja useissa eri yrityksissä, koska harva yritys voi tarjota yksittäiselle ohjaajalle kovinkaan suurta tuntimäärää viikossa. Asiakkailla halutaan tarjota paitsi monipuolista tuntitarjontaa, myös persoonallisia ja erilaisia ohjaajia. Kaikki yritykset eivät kuitenkaan suhtaudu yhtä suopeasti ns. ”kiertäviin” ohjaajiin. Osa yrityksistä panostaa ohjaajiensa kouluttamiseen paljon rahaa, ja jotta sijoitus kannattaisi, on työntekijään näin sijoitettu pääoma saattava tuottamaan. Näin ollen on luonnollista, että työntekijä halutaan pitää talossa. Kyselyn vapaassa vastausosuudessa eräs vastaajista kertoi työnantajan kieltävän työnteon muissa yrityksissä. Tämä yleensä työsopimuksessa mainittu kilpailevan toiminnan kieltö on yleinen erityisesti isoissa kuntokeskuksissa.

”Mielestäni koulutus mahdollisuus olisi annettava kaikille tai ainakin ilmoitettava että tällaiseen koulutukseen voisi hakea. Usein saleilla on tapana pyytää tiettyjä ohjaajia koulutuksiin, eikä välttämättä ajatella onko kyseinen ohjaaja juuri oikea ohjaamaan tiettyä lajia tai tuntia. Tuntuu että monet salit on aika sisäänpäin lämpiviä ja usein ”suosituimmat” ohjaajat menevät koulutuksiin ja ohjaavat kaikki extratunnit. Tietenkin kyse on liiketoiminnasta, mutta mahdollisuus kehittyä olisi tarpeellista antaa kaikille!! Sillä ei yksi tai kaksi ohjaajaa jaksa kauan pitää suurta osaa tunneista. Tai ainakin tulee ajatus, mihin muita tarvitaan...”

Sekä en ymmärrä miksi ohjaajat pitää sitoa vain yhteen saliin, ja taas tietysti kyse bisneksestä. Mutta juuri edellä mainitun asian takia en ymmärrä jos toisella salilla

koulutuksiin ja kehityksiin ei ole ohjaajalla mahdollisuutta, niin miksi hän ei voisi ohjata esim. jotain toista tuntia toisella salilla. Ja jos puhutaan lisenssitunneista, lisenssi+koulutusmaksut voisi puolittaa salien kesken jolloin kustannuksia saisi pienennettyä ja mahdollisuuksia lisää! Jos haluaisi tehdä ohjausta päätyönä on se todella haastavaa tämän sitomisen johdosta, tai sitten ollaan taas tilanteessa jossa yksi pitää valtaosan tunteista ja se ei mielestäni palvele asiakasta!”

Työntekijällä on yleiseen uskollisuusveloitteeseen perustuva velvollisuus välttää työsuhteen kestäessä kilpailevaa toimintaa (Koskinen 2006, 479). Kilpailevaa toimintaa koskeva säännös perustuu vanhaan työsopimuslakiin (VTSL 320/1970) ja siitä on yleissäännös TSL 3:1 §:ssä:

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmisteluseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta. (TSL 26.1.2001/55.)

Lisäksi työntekijän uskollisuusvelvollisuutta sääntelevät TSL 3:4 § (ammattisalaisuudet) ja 3:5 § (kilpailukieltosopimus). Säännöksiä tulkittaessa on otettava huomioon työn luonteeseen rinnastuva toiminnan luonne sekä työntekijän asema ja tehtävät (HE 157/2000).

Kilpailevan toiminnan kieltävä säännös rajoittaa kaikkea kilpailevaa toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsopimuksia. Kiellettyä on siis sekä työsopimuksen solminen työnantajan kilpailijan kanssa että oman kilpailevan yrityksen omistaminen. Hallituksen esityksen mukaan työntekijän toiminnan sallittavuutta arvioitaessa on otettava huomioon sekä työn luonne että työntekijän asema. Säännöksen tulkinnassa on kuitenkin otettava huomioon myös elinkeinonvapautta ja oikeutta työhön koskeva perustuslain 18 §:n 1 momentin säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Tämä kilpailevan toiminnan kieltöä koskeva säännös rajoittaa siten perustuslaissa säädettyä oikeutta työhön ja elinkeinovapauteen. (HE 157/2000.)

Kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei silti tarkoita sitä, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osa-aikaisella ja lomautetulla työntekijällä on, perustuslain säännös huomioon ottaen, oikeus hakeutua toiselle työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta muuta johdu. Työntekijällä on lisäksi oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimessa, jos TSL:ssa tarkoitetusta rajoituksesta ei muuta johdu. (HE 157/2000.) Työnantajalla ei pääsääntöisesti ole oikeutta kieltää työntekijää tekemästä vapaa-aikanaan toista työtä, mikäli se ei kilpaile varsinaisen työn kanssa. Työnantaja voi kieltää sivutoimen, mikäli sen hoitaminen aiheuttaa haittaa päätoimen tehtävien suorittamista. (Koskinen 2006, 480.)

Kilpailevalta toiminnalta edellytetään, että se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei siten ole riittävä. Työntekijän velvollisuuksia on arvioitava sen perusteella, voiko kilpaileva toiminta ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Hyvän tavan vastaisuus arvioidaan tapauskohtaisesti. (HE 157/2000.) Käytännössä mahdollisen ”ilmeisen vahingon” toteennäyttäminen voi kuitenkin olla vaikeaa. Jos työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhdetta solmittaessa, kysymys ei ole säännöksen kieltämästä toiminnasta. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia tällaisesta toimintaoikeudesta työsuhteen aikana. (HE 157/2000.)

Liikunta-alalla kilpailevan toiminnan kieltö ei tietävästi ole yleisesti käytössä, mutta suurimpien yritysten sopimusehdoista sellainen voi löytyä. Pienemmät yritykset eivät pääsääntöisesti ole kieltäneet työntekijöitään tekemästä ohjaustyötä säännöllisesti myös saman alan muissa yrityksissä ehkä jo pelkästään sen vuoksi, että kieltöä pidetään alalla yleisesti ottaen työntekijän kannalta kohtuuttomana. Yksittäinen yritys voi harvoin tarjota esimerkiksi ainoastaan ohjaustyötä tekevälle kovinkaan suurta tuntimäärää viikossa tai edes kuukaudessa, joten useimmilla liikunnanohjausta päätyökseen tekevillä ohjaajilla on useita työnantajia.

Mikäli yritys TSL 3:1 §:n nojalla kieltää työntekijää harjoittamasta kilpailevaa toimintaa tulee arvioitavaksi etenkin se, mikä on se työnantajalle työntekijän

tällaisesta toiminnasta konkreettisesti aiheutuva haitta? Missä määrin yritys, joka omien resurssiensa puitteissa voi tarjota tietylle ohjaajalle rajoitetun määrän työtunteja, voisi rajoittaa tästä huolimatta työntekijän perustuslaillista oikeutta tehdä työtä jossain muualla? Kilpailukieltota koskevat käytännöt ovat yleisiä ja varsin perusteltuja esimerkiksi teknologiateollisuudessa, jossa kilpailevan toiminnan kieltä voidaan perustella liike- ja ammattisalaisuuksien säilyttämiseen liittyvillä seikoilla. Liikunta-alalla jossa useat kuntokeskukset tarjoavat samoja esimerkiksi ulkopuolisen tahon rakentamia konseptituotteita, kuten tietyn tyyppiä ryhmäliikuntatunteja, kilpailukieltosäännös soveltuu yleisen mielipiteen mukaan melko huonosti. Käytännössä konkreettisin seuraamus, jota työnantaja voi kilpailevan toiminnan vuoksi käyttää, on työsuhteen päättäminen eli irtisanominen tai työsopimuksen purku. Bruunin mukaan seuraamusta käytetään varsin usein ja siitä on olemassa laaja oikeuskäytäntö. (Bruun 2003, 780.)

4.4 Tutkimustulosten arviointia

Tehtyyn kyselytutkimukseen vastasi vajaan kahden viikon aikana 41 henkilöä, mikä on kohtuullinen määrä ottaen huomioon vastausajan. Kyselyyn vastanneet työskentelevät eri yrityksissä eri puolella Suomea, mikä osaltaan parantaa kyselyn tulosten luotettavuutta siltä osin, etteivät tulokset koske pelkästään yksittäistä yritystä tai työntekijäryhmää.

Kysely oli rakennettu siten, että strukturoitujen kysymysten lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa kokemuksistaan omin sanoin. Avoimien vastausten toivottiin täydentävän ja selittävän aikaisemmin esitettyjä valmiin vastausvaihtoehdon sisältäneitä kysymyksiä. Avoimia vastauksia saatiinkin odotettua enemmän ja niistä käy ilmi niitä asioita, joihin liikunta-alalla työskentelevät toivovat parannusta. Yleisimpiä olivat palkan määräytyminen, sairausajan palkka ja jossain määrin myös koulutusmahdollisuudet. Erilaisissa yrityksissä työskentelevien ja eripituisen työuran tehneiden vastaajien yhteneväiset kokemukset alalla vallitsevista, osittain epämääräisistäkin työehdoista, tukevat käsitystä siitä, että alalla

työskentelevät ovat ainakin jossain uransa vaiheessa kohdanneet sellaisia tilanteita, joihin voitaisiin yleensä hakea ratkaisua työehtosopimuksen säännöksistä.

Kyselyssä on osittain esitetty kysymyksiä samasta asiasta kahdella eri tavalla, ja tällä on pyritty vastaajien johdonmukaisuuden arviointiin vastauksissa. Mikäli vastaukset ovat johdonmukaisia keskenään, tuloksia voidaan pitää luotettavana. Joidenkin kysymysten kohdalla olisi voinut olla mahdollista saada tarkempia vastauksia toisenlaisella kysymyksenasettelulla tai useammalla toisiaan täydentävällä ja tarkentavalla kysymyksellä, mutta kokonaisuutena arvioiden kysely on kuitenkin onnistunut.

Tarkempien syy-seuraussuhteiden selvittäminen vaatisi kuitenkin yksityiskohtaisempaa ja huomattavasti laajempaa tutkimusta, esimerkiksi henkilökohtaisten haastattelujen muodossa.

5 POHDINTA

Työn tavoitteena on ollut paitsi selvittää liikuntapalvelualalla työskentelevien käsityksiä alan työehdoista, myös antaa lukijalle käsitys työehtosopimusoikeuden perusteista. Tarkoituksena on myös ollut tuoda esille työehtosopimusjärjestelmän merkitystä työsuhteen ehtojen sääntelyssä. Esimerkkitapauksen ja kyselytutkimuksen tulosten avulla on tavoitteena myös herättää keskustelua alan työntekijöiden kesken liikunta-alalla vallitsevista, osittain epäselvistäkin työehdoista. Koska alalla ei ole työehtosopimusta, mahdolliset erimielisyydet on ratkaistu yleisissä tuomioistuimissa. Ratkaisuja on ollut paikoin vaikea löytää, osittain siksi, ettei esimerkiksi alioikeuden ratkaisuja pääsääntöisesti julkaista sähköisissä tietokannoissa. Tässä työssä esitetyn Liikuntakeskus Fressin tapauksessa on kuitenkin käsitelty erityisesti sunnuntaityökorvauskysymystä, palkan jakamista ja jonkin verran kilpailevan toiminnan kieltoa, ja koska kyseiset asiat ovat alalla herättäneet keskustelua, on tämä tapaus otettu esimerkiksi.

Alalla työskentelevien kokemukset ovat olleet lähtökohtana työssä käsiteltäviä aiheita rajattaessa. Monet yksittäiset asiat sinällään, kuten kilpailukielloa koskevat säännökset ja siihen liittyvät käytännöt liikunta-alalla antaisivat aihetta ja olisivat mielenkiintoisia tutkia tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin. Tämän työn tarkoituksena on kuitenkin ollut vain alustavasti ja pintapuolisesti selvittää alan työehdoista esille tulleita kysymyksiä, ja selventää lyhyesti työlainsäädäntöä alalla työskentelevien kannalta. Teoriaosuudessa on pyritty esittämään työehtosopimusoikeuden perusteita selkeästi siltä osin, kun sillä on työntekijän kannalta merkitystä alalla vallitsevaan tilanteeseen nähden. Osalla alan työntekijöistä vaikuttaa sekä kyselyn että sosiaalisen median kautta nousseen keskustelun perusteella olevan puutteellisia ja osittain virheellisiäkin käsityksiä työlainsäädäntöön liittyvistä normeista ja niiden vaikutuksista työehtoihin. Tämän työn yhtenä tavoitteena onkin ollut selventää työoikeuden ja työsopimusoikeuden perusasioita liikunta-alan työntekijöille, eikä niinkään juridiikan asiantuntijoille.

Työssä esitetyn kyselytutkimuksen tulosten perusteella liikunta-alalle kaivataan selviä yhteisiä pelisääntöjä ja työehtosopimusta. Mikäli perusasiat saataisiin valtakunnallisen työehtosopimuksen piiriin, takaisi se alan työntekijöille tasavertaisempaa kohtelua ja edistäisi alan kehitystä. Tällä hetkellä harva alalla työntekijäasemassa työskentelevä jää alalle pysyvästi, tai kykenee tekemään työtä kokopäiväisesti, osittain huonojen työehtojen ja heikon palkkauksen vuoksi. Alan koulutustaso on korkea, mutta useat työntekijät kokevat ettei koulutusta arvosteta tarpeeksi tai se ei välttämättä vaikuta riittävästi palkkaukseen. Heikot työehdot lisäävät paitsi epävarmuutta myös osapuolten välistä epäluottamusta, mikä osaltaan vaikuttaa myös työntekijöiden hyvinvointiin. Mikäli työntekijät eivät koe viihtyvänsä työssään, he äänestävät jaloillaan ja vaihtavat työpaikkaa tai ammattia. Tämä puolestaan vaikeuttaa yrityksen ja koko liikunta-alan kasvua ja kehitystä. Jo pelkästään alan kehityksen kannalta olisi tärkeää pitää huolta työntekijöiden työehdoista.

Tietoisuus alalla vallitsevista työehdoista ja käytännöissä ja tämän tietoisuuden lisäämisellä on oma merkityksensä alan kehittymiselle. Alalla työskentelevät, etenkin nuoret, eivät välttämättä ole tietoisia oikeuksistaan, tai eivät osaa niitä vaatia. Mikäli osa työntekijöistä suostuu myymään työpanoksensa alihintaan, eikä niinkään ole kiinnostunut siitä, millaisilla ehdoilla työtä tekee, ei yhtenäisiä käytäntöjä ja tavoitteita voida saavuttaa. Tilannetta voi osaltaan vaikeuttaa myös se, että myös työnantajapuolella osaaminen ja tietotaito työlainsäädännöstä voi olla riittämätöntä.

Niin sanotun harmaan talouden vaikutuksia alan kehitykselle ei myöskään voida sulkea pois. Työehtosopimus ei sinällään sulje pois ”pimeän työn” tekemisen mahdollisuutta, mutta yhteiset pelisäännöt voisivat edesauttaa tasarvoisemman aseman luomisessa niille, jotka työtä rehellisesti ovat valmiita tekemään. Alalla on edelleen toimijoita, jotka tarjoavat työtä ilman sopimusta ja verokorttia ja samoin on tekijöitä, joille tämä käytäntö on ennemminkin sääntö kuin poikkeus. Liikunta-alalla, kuten monilla muillakin aloilla, pimeän työn tekeminen oli yleistä etenkin 90-luvulla, joskaan ei varmasti yhtä suuressa mittakaavassa. Tätäkin ilmiötä ja sen vaikutuksia liikunta-alalle olisi mielenkiintoista tut-

kia tarkemmin, mutta sen laajempi selvittäminen on jätetty tämän työn ulkopuolelle. Pääsääntöisesti aihe koskettaa nykyisin kuitenkin oletettavasti vain pientä osaa alan toimijoista.

Työehtosopimuksen saaminen alalle vaatii paitsi työntekijöiden järjestäytymistä, myös työntekijä- ja työnantajaosapuolten neuvotteluhaluutta. Mikäli osapuolet eivät ole kiinnostuneita, tai eivät kykene neuvottelemaan, ei tuloksellisia, molempia osapuolia tyydyttäviä sopimusratkaisuja voida tehdä. Koska työehtosopimuksen yhtenä tunnusmerkkinä on, että työntekijää edustaa aina yhdistys, merkitsee tämä etenkin sitä, että työntekijäpuolella kaivattaisiin aktiivisempaa järjestäytymistä. Työehtosopimus voidaan tehdä jos sekä työnantajat että työntekijät ovat järjestäytyneet kattavasti. Nykytilanteessa, jossa etenkin valtakunnallisen yleissitovan työehtosopimuksen saaminen alalle tuntuu epätodennäköiseltä, voisivat yrityskohtaiset työehtosopimukset eli niin sanotut ”talotessit” olla molempien osapuolten kannalta toimiva ratkaisu. Yrityskohtaiset työehtosopimukset vaativat kuitenkin ensisijaisesti työntekijöiden aktiivisuutta järjestäytymisessä sekä alan asiantuntevaa ja osaavaa työntekijäpuolen edustajaa.

LÄHTEET

Ahtiainen, L. 2011. Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Viitattu 28.11.2011 http://www.tem.fi/files/30376/TEM_27_2011_netti.pdf.

AKAVA 2011. Yleisesittely. Viitattu 1.12.2011 <http://www.akava.fi/yleisesittely>.

Bruun, N. 2003. Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis 5/2003, 777-785.

Bruun, N. & von Koskull, A. 2004. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

EK 2011. Mikä on Ek ja mitä se tekee? Viitattu 1.12.2011 http://www.ek.fi/ek/fi/EK_ja_jasenliitot/mika_ek/index.php.

Erytistämismihenkilöt ET ry 2011. Palkkasuositus, Fitness-ala. Viitattu 10.6.2011 <http://www.etry.fi/tyosuhteasiat/palkkasuositusfitnessala/liikuntakeskukset%20ja%20kuntosalit%20v%C3%A4himm%C3%A4ispalkkasuositus%202011%20huhtikuun%2015%20p%C3%A4iv%C3%A4.pdf>.

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

Husa, J.; Mutanen, A. & Pohjalainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. 2., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Kairinen, M. 2006. Työoikeuden perusteita. Teoksessa Kairinen, M.; Koskinen, S.; Nieminen, K.; Ullakonoja, V. & Valkonen, M. Työoikeus. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Kairinen, M.; Koskinen, S.; Nieminen, K.; Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2006. Työoikeus. 2., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Kairinen, M.; Uhmavaara, H. & Murto, J. 2008. Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Tutkimus paikallisen sopimisen oikeudellisista perusteista ja käytännön toiminnasta työelämän yksityisellä sektorilla. Turku: Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja. A:121.

KKO 2008:513. Korkeimman oikeuden ratkaisu. Valituslupa.

Kosonen, H. & Tiikkaja, A. 2008. Liikunta-alan yritys- ja seuratoiminnan selvitys – loppuraportti. Luovien alojen kehittämissyhdystys Diges ry. Viitattu 10.6.2011 http://www.diges.info/pdf/Liikunta-alan_yritys_ ja_seuratoiminnan_selvitys.pdf.

Kujala, L. 2011. Jumppaohjaaja voi tehdä työtä heikoin ehdoin. Viitattu 20.10.2011 http://www.verkkouutiset.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=50081%3AjumppaoAjumpp-voi-tehdae-tyoetaeaen-heikoin-ehdoin&catid=32%3Aatalous&Itemid=32.

Kuntokeskusala kasvaa vauhdilla - alan työehdot villejä. 2011. Viitattu 10.6.2011 <http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/2011/03/1284773/kuntokeskusala-kasvaa-vauhdilla---alan-tyoehdot-villeja>.

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56.

Metallityöväen liitto ry 2011. Teknologiateollisuus. Viitattu 1.12.2011 <http://www.metalliliitto.fi/web/fi/teknologiateollisuus>.

Palmu, J. 2009. Suomen kaupallisten kuntosalien- ja -keskusten kartoitus. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

SAK 2011. Tämä on SAK. Viitattu 1.12.2011
<http://www.sak.fi/suomi/tietoasaksta.jsp?location1=5&sl2=1&lang=fi>.

Saloheimo, J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Sovitaan pois -opas. STTK 2008. Viitattu 10.6.2011 http://www.sttk.fi/File/e43bd9d6-672b-4a70-8928-23a252dc0ad7/Sovitaan_pois_opas_1108.pdf.

STTK 2011. Tätä olemme. Viitattu 18.11.2011 <http://www.sttk.fi/fi-FI/ammattiliitot/>.

Tampereen KO 2006:10759. Tampereen käräjäoikeuden ratkaisu.

Tilastokeskus 2010. Yritysrekisterin vuositilasto. Verkkojulkaisu. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 18.11.2011 <http://tilastokeskus.fi/til/syr/index.html>.

Turun HO 2007:1034. Turun hovioikeuden ratkaisu.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Uhmavaara, H. 2008. Paikallinen sopiminen empiirisen tutkimuksen valossa. Teoksessa Kairinen, M.; Uhmavaara, H. & Murto, J. 2008. Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Tutkimus paikallisen sopimisen oikeudellisista perusteista ja käytännön toiminnasta työelämän yksityisellä sektorilla. Turku: Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja. A:121, 79-198.

Yksityisellä liikunta-alalla liian kirjavat työehdot. Erto 2009. Viitattu 10.6.2011 <http://www.erto.fi/ajankohtaista/tiedotteet/15-lehdistotiedotteet/1959-erto-yksityisella-liikuntapalvelualalla-liian-kirjavat-tyoeehdot>.

Kysely yksityisen liikuntapalvelualan ammattilaisille

Perustiedot

1. Sukupuoli

- Mies
- Nainen

2. Ikä

- alle 20
- 20 - 30
- 31 - 40
- 41 - 50
- 51 - 60
- yli 60 vuotta

3. Peruskoulutus

- Kansakoulu
- Oppikoulu
- Peruskoulu
- Lukio

Ammatillinen koulutus

4. Oletko suorittanut tai suoritatko parhaillaan liikunta-alan ammatillista tutkintoa?

- Kyllä
- En

5. Missä ammatillisessa koulutusohjelmassa opiskelit tai opiskelet parhaillaan?

- liikunnanohjauksen perustutkinto (liikuntaneuvoja)
- liikunnanohjaaja (AMK)
- liikunnanohjaaja (ylempi AMK)
- liikuntakasvatuksen kandidaatti
- liikuntatieteen kandidaatti
- liikuntatieteen maisteri
- liikuntatieteiden lisensiaatti
- liikuntatieteiden tohtori
- liikunnan ammattitutkinto
- valmentajan ammattitutkinto
- valmentajan erikoisammattitutkinto

muu, mikä

6. Oletko suorittanut tai suoritatko parhaillaan muita opintoja?

(Muut kuin liikunta-alan opinnot)

- en ole suorittanut / suorittamassa
- en vielä, mutta olen ajatellut asiaa
- kyllä, mitä

Työura ja työtehtävät

7. Kuinka pitkään olet työskennellyt liikunta-alalla?

- alle vuoden
- 1 - 5
- 6 - 10
- 11 - 15
- 16 - 20
- yli 20 vuotta

8. Onko työsi liikunta-alalla päätoiminen ammattisi, vai sivutoimi esimerkiksi muun työn ohella?

- päätoimi
- sivutoimi
- en osaa sanoa

9. Asemasi työyhteisössä?

- johto
- ylempi toimihenkilö (esimiestehtävät)
- toimihenkilö
- työntekijä
- joku muu

10. Kuinka suuri henkilöstömäärä on nykyisellä työpaikallasi?

- alle 10
- 11 - 20
- 21 - 30
- 31 - 40
- yli 40 henkilöä

11. Mitkä ovat pääasialliset työtehtäväsi?

Voit valita useamman vaihtoehdon

- ryhmäliikunnan ohjaustehtävät
- kuntosaliohjaus
- henkilökohtainen valmennus (personal trainer)
- asiakaspalvelu ja myynti
- hallinto ja toimistotyö
- esimies- ja johtotehtävät

Palkkaus

12. Mikä on palkkausmuotosi?

- kuukausipalkka
- tuntipalkka
- pohjapalkka + provisio
- jokin muu, mikä

13. Kuinka suuri on kuukausipalkkasi?

(Keskimääräinen bruttopalkka)

- alle 1200
- 1200 - 1400
- 1401 - 1600
- 1601 - 1800
- 1801 - 2000
- 2001 - 2200
- 2201 - 2400
- 2401 - 2600
- 2601 - 2800
- 2801 - 3000
- yli 3000 euroa

14. Kuinka suuri on tuntipalkkasi?
(Keskimääräinen tuntipalkka bruttona)

- alle 10
- 11 -15
- 16 - 20
- 21 - 25
- 26 - 30
- 31 - 35
- 35 - 40
- yli 40 euroa

15. Kuvaa palkkausjärjestelmääsi ja keskimääräistä bruttoansiotasi kuukausitasolla
Kerro esimerkiksi mahdollisista kannustimista, bonuksista, proviisioista tms.

16. Ohjaatko ryhmäliikuntatunteja?

- Kyllä
- En

17. Ohjaatko konseptitunteja vai suunnitteletko tuntiohjelmat itse?

Konseptitunneilla tarkoitetaan tässä valmiin koreografian tunteja, esimerkiksi LesMills -tunteja.

- Ohjaan vain konseptitunteja
- Suunnittelen ohjelmat itse
- Ohjaan molempia

18. Maksetaanko tuntien suunnittelusta erillinen korvaus?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

19. Ota kantaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työtyytyväisyys					
Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ vastaa koulutustani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että voin edetä urallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Palkkaus

- Palkka vastaa koulutustani
- Palkka vastaa työn vaativuutta
- Olen tyytyväinen nykyisen työnantajan tarjoamaan palkkakehitykseen
- Palkan tulisi määräytyä yksilökohtaisesti
- Koulutuksen tulisi vaikuttaa palkkaukseen
- Ohjaustyöstä on maksettava sama palkka kaikille
- Koreografisten tuntien ohjaamisesta on maksettava korkeampaa palkkaa
- Tuntien suunnittelusta tulisi maksaa erillinen korvaus
- Konseptitunneista maksettava palkka tulisi olla pienempi
- Asiakaspalvelutyöstä tulisi maksaa vuorotyölisää

Työehdot

- Työn ehdoista tulisi sopia paikallisesti
- Yksityisellä liikuntapalvelualalla pitäisi olla yleissitova työehtosopimus
- Paikallisesta sopimisesta on hyötyä työnantajalle
- Paikallisesta sopimisesta on hyötyä henkilöstölle
- Paikallinen sopiminen johtaa liian suureen palkkaerojen kasvuun
- Työehtosopimuksilla ei saavuteta merkittäviä etuja työntekijän asemaan
- Työehtosopimukset voivat parantaa työntekijän asemaa

Järjestötoiminta

20. Kuinka tarpeellisena pidät järjestäytymistä ammattiliittoon tai -järjestöön?

- Erittäin tarpeellista
- Melko tarpeellista
- En osaa sanoa
- Melko tarpeetonta
- Täysin tarpeetonta

21. Oletko jonkin liikunta-alan ammattiliiton tai -järjestön jäsen?

- Kyllä
 En
 En osaa sanoa

22. Minkä liikunta-alan ammattiliiton jäsen olet?

- Erityisalujen toimihenkilöliitto ERTO ry
 Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
 Julkis- ja yksityisalujen toimihenkilöliitto Jyty ry
 Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry
 Suomen Ammattivalmentajat SAVAL ry
 Suomen Liikunnan Ammatilaiset ry
 jokin muu, mikä

23. Oletko jonkin muun ammattiliiton tai -järjestön jäsen?

- Kyllä
 En
 En osaa sanoa

24. Voisitko liittyä ammattiliittoon?

- Kyllä
 En
 En osaa sanoa

25. Ota kantaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Sopivan liiton löytäminen on hankalaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En tiedä mikä liitto olisi minulle oikea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiliiton jäsenyys ei kiinnosta minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon pärjääväni työelämässä ilman liiton apua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenyys maksaa liikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työttömyyskassan jäsenyys riittää minulle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En pidä järjestäytymistä tärkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiliitto ei aja minun etujani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestäytymällä voin vaikuttaa työpaikan asioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ammattiliiton jäsenenä saan merkittäviä etuja

26. Oletko kohdannut liikunta-alalla työurasi aikana epäkohtia, joihin mielestäsi olisi puututtava?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

27. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro millaisia epäkohtia olet kohdannut.

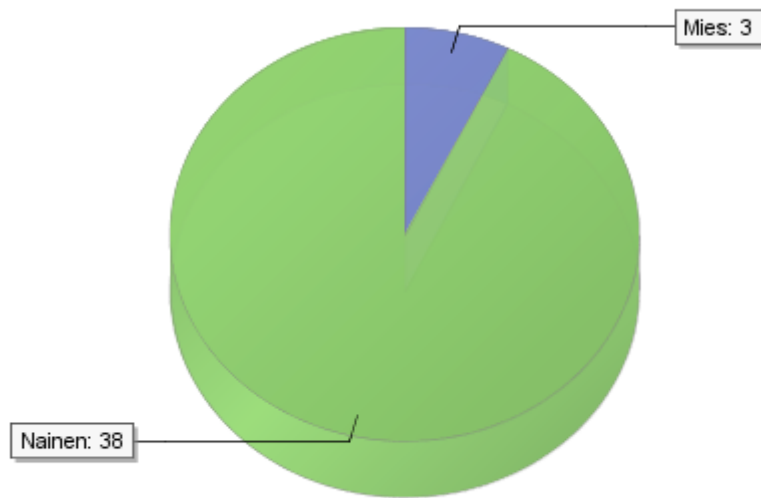
28. Onko sinulla kokemuksia tai muuten painavaa sanottavaa liikuntapalvelualan sopimuskäytännöistä tai muusta aiheeseen liittyvästä? Kerro, kommentoi, avaudu

Kyselytutkimuksen raportti

Kysely yksityisellä liikuntapalvelualalla työskenteleville

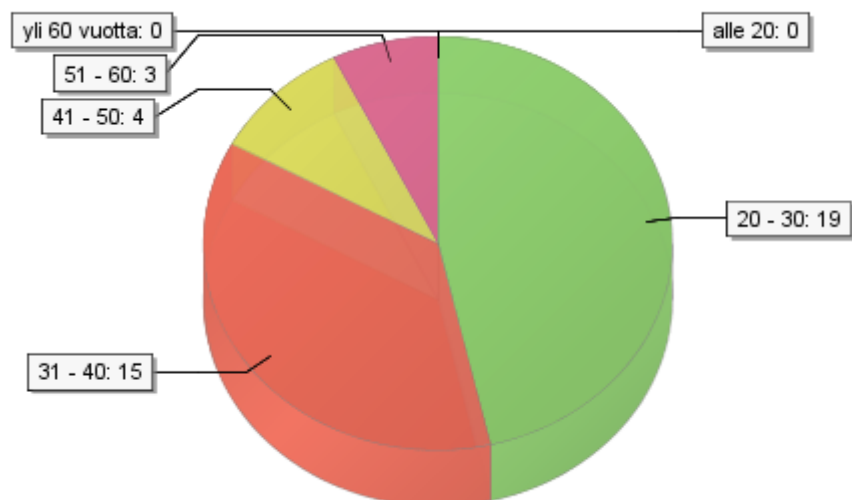
1. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 41



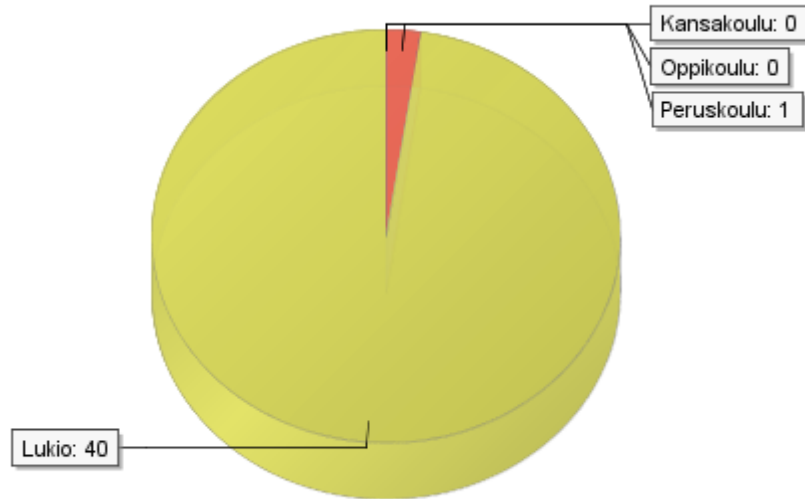
2. Ikä

Vastaajien määrä: 41



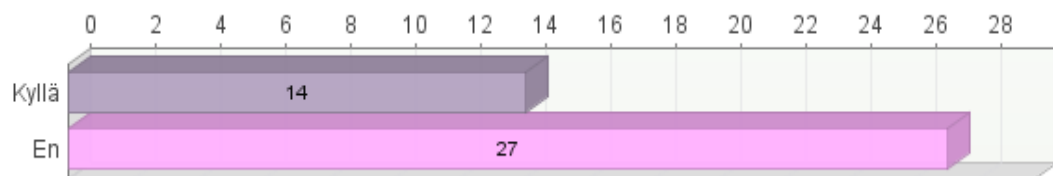
3. Peruskoulutus

Vastaajien määrä: 41



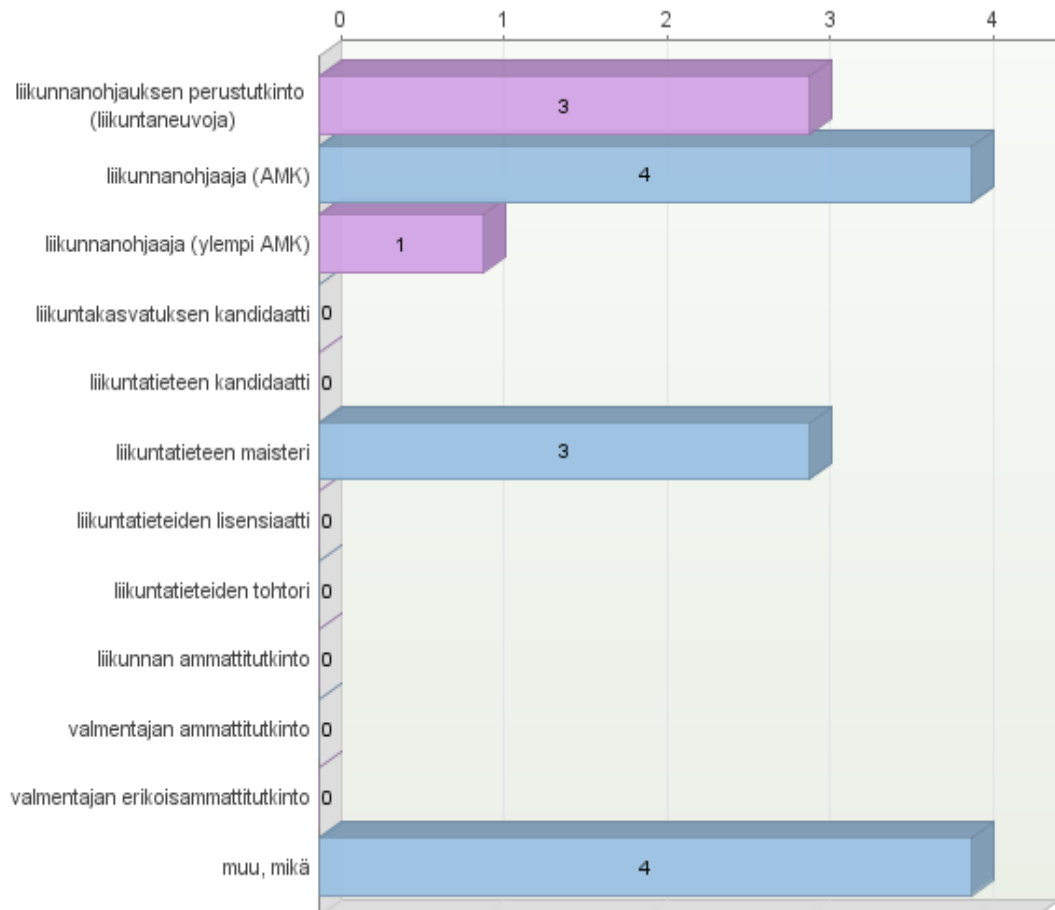
4. Oletko suorittanut tai suoritatko parhaillaan liikunta-alan ammatillista tutkintoa?

Vastaajien määrä: 41



5. Missä ammatillisessa koulutusohjelmassa opiskelit tai opiskelet parhaillaan?

Vastaajien määrä: 15

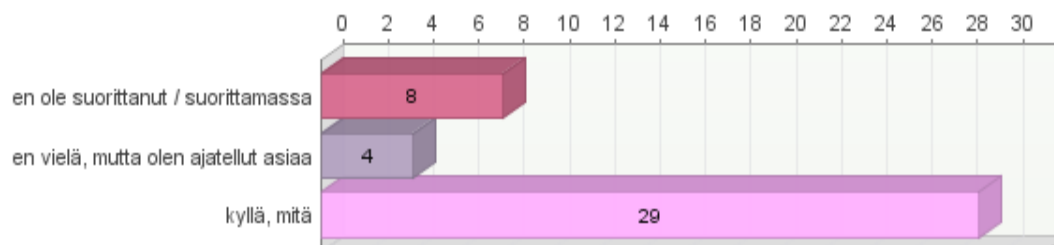
**Avoimet vastaukset: muu, mikä**

- fysioterapia, personal trainer
- personal traineriksi
- Liikunnanohjaaja urh.opistossa 2vuotinen tutkinto vuonna 1987

6. Oletko suorittanut tai suoritatko parhaillaan muita opintoja?

(Muut kuin liikunta-alan opinnot)

Vastaajien määrä: 41

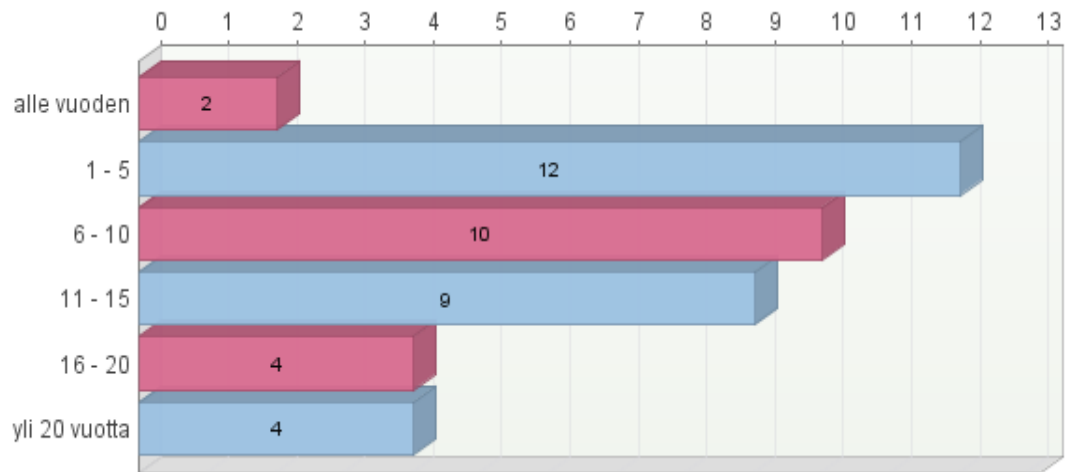


Avoimet vastaukset: kyllä, mitä

- FAF Foundatio, FAF Aerobic Trainer, FAF Functional Training, Zumba Fitness B1 ja B2
- Datanomi, Tradenomi
- merkonomi
- Yliopistossa biokemian opintoja
- eri liikunta-alan koulutuksia (kahvakuulaohjaaja jne.)
- kasvatustieteen kandidaatin opinnot, lastentarhanopettajan koulutus
- Yliopistossa, biologia
- FM-tutkinto
- Biokemiaa
- hieojan ammattitutkinto
- oikeustieteen opintoja
- AMK, Henkilöstöjohtamisen Tradenomi
- personal training
- KTM
- Fysioterapeutti AMK, design Management (Lapin yliopisto)
- Fysioterapeutti AMK 2009, Aerobic-ohjaajakurssi 2007
- Personal Trainer
- Aikuispedagogiikan aineopinnot, Fisaf Personal Trainer
- Filosofian maisteri + lyhyempiä liikunta-alan koulutuksia
- tradenomi
- FM 1991, toimittajatutkinto 1979 Laajasalo, liikuntalääketieteen perusopintoja
- kaksi ylempää korkeakoulututkintoa
- kasvatustieteen opintoja yliopistossa
- Lääketieteen opintoja
- Yliopistotutkinto
- VTM
- tradenomi, henkilöstöhallinto ja johtaminen
- Liikunnanohjaaja, keskiaste, kasvatustieteitä, ja sosiologiaa (sisältyvät LitM)
- fysioterapia

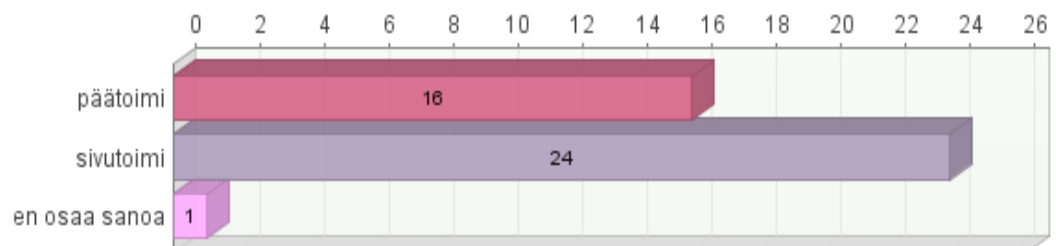
7. Kuinka pitkään olet työskennellyt liikunta-alalla?

Vastaajien määrä: 41



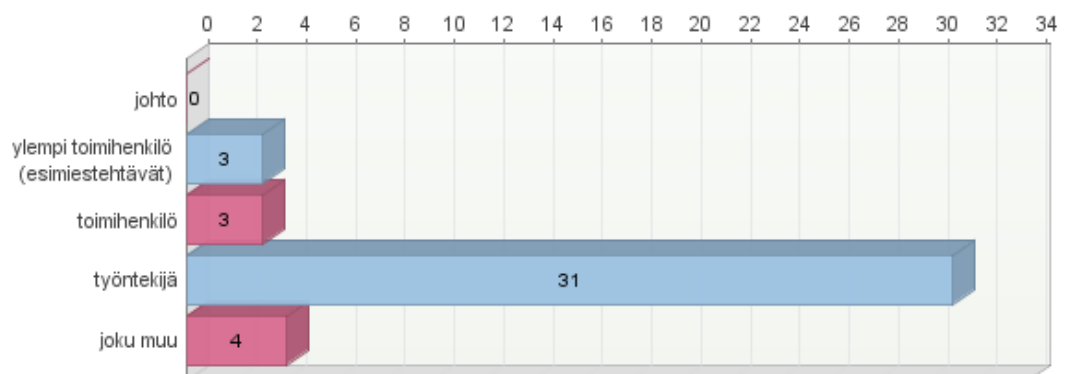
8. Onko työsi liikunta-alalla päätoiminen ammattisi, vai sivutoimi esimerkiksi muun työn ohella?

Vastaajien määrä: 41



9. Asemasi työyhteisössä?

Vastaajien määrä: 41

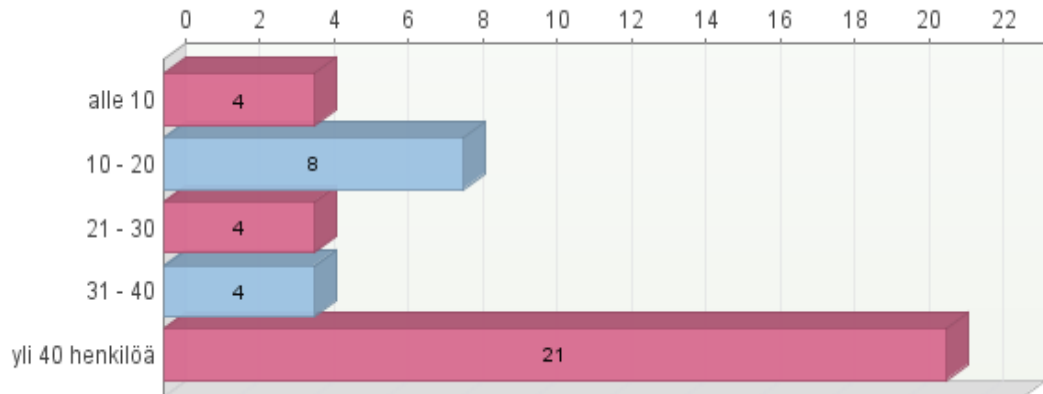


Avoimet vastaukset: joku muu

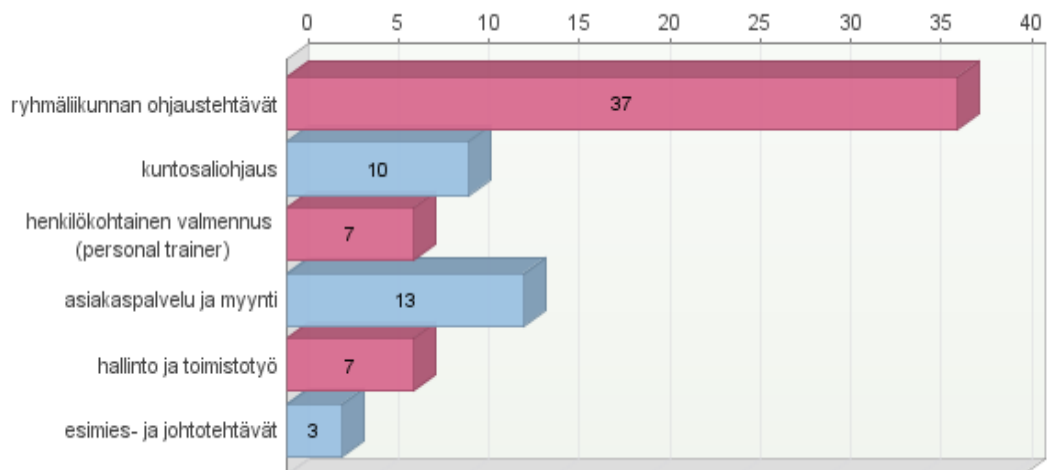
- Freelancer, kouluttaja
- tuntiohjaaja
- yrittäjä, alihankkija
- jumppaohjaaja

10. Kuinka suuri henkilöstömäärä on nykyisellä työpaikallasi?

Vastaajien määrä: 41

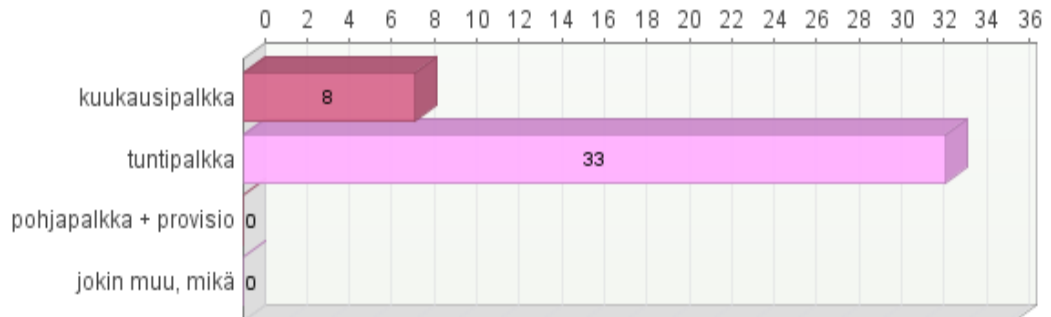
**11. Mitkä ovat pääasialliset työtehtäväsi?***Voit valita useamman vaihtoehdon*

Vastaajien määrä: 41



12. Mikä on palkkausmuotosi?

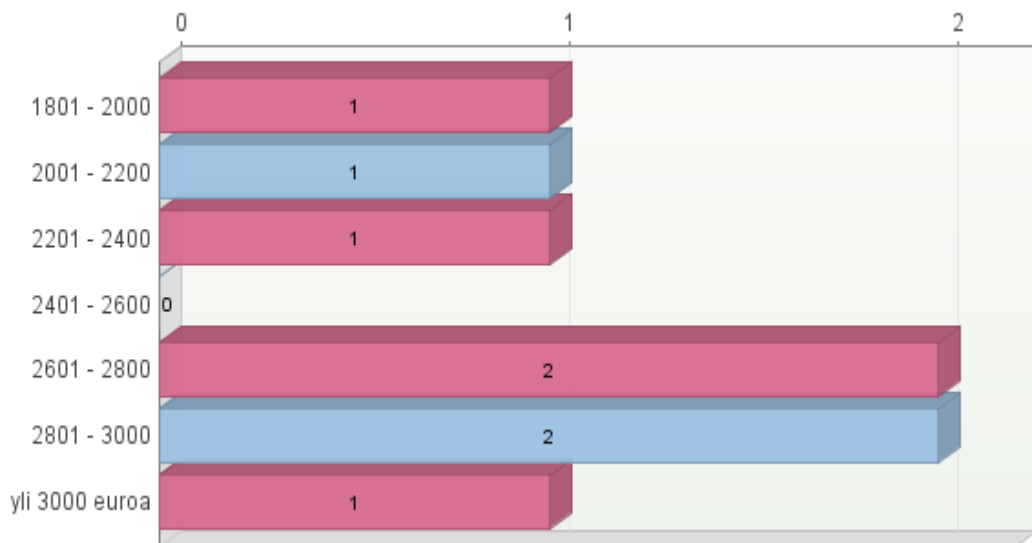
Vastaajien määrä: 41



13. Kuinka suuri on kuukausipalkkasi?

(Keskimääräinen bruttopalkka)

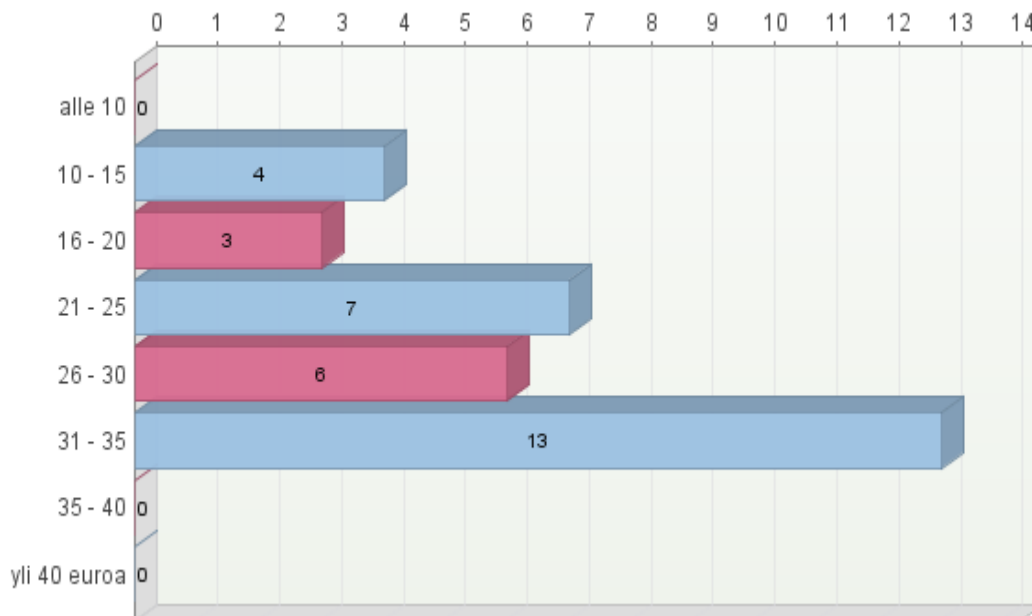
Vastaajien määrä: 8



14. Kuinka suuri on tuntipalkkasi?

(Keskimääräinen tuntipalkka bruttona)

Vastaajien määrä: 33



15. Kuva palkkausjärjestelmäsi ja keskimääräistä bruttoansiota kuukausitasolla

Kerro esimerkiksi mahdollisista kannustimista, bonuksista, provisioista tms.

Vastaajien määrä: 27

- Palkka on tällä hetkellä kiinteä tuntipalkka, pidän ryhmäliikuntatunteja. Tällä hetkellä ei ole bonuksia tms. käytössä. Teen työtä sivutulona.
- Saan 20 euroa tunti. Omia tunteja minulla on lukkarissa 2 eli riippuen kuukauden pituudesta tunteja kertyy maksimissaan 10. Siihen päälle tulevat mahdolliset sijaisuudet joita on vaihdellen. Tuloista maksan sivutuloverokortin mukaiset pidätykset 39,5 %. Mitään kannustimia ym. meillä ei ainakaan ole.
-
- Eipä juuri löydy lisää...
- n.2500€/kk, ei bonuksia
- Palkka perustuu tehdyistä tunneista. Ei kannustimia, ei bonuksia eikä provisiota.
- Lisäkoulutuksilla ja "ikäisillä" on mahdollista nostaa palkkaa. Myös keskuksemme omaan ohjaajakoulutukseen osallistumalla ja ohjaaja pätevyys kokeen läpäisemällä voi saada palkkaa nostettua.
- Sopimuksessani on 15h/viikko. Teen viikossa noin 10-20 tuntia riippuen viikosta. Bruttoansioni ovat noin 600 e kuussa. Sunnuntaisin on tuplapalkka, mutta muita lisä ei ole. Työpaikallamme ei ole minkäänlaisia kannustimia provisioita tai bonuksia. Joskus menneinä vuosina muistan, että jostain myyntikampanjasta on saanut bonusta, esim. 5 e/suoraveloitussopimus. Tällaista ei nykyään ole ollut.

- Ei kannustimia, bonuksia eikä provisioita
- -
- Ei kannustimia, bonuksia, tai provisioita. Bruttopalkka n. 2500 €.

- Päivätyössä kuukausipalkka on vakio. Vuosittain on mahdollista keskukstella palkasta, mutta palkan nousu on ollut melko maltillista. Työssä motivoisi parhaiten esim. tulospalkkaus, jolloin tietää saaneen vastineen vastuullisesta työstä.

- Motivuksella palkka tuntiohjaajilla on ollut aina sama, siihen ei ole tullut muutosta. Niinkään saatavilla työvaatteilla ei ole merkitystä, vaan mielummin ottaisin palkkion työstä rahakorvauksena.

- Itselläni on useampi työnantaja alalla, ja toimenkuvani on erilainen eri firmoissa. Jumpanvedosta saan n. 35€/h (joka on mielestäni aika pieni; olentoiminut samoissa tehtävissä ulkomailla, jolloin palkkani oli n.50% korkeampi). Luennoin/koulutan uusia kuntosaliohjaajia & personaltrainereita ja tässä toimessa palkkani on naurettavan pieni: 22€/45min. Osassa työpaikoista minulla on kirjallinen työsopimus, osassa ei (pyynnöistä huolimatta). Yleisesti ottaen alalla on yhä tod. villi meno...
Bruttoansiot vaihtelevat tosi paljon (koulutukset keskittyvät syys-marraskuulle ja tammitoukokuulle). Jonain kuukautena saatan saada useita tonneja, ja sitten monta kuukautta pelkästään jumpanvedoista saamat ~200€.

- - pace 45 min - 23,70€
 - pace 60 min - 26,70€
 - jumppa/indoor cycling (IC) 45 min - 28,40€
 - jumppa/IC 50 min - 30,00€
 - jumppa/IC 60 min - 33,90€

- Työsopimuksen mukaisesti minulla on omia tunteja 5 h/vko, mutta sijaistan paljon, joten yleensä tunteja 6-10/vko. Ansaitseen noin 1000 €/kk.

- Ei ennalta sovittuja provisioita tai bonuksia.
Kannustimet on aina jotain muuta kuin rahaa ja silloinkin lähinnä tarpeettomia ja arvottomia.

- Tuntiohjaaja, sivutoiminen- palkkaa tulee sen verran kun jaksaa/viitsii/haluaa/ehdii ohjata

- Tuntipalkka vaihtelee tunnin pituuden mukaan 30-38 euron välillä.
Sunnuntaisin tuplapalkka, iltalisiä ei ole.

- Mitään kannustimia, bonuksia ta provisioita ei keskuksessamme ohjaajilla ole, myynti-henkilökunnalla ainoastaan.

- 3 omaa ohjaustuntia viikossa ilman lisukkeita: $28,60 + 32,00 + 32,00 = 92,60$
Jos voin pitää kaikki, mikä on nykyään ollut vähän hankalaa, keskiansioksi muodostuu kuukaudessa $4,3 \times 92,60 = 397,78$ koko vuodelle. Tätä tietysti vähentää myös se, että jos omalle kohdalle osuu arkipyhä tms, niin silloinhan en saa pitää omaa tuntiani. Kyllä se oikeasti jää sinne 300€ tai sen alle.

- Tuntipalkka tehtyjen tuntien mukaan. 3-5 h viikossa.
Ei muita palkkausjärjestelmiä.

- Meillä ei ole käytössä bonuksia tai provisiopalkkaa. Palkka on aina vakio, mutta ns. "palkintoja" on, joita saa hyvin tehdystä. Palkinnot eivät ole rahallisia.

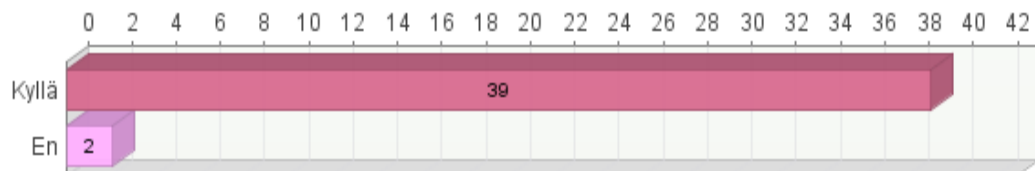
- Ryhmäliikuntatunneista maksetaan tunnin keston ja sisällön mukaan. Kuukausittainen työmääräni on keskimäärin 30 ryhmäliikuntatuntia, joista suurin osa on kestoltaan 50min. Tienaan keskimäärin siis noin 800e nettona.

Yritykseni tukee kouluttautumista koulutusrahalla, jonka sen suuruus määräytyy lukujärjestyksessä olevien omien tuntien määrän mukaan. Esimerkiksi minulla on 6 omaa tuntia syyskaudella lukujärjestyksessä mikä tarkoittaa että syyskauden aikana voin saada maksimissaan 120 euroa tukea erilaisiin liikunta-alan koulutuksiin.

- Tuntipalkka ja suunnittelukorvaus, ja normaalit sunnuntailisät yms. Ainakaan tiedossani ei ole mitään kannustimia..
- Perus tuntipalkka. Ei lisää.
- Ei ole.
- Tavaroita sponsorilta, alennuksia yhteistyökumppaneilta, koulutusrahaa vuosittain
- Palkka koostuu pidetyistä tunneista kannustimista tai bonuksista en tiedä, koulutusrahaa saa jos osallistuu ideapäiviin keskimäärin nykyisellä tuntimäärällä tulee 300€/kk
- Kannustimia tai bonuksia ei ole. Työskentelen freelancer ohjaajana kolmelle eri työnantajalle, ja tuntipalkka vaihtelee suuresti. Työnantajana yksityinen kuntokeskus maksaa 1/3 huonompaa palkkaa, kuin esim. kaupunki.
Yksityisillä saleilla on toisaalta oma-harjoittelu-etu (tasokkaat tilat), jonka takia haluan pitää kyseistä työtä yllä.
Viime vuosina olen huomannut itse, ja myös muualla ohjaavat kollegat ovat todenneet samaa, että työsuhdevaatteet ja -kengät ovat vähentyneet minimiin. Siitäkin huolimatta, että ne ovat tärkeä osa ohjaajan "välineistöä", markkinointia ja ammattimaisuutta.

16. Ohjaatko ryhmäliikuntatunteja?

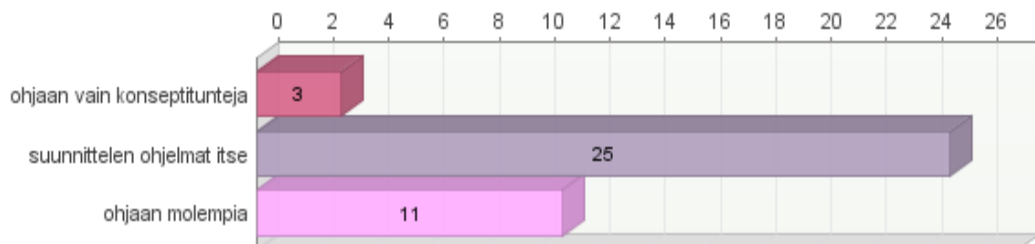
Vastaajien määrä: 41



17. Ohjaatko konseptitunteja vai suunnitteletko tuntiohjelmat itse?

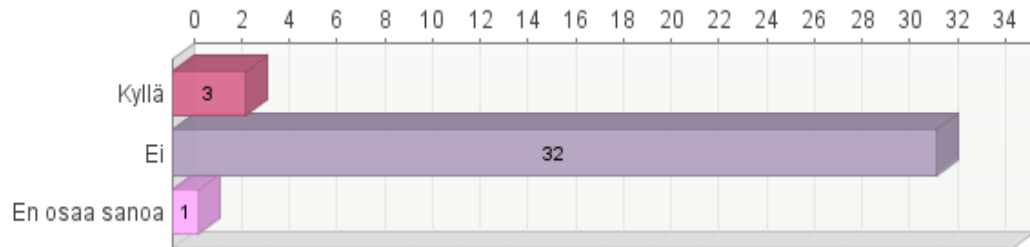
Konseptitunneilla tarkoitetaan tässä valmiin koreografian tunteja, esimerkiksi LesMills-tunteja.

Vastaajien määrä: 39



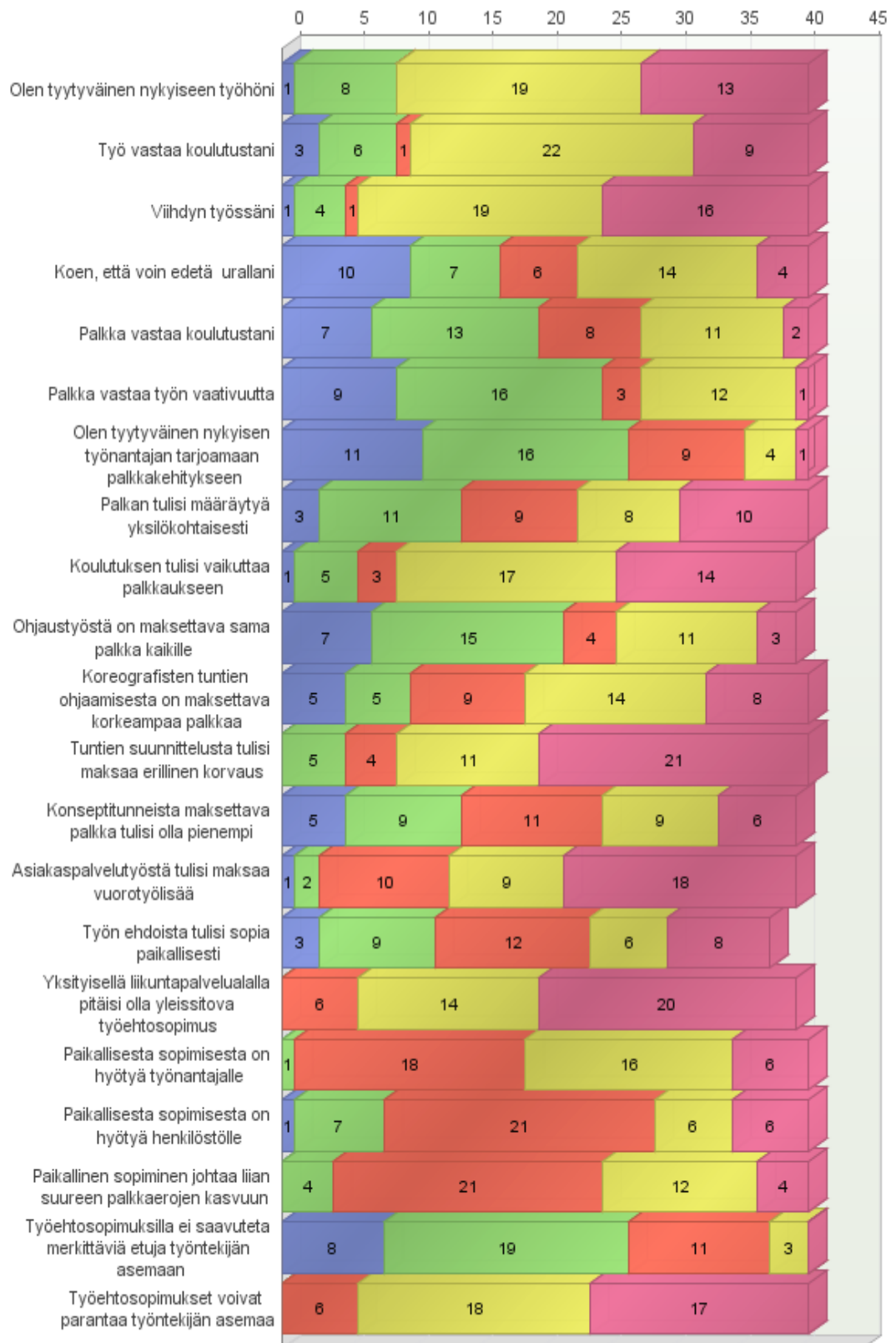
18. Maksetaanko tuntien suunnittelusta erillinen korvaus?

Vastaajien määrä: 36



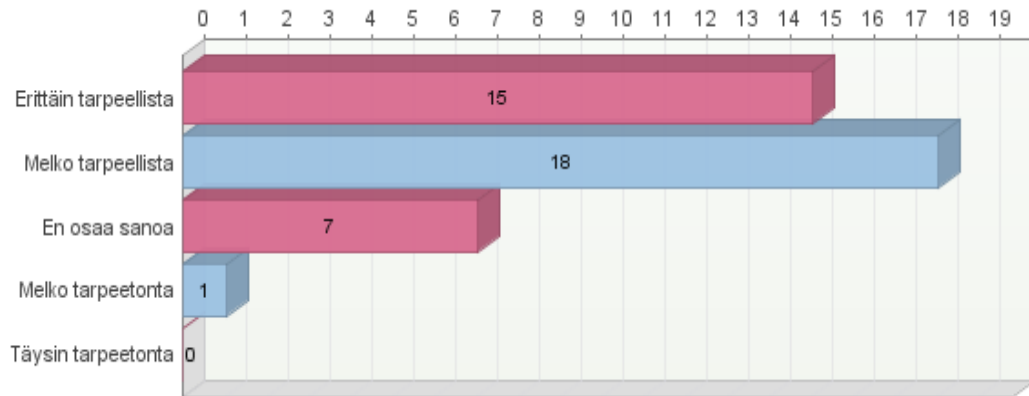
19. Ota kantaa seuraaviin väittämiin

Vastaajien määrä: 41

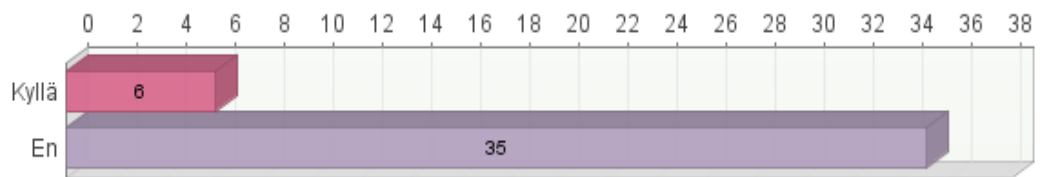


■ Täysin eri mieltä ■ Osittain eri mieltä ■ En osaa sanoa ■ Osittain samaa mieltä ■ Täysin samaa mieltä

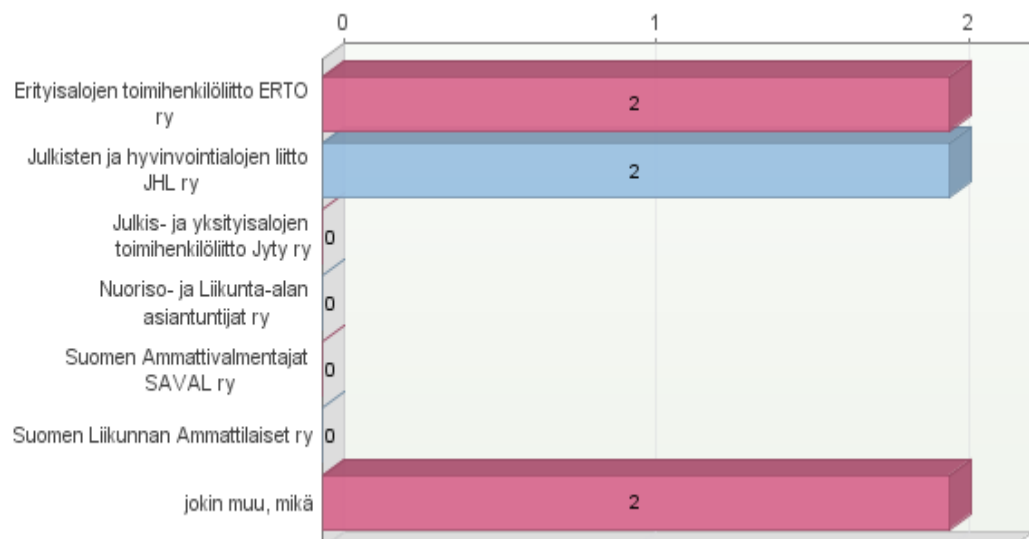
20. Kuinka tarpeellisena pidät järjestäytymistä ammattiliittoon tai -järjestöön?
Vastaajien määrä: 41



21. Oletko jonkin liikunta-alan ammattiliiton tai -järjestön jäsen?
Vastaajien määrä: 41



22. Minkä liikunta-alan ammattiliiton jäsen olet?
Vastaajien määrä: 6

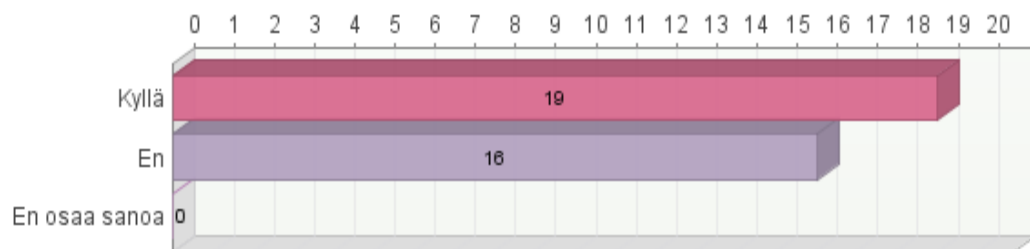


Avoimet vastaukset: jokin muu, mikä

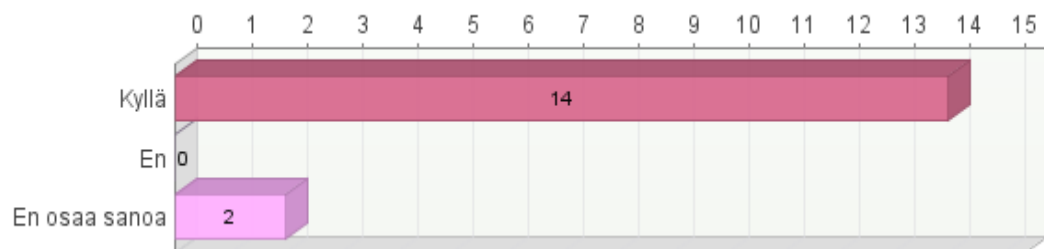
- Taja (terveydenhuollon johtajat), supy (Suomen urheilusukologinen yhd. - osa Suomen Valmentajia)
- PAM

23. Oletko jonkin muun ammattiliiton tai -järjestön jäsen?

Vastaajien määrä: 35

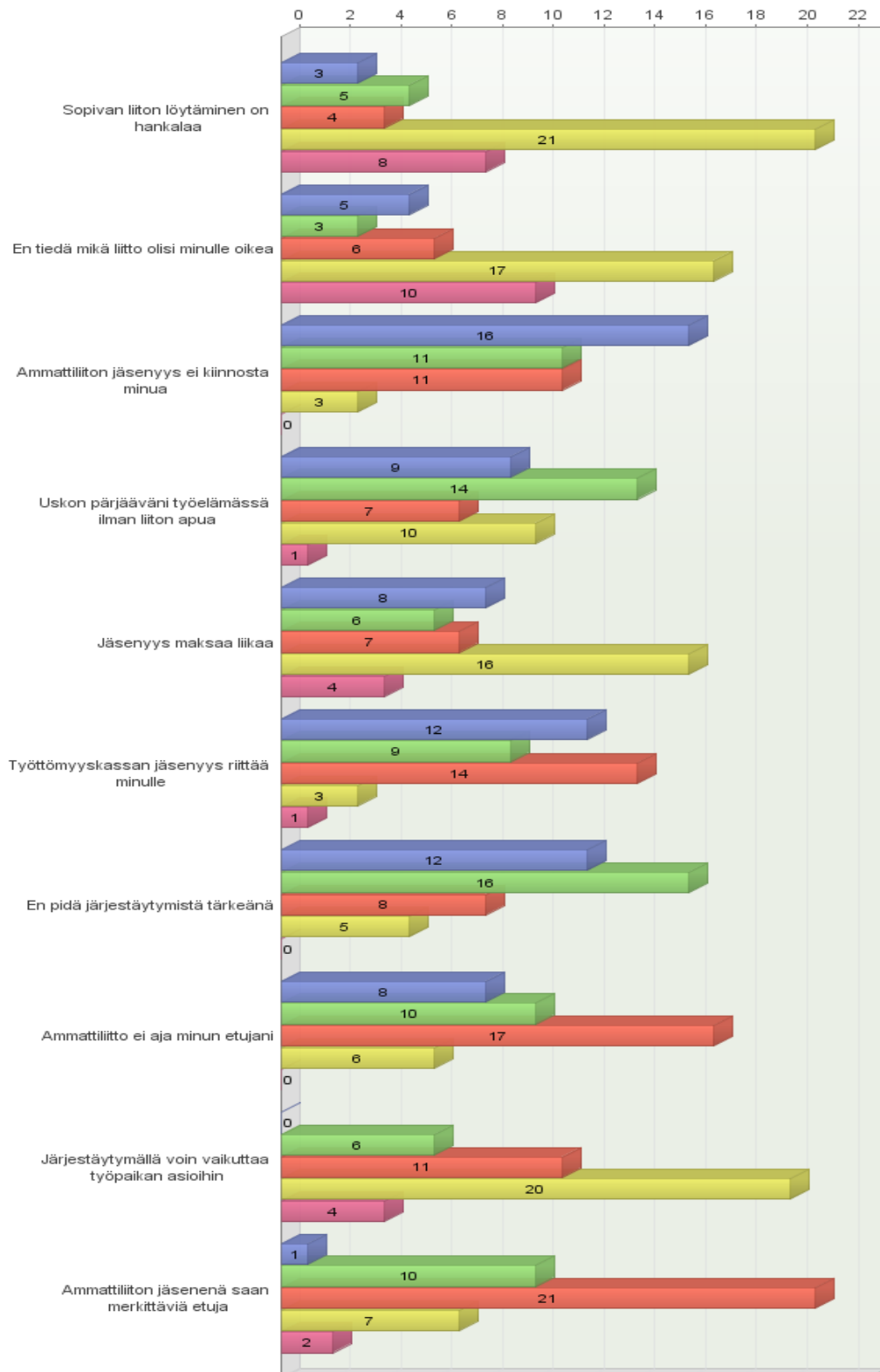
**24. Voisitko liittyä ammattiliittoon?**

Vastaajien määrä: 16



25. Ota kantaa seuraaviin väittämiin

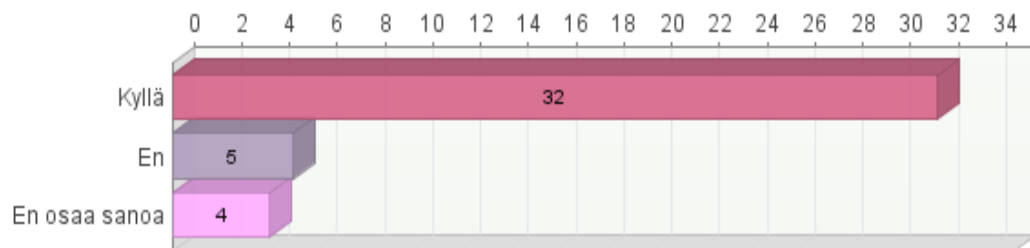
Vastaajien määrä: 41



■ Täysin eri mieltä
 ■ Osittain eri mieltä
 ■ Ei samaa eikä eri mieltä
 ■ Osittain samaa mieltä
 ■ Täysin samaa mieltä

26. Oletko kohdannut liikunta-alalla työurasi aikana epäkohtia, joihin mielestäsi olisi puututtava?

Vastaajien määrä: 41



27. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, kerro millaisia epäkohtia olet kohdannut.

Vastaajien määrä: 28

- Mielestäni koulutus mahdollisuus olisi annettava kaikille tai ainakin ilmoitettava että tällaiseen koulutukseen voisi hakea. Usein saleilla on tapana pyytää tiettyjä ohjaajia koulutuksiin, eikä välttämättä ajatella onko kyseinen ohjaaja juuri oikea ohjaamaan tiettyä lajia tai tuntia. Tuntuu että monet salit on aika sisäänpäin lämpiäviä ja usein "suosituimmat" ohjaajat menevät koulutuksiin ja ohjaavat kaikki extratunnit. Tietenkin kyse on liiketoiminnasta, mutta mahdollisuus kehittyä olisi tarpeellista antaa kaikille!! Sillä ei yksi tai kaksi ohjaajaa jaksa kauan pitää suurta osaa tunteista. Tai ainakin tulee ajatus, mihin muita tarvitaan...

Sekä en ymmärrä miksi ohjaajat pitää sitoa vain yhteen saliin, ja taas tietysti kyse bisneksestä. Mutta juuri edellä mainitun asian takia en ymmärrä jos toisella salilla koulutuksiin ja kehityksiin ei ole ohjaajalla mahdollisuutta, niin miksi hän ei voisi ohjata esim. jotain toista tuntia toisella salilla. Ja jos puhutaan lisenssitunneista, lisenssi+koulutusmaksut voisi puolittaa salien kesken jolloin kustannuksia saisi pienennettyä ja mahdollisuuksia lisää! Jos haluaisi tehdä ohjausta päätyönä on se todella haastavaa tämän sitomisen johdosta, tai sitten ollaan taas tilanteessa jossa yksi pitää valtaosan tunteista ja se ei mielestäni palvele asiakasta!

Eli siis tasa-arvoa lisää tällekin alalle.

- Edellisessä työpaikassani palkkani oli todella pieni, eikä se noussut kokemuksen ja osaamisen karttuessa. Siellä myös eri säännöt koskivat eri henkilöitä, toisen työnkuvaan kuului paljon enemmän asioita kuin jonkun toisen, silti se ei palkkauksessa näkynyt. Palkkojen maksussa oli myös ongelmia. Työnantaja saattoi maksaa palkan useammassa erässä kysymättä tai infoamatta tästä työntekijöitä. Työsopimuksia ei ollut, vain suullisia lupauksia, jotka toteutuivat sattumanvaraisesti.
- Palkkaus, tunteista maksaminen, varausjärjestelmät yms yms...
- Palkkaus: ilta-, lauantai- ja pyhäkorvaukset, sairausloma-ajat ja niiden palkka, kesälomat ym. lomat ja niiden palkkaus, palkkojen maksamatta jättäminen. Nämä esimerkkeinä.
- Työstä ei saa tarpeeksi korvausta ja työntekijän fyysisestä hyvinvoinnista ei pidetä ennaltaehkäisevästi huolta. Työntekijältä odotetaan paljon ja annetaan vähän koskien varsinkin

kin ryhmäliikuntaohjauksia. Ilman peruspalkkaa on vaikea ennakoida tulevaa ja turvata seuraavan kuun menot. Palkkaerot samaa työtä tekevien välillä ovat huimia eikä hyvin tehdystä työstä saa lisäkorvauksia. Tämä epäkohta koskee Personal Trainingin ammattia.

- Esim. sairastapauksissa on hyvin paljon eroja työnantajasta riippuen. Tämänhetkinen tilanne on ok, sairaana palkan saa terveydenhoitajan todistuksella. Olen työskennellyt myös tahoille, joiden mielestä sairastuminen on oma moka ei korvausta tule. Sijaisten hankkiminen nykyisessä paikassa sen sijaan saattaa olla tuskallista - senhän teemme itse. mm. 39 asteen kuumeessa muutaman kymmenen ihmisen läpikäynti ja usean tunnin mittainen hosuminen on melkoinen rupeama todella sairaana olevalle.

- Tuntien suunnitteluun ja ohjelmien harjoitteluun menee kohtuuttoman pitkä aika ohjaus- korvaukseen nähden - varsinkin jos ohjelman oletetaan vaihtuvan esim. 2 kk:n välein. Musiikin hankkiminenkaan ei ole ilmaista (tai ainakaan laillisesti sitä hankkiville se ei ole ilmaista!!!)...
- - Puuttuva työehtosopimus
- huonot sairausloma oikeudet
- puuttuvat vuorotyökorvaukset
- alan koulutuksiin on mentävä omalla ajalla eikä niistä makseta palkkaa
- Ilta- ja lauantailisien puuttuminen. Työnantajan epälojaalius joissain tilanteissa (työntekijöiden asioista puhuminen muille). Varoitusten ja syytösten perusteeton jakaminen työntekijöille. Jopa asiakirjaväärennös (työntekijän allekirjoituksen väärentäminen dokumenttiin, ei tosin minun kohdallani). Ilmaisen työterveyshuollon puuttuminen (en tiedä olisiko se lakisääteistä).
- Ongelmia palkanmaksussa, erimielisyyksiä palkkausjärjestelyssä, työntekijän ja kehitys- ideoiden vähättely jne.
- esim. sunnuntaityöstä ei saa tuplapalkkaa, ylityökorvausta ei tunneta ymym..
- Joissakin paikoissa ohjaajilla on teetetty työsopimukseen kuulumattomia töitä ilman erillistä korvausta. Toisinaan myös palkkoja ei ole tullut sovittuna palkkapäivänä. Mielestäni myöskään ohjaajan ei tulisi maksaa itse yhtään les mills jatkokoulutusta, vaan tuo velvollisuus kuuluu kaikista jatkokursseista työnantajalle. Matkakulut kursseille pitäisi myös korvata. Lomakorvausten maksaminen olisi mielestäni fiksua toimintaa työnantajalta.
- Työtoiveisiin vastataan eri tavoin eri ohjaajien kesken. Motivuksella varsinkin se on huonosti hoidettu, jos on sairaana, joutuu toimittamaan lääkärintodistuksen jotta saisi sairaajan palkan. Monesti sairauspoissaolo johtuu flunssa kuumeesta eikä silloin normaalisti ole tarvetta käydä lääkärissä. Toinen asia sairauspoissaoloihin liittyen on se, että joudumme itse hankkimaan sijaiset töihin. Sairastapauksissa työnantajan vastuu on järjestää paikalle sijainen!
- Sijaisten hankkiminen sairaana on vaikeaa, jopa mahdotonta. Vastuuta myös vieritetään työntekijän niskaan ja ns. annetaan ymmärtää että sijaisen hankkimisessa kyllä autetaan, mutta jos apua pyydetään niin auttaminen on hyvin nuivaa.
- - sijaisten hankkiminen sairastapauksissa
- työsopimuksen puuttuminen
- sairauspoissaoloista ei makseta palkkaa
- suunnittelusta tai työnantajan velvoittamista palavereista ei makseta korvausta
- työterv.huolto
- edelleen kouluttaminen

- Ikä-/kokemuslisä puuttuu, jatkuvasta kouluttautumisesta pitäisi palkita, bonus- tai kannustinjärjestelmä olisi hyvä, erikoistuntien suunnittelusta pitäisi maksaa jotain bonusta, ylipäättään tuntien suunnittelusta pitäisi maksaa. Myös sijaispula helpottuisi, jos tuntisijaistuksista maksettaisiin ylityökorvaus, samoin lauantailisä olisi hyvä. Työ on iltapainoitteista, joten myös iltailisä lisäisi työmotivaatiota.
- Alalla on paljon yksittäisiä epäkohtia, joihin puuttuminen on mahdotonta yksittäisellä henkilöllä tai yksittäisellä yrityksellä.

Ala on huonosti tuottava johtuen liian alhaisista hinnoista verrattuna kuluihin. Alan hintatason nostaminen ja sitä kautta palkkatason nostaminen ja työntekijän aseman parantaminen sekä urakehityksen mahdollistaminen ei ole mahdollista ilman työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välistä neuvotteluyhteyttä. Niin kauan kuin neuvotteluyhteys puuttuu, puuttuu myös ratkaisujen etsiminen ja ala ei pääse kehittymään.

Tällä hetkellä yksi suurista ongelmista on se, ettei ala kiinnosta päteviä henkilöitä pysymään alalla kovin pitkään, koska ura- ja palkkakehitys pysähtyy nopeasti. Töitä tehdään sivutoimisesti "toisella kädellä" ja esimiestehtävissä on epäpäteviä pitkään alalla roikkuneita, jotka eivät pääse muualle "oikeisiin" töihin.

- MM listapalkka riippumatta kokemuksesta. Juuri alalle tullut opettelijä saa saman palkan kuin konkari joka jo tietää mitä tekee. Olisi hyvin helposti mitattavaa: jos ohjatut tunnit täynnä jatkuvasti siitä esim lisäbonus
- Perusteettomat, pärsäkertoimen mukaan maksettavat erisuuruiset tuntikorvaukset samasta työstä. Työsopimusten puuttuminen ja sairausajan palkan puuttuminen, jopa Suomen Kuntoliikuntaliitossa.
- Sijaisten etsiminen itse, vaikka olisi kuinka sairas, on todella stressaavaa ja aikaa vievää....
- Työssä käytettävien liikuntavälineiden + tekniikan (äänentoisto, ilmastointi) vaihteleva taso ja riittämättömyys, muutoksen saaminen näihin tuntuu olevan liki mahdotonta.

Sairausajan palkkauksessa tuntuu työnantajan puolelta erikoiselta vaatia lääkärintodistus esim. yhden päivän flunssapöissaolosta. On nöyryyttävää mennä lääkäriin pikkuflungsassa (jolloin ei voi liikuntaa ohjata), lääkärin ihmetellessä käynnin syytä joutuu kertomaan ainoan syyn olevan se, että työnantaja vaatii todistuksen, tai jää ilman palkkaa. Milään muulla alalla, jolla olen työskennellyt, ei olla näin tiukkoja tässä. Tuntuu kuin epäiläisiin lintsaamisesta.

- Välillä entisen (en nykyisen) työnantajani puolelta mielestäni täysin mielivaltaista ja perusteetonta kohtelua, joka olisi täyttänyt työsyRJinnän ja jopa työpaikkakiusaamisen tunnuspiirteet. Tämä alkoi erityisesti, kun toimintaan tuli mukaan omistajan tytär ja osaomistajana hänen puolisonsa. Tehtäviä poistettiin ilman perusteita, täysiä tunteja lopetettiin tai annettiin muille, työaika lyhennettiin ja samalla palkattiin uusi työntekijä, positiivista asiakaspalautetta seurasi negatiivinen suhtautuminen työnantajalta, kaikki parannus- tai uudistusehdotukset torpattiin, keskusteluyhteys ei toiminut ja työpaikalla ei edes vaivauduttu esim. kertomaan uusista tarjouksista vaan tiedon sai asiakkailta jne.. Muutenkin ilmapiiri oli jäätävä, tarkoituksena todennäköisesti saada työntekijä irtisanoutumaan, mikä sitten teinkin oman hyvinvointini kannalta.
- Ryhmäliikunnan ohjaajien taso vaihtelee huomasti eikä tuntien laatua tarkkailla tarpeeksi vaikka kaikille maksetaan sama korvaus
- Alan koulutus ei saa ansaitsemaansa arvoa eikä liikunta-alan koulutuksen eri tasot ole tarpeeksi selkeät työnantajille
- Kilpailu yksityisten kuntokeskusten välillä on hiukan raakaa. Mielestäni keskuksista toi-

seen vaihto työntekijäksi olen kokenut hieman hankalaksi. Tuntuu, että olisin tehnyt epäeettisen valinnan, vaikka vaihtoehtoja ei ole. Uudessa kotikaupungissani ei ole kuntokeskusetjua jossa ennen työskentelin. Uudessa työpaikassani joudun aloittamaan niin sanotusti kokemuksen ja sen tuoman palkankasvunkin alusta..

- Tunnit sovitaan muutamaksi kuukaudeksi eteenpäin, eikä ole mitään takeita siitä paljonko töitä saa, saatika mihin kellon aikoihin. Tunnit voidaan jopa kesken kauden lopettaa työnantajan toimesta. Sijaistuskäytännöt ovat villit, lisätunteja ei välttämättä tarjota talon omalle henkilöstölle.
- Ei irtisanomissuojaa, ei palvelualueiden etuja (iltatyölisä ym.), ei työterveyshuoltoa. Oma sijaisenhankkimisvastuu, ei oikeutta yhteenkään sairauslomapäivään ilman virallista sairauslomatoimistusta.

Törmään yhä väittämään, ettei sairausloma-ajan ohjaustunneista makseta korvausta.

- Palkkaus juhlapyhinä ja erikoistilanteissa, vuosikorotukset puuttuu, työsopimukseen merkitty tuntien määrä antaa mahdollisuuden suuriin eroihin tuntien määrässä eri kausina
- Noin 10 vuotta sitten oli hyvä, että sai palkkansa. Pahimmassa tapauksessa palkkoja piti ruinata puoli vuotta työn tekemisestä.

Normaalit työehdot puuttuivat täysin: Lomapalkka, sairasajan palkka, työterveyshuolto, sunnuntaipalkat, vuorotyölisät...

—

Tällöin kuitenkin oli joitain tahoja, joilta sai palkan varmasti: Motivus ja Yliopistoliikunta. Edelleen esim. silloinen yliopistoliikunta alkoi maksamaan sairasajan palkkaa vasta muistakseni vuonna 2010.

Nykyään en enää ole niin selvillä mitä tapahtuu, koska päivätyö (edelleen liikunnan parissa) on tärkein, mutta edelleen veikkaan, että alalla on toimintakäytäntöjä yhtä paljon kuin toimijoita ja palkkaus on pienestä korvauksesta huikesiin summiin/tunti joidenkin nimekkäisen ohjaajien kohdalla.

Paljon on muuttunut hyvään suuntaan. Varmaan paine parempaan on tullut erilaisten suurempien toimijoiden myötä.

- Kuntokeskusten täyspäivätyöntekijöiden kierrätys 4kk:n koeajan sisällä.
- Liian alhainen palkka kaikkeen suunnitteluun, harjoitteluun ja ohjaamiseen kuluvaan aikaan nähden.
- Kokemus ja koulutus eivät tarpeeksi näy palkassa yksityisissä kuntokeskuksissa.
- Yhdistyksillä sekä esim. tyhy-liikuntapalveluja ostavilla työnantajilla palkkaus on kohdallaan.

28. Onko sinulla kokemuksia tai muuten painavaa sanottavaa liikuntapalvelualan sopimuskäytännöistä tai muusta aiheeseen liittyvästä? Kerro, kommentoi, avaudu!

Vastaajien määrä: 16

- No ehkä ne tuli sanottua jo edellisellä sivulla...:D
- Mielestäni on hankalaa kun ei ole mitään kunnan raameja palkoille, sairauslomille ym. Jokainen työnantaja saa periaatteessa päättää itse millaista palkkaa se maksaa. On kyllä suosituksia, mutta ei mitään kunnollisia palkkataulukkoita. Sairauslomilta saa palkkaa jos työnantaja sitä haluaa maksaa.

- -
 - Motivuksella palkka on kohtuullinen, mutta olen kuullut Elixialla maksettavan vain 6 e peruspalkkaa pr-hommista.
 - Yhteisiä pelisääntöjä kaivataan ASAP!
 - Tullut jo varm. edellä selväksi... Esim. Suomen Kuntoliikuntaliitto ei (pyynnöistä huolimatta) tee työsopimuksia kaikkien työntekijöidensä kanssa vaikka he kokevat olevansa Suomessa alansa johtajia/suunnannäyttäjiä.
 - Ohjaajien oletetaan itse etsivän tunneille sijaisia sairaustapauksissa, ja näin ei tulisi olla, vaan sijaisten hankkiminen kuuluisi työnantajan vastuulle.
 - Mistä sopimuskäytännöistä? Yksityiset kuntoklubit maksavat palkkaa/palkkioita mitä haluavat. Työntekijän on vain suostuttava tai tehtävä jotain muuta.
 - En jaksa nyt avautua, siihen ei laatikko riittäisi. Mutta hyvällä asialla liikut/-tte, tämä liikunta-ala on kyllä sellainen villi viidakko, jossa vahvemmat jyräävät kuinka tahtovat. Mutta niihän se toki elämässä usein on.
 - Tuntien suunnitteluun kuluu usein paljon aikaa ja se ei näy palkassa.
 - Nykyään alkaa olla näkyvissä se, että ohjaajien pitäisi olla yksityisiä ammatinharjoittajia, jolloin yritys välttää sivukulut, lomat yms. Palkoissa on huomattavia eroja yritysten välillä ja esim. sunnuntain tuplapalkkaa ei monikaan suostu maksamaan vuorolisistä puhumattakaan. Ohjaajien vaikutusmahdollisuudet työpaikallaan ovat aika minimaaliset, toisissa yrityksissä keskusteluyhteys sentään pelaa. Kokonaisuudessaan ala on ollut hallintoa ja johtoa lukuunottamatta lähinnä "tietämättömien" opiskelijoiden ja nuorten työpaikka. Heistä on ollut kivaa käydä ohjaamassa tunteja ja kuntoilla samalla saaden vähän rahaa. Se, kuinka suuri on harmaan talouden osuus alalla, olisikin sitten jo toisen tutkimuksen arvoinen kysymys.
 - Palkkaus pitäisi tarkastaa useammin ja sen pitäisi vastata jokaisen henkilökohtaisen työn tasoa.
 - Alalla tuntuu olevan oletus, että työ on "kakkosammatti" tai muu harrastus. Ryhmäliikunnan ohjauksella on vaikea elättää itsensä, säännöllisten, vakituisten ansioiden sopiminen on vaikeaa.
 - Kun otin selvää ERTO:sta, viikottainen ohjaustuntimääräni oli pari tuntia vaadittua vähemmän, joten en voinut liittyä ERTO:on. Mihinkäs sitten?
- Työsopimukseen on kirjoitettu, että työntekijän tulee suorittaa sovitut tuntityöt ja muut mahdolliset työnantajan pyytämät tehtävät. Eikö siinä lupautuisi jo esimerkiksi siivoamaan pyydettäessä, vaikka työni on ryhmäliikunnan ohjaus? Työaikojen muuttumisista ja suorituspaikasta (-kaupungista) ei mainita mitään, joten voitaisiinko minut kommentaa joi-nakin viikonpäivinä eri kaupunkiin? Yleensäkin työsopimusten ympäripyöreät sanamuodot ja usein käytetty ilmaus "työntekijän tulee suorittaa kaikki työnantajan pyytämät tehtävät" ovat mielestäni arveluttavia.
- Edellisessä kaikki.
- Tästä kyselystä: Vastasin liikunnanohjaajana liikunnanohjaajakoulutuksen näkökulmasta. Jossain kysymyksissä tämä kahden liikuntakoulutuksen olemassaolo häiritsi. vastasin vaan ryhmäliikunnanohjaajan näkökulmasta, ja tällöin liikunnanohjaajakoulutuksella. Päi-

vätyössä liikunnan parissa olen toimihenkilöasemassa.

- Mainitsin jo edellisessä..
Lisäksi olen sitä mieltä, että kuntokeskusten tulisi tarjota vakiohjaajilleen työssäkäyttämäänsä kengät sekä vaatteet.