

Työajat ja yhdenvertainen kohtelu työpaikalla ravintolan salihenkilökunnan näkökulmasta Helsingissä

Suvi Melartin & Satu Stockmakare

Opinnäytetyö
Hotelli- ja ravintola-alan
liikkeenjohdon koulutusohjelma
Syksy 2013



<p>Tekijä tai tekijät Suvi Melartin & Satu Stockmakare</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2010</p>
<p>Raportin nimi Työajat ja yhdenvertainen kohtelu työpaikalla ravintolan salihenkilökunnan näkökulmasta Helsingissä</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 61 + 4</p>
<p>Opettajat tai ohjaajat Kaija Varjola ja Heikki Ursin</p>	
<p>Työskennellessä ravintola-alalla havaittiin, että alalla on paljon epäkohtia liittyen työaikaan ja yhdenvertaisuuteen. Haluttiin siis lähteä opinnäytetyössä tutkimaan aihetta tarkemmin. Tietoperustassa perehdytään eri lakeihin, jotka määrittelevät työn tekoa ja työsuojelua. Opinnäytetyötä varten haastateltiin kahta työsuojeluviranomaista Etelä-Suomen aluehallintovirastosta ja kyseltiin HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun toisen vuosikurssin restonomiopiskelijoilta keväällä 2013 heidän kokemuksiaan työpaikoillaan havaittavista epäkohdista, joita käytettiin työssä hyväksi.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka paljon ravintolan salihenkilökunta on havainnut epäkohtia liittyen työaikaan ja yhdenvertaisuuteen työpaikallaan. Työsuojeluviranomaisten haastatteluissa esille nousi, että ravintola-alalla on usein puutteita työterveyspalveluiden järjestämisessä. Tämän vuoksi haluttiin selvittää myös, kuinka moni työnantaja oli järjestänyt työterveyspalvelut työntekijöilleen. Haluttiin myös vertailla naisten ja miesten välisiä kokemuksia työaikainsäädännön noudattamisesta sekä tutkia vaikuttaako alan työkokemuksen ja koulutuksen määrä vastauksiin.</p> <p>Tutkimukseen osallistuvat ravintolat rajattiin a-oikeudellisiin ruokaravintoloihin Helsingin ydinkeskustan alueella. Kahvilat ja etniset ravintolat jätettiin pois. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä käyttäen paperista kyselylomaketta. Reilun viikon ajan kierrettiin Helsingin keskustan ravintoloita keräten salihenkilökunnan kokemuksia työoloistaan. Vastauksia saatiin yhteensä 100 ja ne ovat 33 eri Helsingin ravintolasta. Kolme ravintolaa kieltäytyi vastaamasta kyselyyn.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että epäkohtia on havaittavissa ravintolasta riippumatta. Vertaillen naisten ja miesten välisiä eroja työaikaan liittyvissä kysymyksissä, havaittiin, että miehet kokivat enemmän vääryyksiä. Koulutuksen määrällä ei ole paljoakaan merkitystä siihen, kuinka paljon työaikaan liittyviä epäkohtia työntekijät ovat kokeneet. Sen sijaan työkokemuksen määrällä havaittiin olevan vaikutusta. Työntekijät, joilla on pitkä työkokemus alalta, olivat kokeneet enemmän työehtosopimuksen ja lakien vastaista toimintaa koskien työaikoja, kuin vain vähän aikaa alalla työskennelleet.</p>	
<p>Asiasanat Työsuojelu, tasa-arvo, työaika, ylityö, ravintola-ala</p>	

Hotel- and restaurant management

<p>Authors Suvi Melartin & Satu Stockmakare</p>	<p>Group or year of entry 2010</p>
<p>The title of thesis Working time and equality at the workplace from restaurant dining room staff's point of view</p>	<p>Number of pages and appendices 61 + 4</p>
<p>Supervisor(s) Kaija Varjola and Heikki Ursin</p>	
<p>Both authors have worked at different restaurants and noticed many faults concerning working time and equality in the restaurant industry. The subject needed a closer look. The thesis discusses different laws, which define working and work safety. For the thesis two authorities of work safety from Southern Finland Regional State Administrative Agency were interviewed. A questionnaire was distributed to a number of restaurant management students of HAAGA-HELIA University of Applied Sciences in spring 2013. The thesis aims to learn about their experiences about issues in restaurant work. Based on these answers, the objectives of the thesis developed.</p> <p>The objective of the study was to investigate how much restaurant dining room staff has noticed problematic issues concerning working time and equality at their workplace. After interviewing the authorities of work safety, it was found that there are many weaknesses in the occupational health care in the restaurant industry. This is why the thesis aims to discover how many employers provide occupational health care for their employees. The thesis also compares experiences between women and men and how work experience or education effects on the answers.</p> <p>The research was made for licensed restaurants located in Helsinki city center. Coffee houses and ethnic restaurants were left outside of the research. The research was made using a quantitative research questionnaire. During one week restaurants in Helsinki city center were visited and dining room staff's experiences of working conditions were collected. 100 answers were collected from 33 different restaurants. Three restaurants refused to answer.</p> <p>The results indicate that there really is a great deal of problematic issues concerning working conditions in the restaurant industry. Men experienced more injustice about working time than women. The level of education did not have much effect on answers. However the more employees had work experience, the more they had experienced breaches of the collective labor agreement and illegal activity concerning working times at the workplace.</p>	
<p>Key words Work safety, equality, working time, overtime, restaurant industry</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Lainsäädännön perusta työnteolle.....	3
2.1	Työsopimus.....	4
2.1.1	Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet	5
2.1.2	Turvallisuus työssä ja työnantajan tulkintaetuoikeus	6
2.2	Työsuojelutoiminta	8
2.2.1	Valvonta.....	9
2.2.2	Työsuojelutarkastus.....	10
2.3	Työaika.....	11
2.3.1	Lisä- ja ylityö	14
2.3.2	Lepoajat	15
2.4	Työterveys	18
3	Yhdenvertaisuus ja työhyvinvointi työpaikalla	20
3.1	Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjintä.....	20
3.2	Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu.....	24
3.3	Yhdenvertaisuutta vai ei?.....	26
3.4	Työhyvinvointi edistää yhdenvertaisuutta.....	28
4	Tutkimuksen toteuttaminen.....	31
4.1	Tutkimusmenetelmä	32
4.2	Kyselylomake	33
4.3	Aineiston keräys	34
5	Tulokset.....	36
5.1	Vastaajien taustatiedot	36
5.2	Työaikoihin liittyvät epäkohdat ja työterveyshuolto.....	37
5.3	Epätasa-arvoiseen kohteluun liittyvät kokemukset ja epäkohdat	39
5.4	Naisten ja miesten väliset erot	41
5.5	Koulutuksen ja työkokemuksen yhteys vastauksiin.....	43
6	Pohdinta ja johtopäätökset	50
6.1	Tutkimustulosten pohdinta.....	51
6.1.1	Epäkohdat työajoissa	51

6.1.2	Ylityöt ja työaikakirjanpito	54
6.1.3	Epätasa-arvo ja epäkohdat työpaikalla.....	55
6.2	Tutkimuksen onnistuminen	56
6.3	Oman oppimisen pohdintaa	58
6.4	Jatkotutkimusaiheet.....	59
	Lähteet.....	62
	Liitteet.....	70
	Liite 1. Kyselylomake ravintolan salihenkilökunnalle.....	70
	Liite 2 Työsuojeluviranomaisen haastattelupohja	72

1 Johdanto

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallista työsopimuslakia. Työnantaja noudattaa alalla edustavana pidettävää työehtosopimusta ja sitoutuu noudattamaan sen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja oloista. (Työsopimuslaki 55/2001.) Opinnäytetyössä halutaan tuoda esille työnantajien vastuuta työsuojelussa ja yhdenvertaisessa kohtelussa. Koska ravintolatyö on usein perusluonteeltaan fyysisesti kourmittavaa, tulisi työnantajien myös kiinnittää huomiota työntekijöidensä hyvinvointiin. Työterveyshuollon järjestäminen työntekijöille kuuluu työnantajan velvollisuuksiin, jonka vuoksi halusimme selvittää, kuinka hyvin työnantajat todellisuudessa työterveyshuollon työntekijöilleen järjestävät.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan ravintoloiden salihenkilökunnan näkemyksiä siitä, miten paljon työaikaan, työsuojeluun ja yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia koetaan työpaikoilla Helsingissä. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella lakeihin ja alan työehtosopimukseen perehtyen, kuinka paljon työntekijät havaitsevat epäkohtia työssään ravintola-alalla. Laeista tutkimme lähinnä työsopimus-, työaika-, yhdenvertaisuus-, työturvallisuus- ja rikoslakeja. Alatavoitteiksi nousivat kysymykset, kuinka naisten ja miesten välillä löytyy eroja työaikalainsäädännön noudattamisen suhteen. Toinen alatavoitteemme on tarkastella koulutuksen ja alan työkokemuksen vaikutusta työoloihin työaikalainsäädännön suhteen.

Kartoittaaksemme tutkimusongelmaamme teetimme HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun toisen vuosikurssin restonomiopiskelijoille kysely, jolla haimme heidän kokemuksiaan heidän työpaikoillaan tapahtuneista epäkohdista liittyen työaikoihin ja yhdenvertaisuuteen. Toteutimme kyselyn restonomiopiskelijoille keväällä 2013. Opiskelijoita pyydettiin kertomaan, ovatko he kohdanneet työssään syrjintään, työaikaan tai ylitöihin liittyviä epäkohtia. Vastauksia käytettiin hyödyksi tietoperustassa ja niiden pohjalta muodostettiin kysymyksiä opinnäytetyön tutkimukseen. Haastattelimme myös kahta työsuojeluviranomaista Tarmo Järvistä ja Katja-Pia Jenua Etelä-Suomen aluehallintovirastosta. Käytimme heiltä saamiamme tietoja hyväksi tietoperustassamme. Liitteestä 2 näkee, millä pohjalla haastattelu on toteutettu.

Tutkimusosio toteutettiin kyselylomakkeella perustuen kvantitatiiviseen eli määrälliseen arviointiin. Tutkimuksessa käytettiin käsin täytettävää kyselylomaketta suorien haastatteluiden sijaan siksi, että ravintoloiden salihenkilökunnan työn katsotaan olevan erittäin kiireistä ja siten yhteistä aikaa paikan päällä tehtäviin haastatteluihin olisi ollut vaikea järjestää. Haastatteluiden ei katsottu myöskään luovan riittävän anonyymiä tilannetta vastaajan näkökulmasta. Sen sijaan käsin täytettävään kyselylomakkeeseen oli helppo ja nopea vastata anonyymisti työn ohessa.

Rajasimme tutkimukseen osallistuvat ravintolat niin, että ne löytyvät kaikki Helsingin ydinkeskustasta. Kohderavintoloilla on kaikilla a-oikeudet ja niiden myynti koostuu pääasiassa ruokatuotteesta. Jätimme kahvilat ja etniset ruokaravintolat ulkopuolelle. Etniset ravintolat jätimme rajauksen ulkopuolelle, sillä haastattelemamme työsuojelutarkastajan mukaan etnisissä ravintoloissa on havaittu useasti rikkeitä työaikalainsäädännön noudattamisessa ja työterveyshuollon tarjoamisessa. Halusimme näyttää, että epäkohtia voi löytyä myös muista Helsingin ravintoloista kuin vain etnisistä paikoista.

Ravintola-alan työaikoihin ja yhdenvertaisuuteen liittyen ei ole aikaisemmin tehty vastaavaa tutkimusta, jonka vuoksi aihe on alalle tärkeä. Epäkohtia löytyy koko ajan alalla, joihin tulevaisuuden johtajien tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota. Pyrimmekin työllä tuomaan asioita sekä nykyisten että tulevien esimiesten tietoisuuteen ja näin vaikuttaa alan tulevaisuuteen.

2 Lainsäädännön perusta työnteolle

Työlainsäädäntö koostuu työntekijän ja työnantajan välistä oikeussuhdetta eli puhekielessä työsuhdetta määrittävistä normeista ja työoikeudesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013). Työehtosopimuksen synty alkoi Suomessa jo vuonna 1890. Ensimmäinen työehtosopimus, jossa työoloja ensimmäistä kertaa määriteltiin, luotiin Suomessa vuonna 1900. Tämä oli käytössä ensimmäisenä Kirjapainoteollisuudella. (Peltonen 2010.)

Työntekijöiden ja työnantajien välit olivat huonot ennen toista maailmansotaa. Ne alkoivat lieventyä vasta 1940-luvulla, jolloin työmarkkinajärjestöt tunnustivat toisensa neuvotteluosapuolina. Järjestöjen jäsenmäärät alkoivat kasvaa suuresti, mikä pisti liikkeelle järjestöjen kehittymisen. Suomen Työnantajien Keskusliitto STK hyväksyi viimein 23.1.1940 julkilausuman, jonka mukaan työnantajien tulee jatkossa hyväksyä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ja ammattijärjestöt neuvotteluosapuolina työsuhdeasioita käsiteltäessä. Tämä tapahtuma tunnetaan myös nimellä Tammikuun kihlaus. (SAK 2008.)

Ravintola-alalla työntekijöiden puolen etujärjestö on nimeltään Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry. Vuonna 2000 Hotelli- ja ravintola-alan työntekijöiden ja esimiesten järjestö lakkautettiin ja tilalle alkoi syntyä PAM:in perustamissäännöt. PAM:iin liittyi myös kolme muuta järjestöä, Liikealan Ammattiliitto, Kiinteistötyöntekijöiden Liitto ja Tekeri. Tähän viimeiseen kuuluvat muun muassa valokuvaus-, bingo-, vartiointi- ja optikka-ala. Työnantajien puolta taas ajaa nykyisellään Matkailu- ja Ravintolapalvelut ry (MaRa). Vuonna 1998 eri työnantajajärjestöt yhdistyivät ja niistä muodostui Suomen Hotelli- ja Ravintolaliitto eli SHR. Vuonna 2007 SHR:n nimi muutettiin nykyiseksi MaRa ry:ksi. (Saarinen 2011, 7-8.)

Työlainsäädäntö on osittain pakottavaa ja osittain tahdonvaltaista lainsäädäntöä. Pakottava lainsäädäntö sisältää sellaisia asioita, joista työnantaja ja -tekijä eivät voi sopia erikseen. Esimerkiksi työsopimuslaki on lähes kokonaan pakottavaa oikeutta. Tahdonvaltaisia asioita työsopimuslaissa ovat irtisanomisajan pituus ja kilpailukieltö.

Näistä asioista työnantaja ja -tekijä voivat yhteisymmärryksessä sopia laista poikkeavasti. (Ruohola 2012.)

2.1 Työsopimus

”Työsopimuslaki on työelämän perustuslaki” (Työ- ja elinkeinoministeriö).

Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajalleen. Työntekijälle maksetaan tästä korvaukseksi palkkaa tai muuta vastiketta. Poikkeuksista, joita ovat harrastustoiminta ja palvelusvelvollisuuden täyttäminen, on säädetty erillinen laki. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallista työsopimuslakia. Työnantaja noudattaa alalla edustavana pidettävää työehtosopimusta ja sitoutuu noudattamaan sen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja oloista. Työsopimuslain 1 luvun 1§:n mukaan lakia sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa silloin, kun osapuolet ovat sopineet työn tekemisestä. Työsopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välisiä oikeustoimia, joilla perustetaan työsopimussuhde. Työsuhde katsotaan alkavaksi vasta ensimmäisestä työpäivästä. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy yleensä siten, että toinen osapuoli päättää työsopimuksen. Työsopimus on muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta päätettävä joko irtisanomalla tai purkamalla. Jos työsopimus irtisanotaan, työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua. Jos työsopimus puretaan, se päättyy välittömästi. Koska työsopimuksen purkaminen on työntekijän kannalta huonompi vaihtoehto, on työnantajalla oltava erittäin painavat perusteet työsopimuksen purkamiseen. Kuitenkin irtisanomiseenkin työnantaja tarvitsee hyvän syy. Työntekijän taas ei tarvitse kertoa syytä irtisanoutumiselleen. Työsopimuksen purkaminen edellyttää aina sitä, että työntekijä on rikkonut jotakin työsopimusvelvoitetta. (Työsopimuslaki 55/2001 luvut 7 & 8.) Määräaikainen työsopimus päättyy sopimuksessa mainittuna päivämääränä tai sovitun työn valmistuessa ilman erillistä irtisanomisaikaa (Työsopimuslaki 55/2001 luku 6).

2.1.1 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu ensimmäisenä yleisvelvoite, jonka mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä sekä omia suhteitaan työntekijöihin että työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan vastuulla on myös varmistaa, että työntekijän on mahdollista toteuttaa tehtävänsä sekä kehittyä siinä. (Asikainen, Kuoppamäki, Lehto, Nieminen, Salonen, Turunen & Vuorinen. 2002, 20.) Työnantajan tulee jokaisessa tilanteessa noudattaa lakeja ja määräyksiä ja kohdella työntekijöitään tasapuolisesti. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun toisen vuosikurssin restonomiopiskelijoiden mukaan toisinaan ravintola-alalla koetaan epätasa-arvoista kohtelua. Työntekijöitä pidetään eriarvoisina muun muassa työsopimuksena luonteen mukaan. Osa-aikaisille annetaan huonompia vuoroja kuin vakinaisille työntekijöille ja vanhempia työntekijöitä suositaan uusia enemmän. (HOTRA-opiskelijat kevät 2013.)

Suomen lain mukaan työntekijästä on maksettava pakollisia palkan sivukuluja, jotka ovat työnantajan vastuulla. Näihin kuuluvat työeläkevakuutusmaksu, tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutus sekä sairausvakuutusmaksu. (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2012.) Työnantaja hoitaa myös ennakonpidätyksen työntekijän hänelle toimittaman verokortin pidätysprosentin mukaisesti. Sosiaaliturvamaksujen määrä taas määräytyy työnantajan maksamien palkkojen yhteismäärän mukaan. Viime vuosina määrä on ollut noin 2 % maksettujen palkkojen määrästä. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Välttyäkseen näiltä ylimääräisiltä maksuilta, työnantaja saattaa sortua käyttämään niin sanottua pimeää työvoimaa tai toteuttamaan harmaata taloutta. Pimeällä työvoimalla tarkoitetaan sitä, että työntekijästä ei makseta lainmukaisia palkan sivukuluja, eikä työntekijä näin ollen maksa tulostaan veroa. Työnantajan on helpompi ottaa pimeästi töihin erityisesti ulkomaalaisia työntekijöitä, sillä he eivät tunne Suomen lainsäädäntöä. Pimeä työvoima tulee työnantajalle usein halvemmaksi, sillä ylimääräiset palkan sivukulut jäävät maksamatta. Työntekijän palkkaaminen pimeästi töihin on aina laitonta. Harmaatalous tarkoittaa sitä, että yritys myy tuotteitaan ohi kirjanpidon. Tällöin asiakkaalle ei jää kuittia eikä tapahtumaan dokumentoida ja silloin siitä ei jää jälkeä tapahtuneesta kaupasta. Yritys välttyy näin maksamasta lain vaatimia veroja

valtiolle. Jopa joka viides euro on ravintola-alalla kirjanpidon ohittavaa myyntiä eli harmaata taloutta (Savolainen 2011).

Myös työntekijällä on velvollisuuksia työnantajaa kohtaa, jotka on määritelty työsopimusta tehdessä. Työsopimuslain kolmannessa luvussa käsitellään näitä velvollisuuksia. Keskeisin työntekijän velvollisuus on työn tekeminen.

Työntekijä ei saa harjoittaa kilpailevaa toimintaa, joka vahingoittaisi työnantajansa liiketoimintaa. Liike- ja ammattisalaisuudet on pidettävä omana tietonaan, eikä niitä saa käyttää hyödykseen missään työpaikan ulkopuolella. (Työsopimuslaki 55/2001 luku 3.)

Työntekijän täytyy pitää huolta työnantajansa omistamista laitteista ja muusta omaisuudesta. Työssä on aina noudatettava työturvallisuuden vaatimaa varovaisuutta.

Työntekijän on myös aina noudatettava työnantajansa ohjeita ja määräyksiä sekä huolellisuutta, järjestystä ja siisteyttä työssään. Myös työntekijän on omalla osaamisellaan varmistettava itsensä ja muiden työntekijöiden turvallisuus. Mikäli työntekijä havaitsee vikoja tai puutteita työpaikallaan, on hänen velvollisuutensa ilmoittaa näistä työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle. (Saarinen 2011, 41.)

Työntekijän tulee noudattaa velvollisuuksiaan, mutta voivahingossa huolimattomuuttaan rikkoa niitä. Eniten työntekijöiden puolelta tapahtuvia rikkeitä ovat tilanteet, missä työntekijät eivät ilmoita sairauspoissaolostaan työnantajalleen tai myöhästelevät jatkuvasti vuoroistaan. Työntekijät myös tekevät sitä, että ovat yli seitsemän päivää poissa työpaikaltaan ilmoittamatta, jolloin työsopimus raukeaa automaattisesti. Näissä tilanteissa työnantajakin on helposti yhteydessä työsuojeluviranomaiseen. (Järvinen 2013a.)

2.1.2 Turvallisuus työssä ja työnantajan tulkintaetuoikeus

Työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu työnantajan vastuulle. Työnantajan tulee varmistaa, että työtä voidaan tehdä turvallisissa olosuhteissa niin, etteivät työntekijät tai sivulliset joudu vaaratilanteeseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.) Työnantajan velvollisuus on ryhtyä erinäisiin toimenpiteisiin, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää, muuta epäasiallista kohtelua tai työntekijän terveys on vaarassa.

Lain tarkoitus on työntekijän työkyvyn turvaaminen sekä erilaisten ammattitautien ja työtapaturmien ehkäiseminen. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Yksi turvallisuuden hallinnan elementti on säännös erilaisten vaarojen selvittämisestä työpaikalla (Työturvallisuuslaki 738/2002). Perusteellinen nykytilan kartoitus, jossa käydään läpi riskien ja toiminnan arviointi, antaa hyvän perustan turvallisuustyölle työpaikalla (Turvallisuusjohtaminen 2012, 7). Työnantajan on järjestelmällisesti tunnistettava kaikki haitta- ja vaaratekijät työpaikalla. Hänen on myös mahdollisuuksien mukaan päästävä näistä vaaratekijöistä eroon. Työnantajalla on oltava hallussaan tämän selvityksen tulokset ja arvioinnit. (Työturvallisuuslaki 738/2002.; Turvallisuusjohtaminen 2012, 7.) Arviointitulosten ei lain mukaan tarvitse olla kirjallisessa muodossa. Työnantajan on kuitenkin kyettävä esimerkiksi selvittämään työsuojeluviranomaiselle, että vaarojen selvitys on tehty lain vaatimalla tavalla. Selvitystä tehdessä työnantaja voi käyttää apunaan ulkopuolista tahoa, jos osaamista ei löydy oman yrityksen sisältä. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työpaikalla tapahtuvaa toimintaa. Tällaista työnjohto-oikeutta kutsutaan direktio-oikeudeksi (Saarinen 2011, 36). Työnantajan direktio-oikeus perustuu työsopimuslakiin (Vesa 2012). Työnantaja saa päättää, mitä työtä työpaikalla tehdään ja miten se työpaikalla toteutetaan. Työnantaja saa myös laatia työn jäljelle laadulliset vaatimukset. Direktio-oikeuteen vaikuttavat työpaikan olosuhteet ja se, mitä työsopimuksessa on sovittu. Tämän vuoksi direktio-oikeutta ei voida tarkasti määritellä, sillä jokainen tilanne tulee arvioida yksilöllisesti. (Toimihenkilöliitto Erto a.) Työnjohto-oikeutta käyttää käytännössä työnantajan sijainen eli esimerkiksi ravintola-alalla keittiömestari tai hovimestari (Saarinen 2011, 36).

Työsopimuksessa sovittuja ehtoja työnantaja ei saa muuttaa ilman työntekijän suostumusta, mutta yhteistyössä työntekijän kanssa työsopimusta voidaan muuttaa myös kesken työsuhteen. Työtehtävän kannalta oleellisia, mutta silti vähäisiä muutoksia työnantaja saa direktio-oikeuden perusteella tehdä. Työsopimuksessa mainittavien työtehtävien mahdollisen väljyyden vuoksi työnantaja saa asettaa työntekijälle useita työtehtäviä. Jos kuitenkin työsopimuksessa lukee tarkasti, mitä tehtäviä kyseisen työntekijän työnkuvaan kuuluu, ei työnantaja saa siitä silloin poiketa. (Vesa 2012.)

Eräs merkittävästi esillä ollut kiista liittyen työnantajan direktio-oikeuteen on tupakointi työpaikalla. Työnantaja saa direktio-oikeuden perusteella määrätä, että työpaikalla ei saa tupakoida. Tämä aiheuttaa monesti varsinkin vuorotyötä tekevien keskuudessa harmistumista, jos he eivät saa poistua työpaikaltaan työpäivän aikana, eikä työpaikalla saa tupakoida. Eräs tällainen tapaus meni vuonna 2010 työtuomioistuimen käsiteltäväksi, missä työntekijät protestoivat tupakoimattomuutta työpaikallaan. Tuomioistuin totesi silloin, että työnantajalla on oikeus direktio-oikeutensa perusteella kieltää tupakointi työaikana työpaikalla. (Työtuomioistuin 2010.)

Työnantajalla on oikeus tulkita normeja näkemällään tavalla. Lainsäädännössä vaikuttavat työsuhteen heikompaa osapuolta suosivat asiat eli työntekijän suojelun periaate. Tämä periaate rajoittaa huomattavasti työnantajan argumenttien käyttöä. (OpusLex 2011.) Jos työnantajalla ja työntekijällä on erimielisyyksiä normien tulkinnasta, on työntekijän noudatettava työnantajan tulkintaa. Erimielisyydet voidaan ratkaista viime kädessä tuomioistuimissa. Työnantaja on vastuussa tulkinnastaan ja on velvollinen korvaamaan työntekijälle mahdollisen aiheutuneen vahingon. (Toimihenkilöliitto Erto a.) Yleisimpiä tilanteita, joissa työnantaja voi käyttää tulkintaetuoikeuttaan, ovat riitatilanteet liittyen työehtosopimukseen. Työnantajan tulkintaetuoikeus ei perustu lainsäädäntöön, vaan sitä on perusteltu työnantajan direktio-oikeudella. Kirjoittamattomat työpaikan sisäiset normit ja säännökset ovat myös työnantajan direktio-oikeuden alla. Erimielisyyksissä, joissa ei kuitenkaan ole kyse lakiasioista, on työnantajalla päätäntäoikeus. (Laki24.)

2.2 Työsuojelutoiminta

Työsuojelun tavoitteena on työturvallisuuden hallinta. Työn tekemisen turvallisuus ja terveellisyys on perusta työntekijöiden hyvinvoinnille, joka vaikuttaa työn sujumuuteen ja yrityksen tuottavuuteen. Työsuojelun tavoitteena on työpaikan oma-aloitteisuus työturvallisuuden hallintaan. Se tulee järjestää kuin mikä tahansa tulokseen tähtäävä toiminto. Vastuu työsuojelusta on aina työnantajalla. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on edistää työoloja kuten työturvallisuutta, työterveyttä ja pidentää työikää.

Työsuojeluviranomaiset toimivat yhteistyössä työelämän osapuolten ja asiantuntijoiden kanssa. (Työsuojeluhallinto 2009.)

2.2.1 Valvonta

Työsuojeluviranomaiset tekevät tarkastuksia sekä oma-aloitteisesti että työnantajien tai työntekijöiden pyynnöstä (Työsuojeluhallinto 2009). Työsuojelutarkastajalla on laajat valtuudet tarkastusta tehdessään. Tarkastajalla on oikeus päästä sellaisiin paikkoihin työpaikalla ja huoneistoissa, joissa tehdään tai on syytä otaksua tehtävän töitä. (Saarinen 2011, 80.) Työsuojeluviranomainen valvoo jopa sataa eri työsuojelua koskevaa säädöstä. Tärkeimmät työsuojelua sääntelevät lait ovat työturvallisuuslaki, työ sopimuslaki, työaikalaki, työterveyshuoltolaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta. Työsuojeluviranomaiset toimivat alueensa tarpeiden mukaisesti. Heiltä voi myös kysyä neuvoa epäselvissä tilanteissa. (Työsuojeluhallinto 2009.) Työsuojelutarkastajalla on myös oikeus ottaa työhygieenisii mittauksia työpaikalla. Myös kuvaaminen on työpaikoilla sallittua työnantajan luvalla tai valvonnan kannalta oleellisista syistä. (Saarinen 2011, 80.)

Työsuojelun keskeisiä tavoitteita ovat työn ja työolojen haitallisen kuormituksen estäminen ja erilaisten uhkatilanteiden ehkäiseminen, kuten asiakasväkivallan uhan hallinta (Työsuojeluhallinto 2009). Ravintolaväkivalta on yksi yleisimmistä väkivallan muodoista Suomessa (Savolainen 2011). Tavoitteena on myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen sekä käsin tehtävässä työssä tapahtuvien nostojen ja siirtojen vähentäminen työssä. Tavoitteena on myös työturvallisuuden hallinta työtapaturmaherkillä toimialoilla. Työelämän yhteiset pelisäännöt ovat työsuojeluviranomaisen valvonnassa. Ulkomaisen työvoiman käyttö sekä työaika- ja työ sopimuslainsäädökset ja työssä käytettävien tuotteiden valvonta ovat työpaikan pelisääntöjä. (Työsuojeluhallinto 2009.)

Työsuojeluviranomainen antaa neuvoja ja ohjeita sekä työnantajalle että työntekijälle työpaikan työturvallisuuteen, työn terveysyyteen ja työsuhteen ehtoihin liittyvissä asioissa. Työsuojeluviranomaiset eivät ole edunvalvoja eivätkä näin ollen hoida yksityisoikeudellisia kiistoja, kuten esimerkiksi palkkasaatavia. (Työsuojeluhallinto.)

Myös Helsingissä on ravintoloita, joissa työvuorolistaa ei pidetä ajan tasalla. Näin ollen työtunteja ei ole missään kirjallisena ylhäällä, jolloin työnantaja jättää maksamatta työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Usein näissä tilanteissa, kun työntekijän mielestä hän on saanut liian pienen korvauksen tehdystä työstä, on vain työntekijän sana työnantajan sanaa vastaan, mikä tekee tilanteista erittäin hankalia. Itse työsuojeluviranomainen ei tee päätöstä näissä asioissa. Jos hän havaitsee rikkomuksia työpaikalla, hän voi tehdä siitä esitutkintailmoituksen poliisille, joka ottaa asian tutkintaansa. (Jenu 2013.)

2.2.2 Työsuojelutarkastus

Työsuojelutarkastaja ottaa etukäteen selvää työpaikasta, johon on menossa tarkastuskäynnille. Tarkastaja tutkii, miten työnantaja on aikaisemmin hoitanut velvoitteensa ja onko hän tehnyt aikaisemmin rikkeitä työsuojeluasioissa. Näin tarkastaja saa tarkastuskohteesta etukäteen käsityksen ja osaa varautua asioihin, joita tarkastuskäynnillä voi ilmetä. Tarkastuksesta voidaan ilmoittaa tarkastuskohteelle etukäteen, jolloin kohteelle kerrotaan tarkastuksen ajankohdasta ja kestosta sekä käsiteltävistä asioista. (Työsuojeluhallinto 2009.) Tarkastuksia voidaan tehdä myös ilmoittamatta, mutta vain jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja perusteltua (Saarinen 2011, 80). ”Työsuojelutarkastuksia tehdään niin usein ja tehokkaasti kuin työsuojelun valvonnan kannalta on tarpeellista. Työsuojelutarkastusten tekemisestä huolehtivat työsuojelupiirit sosiaali- ja terveysministeriön kanssa sovittujen tulostavoitteiden mukaisesti.” (Työsuojeluhallinto 2009.)

Tarkastuskohteessa käynti jakautuu kolmeen osaan: alkukokoukseen, työpaikkakierrokseen ja loppukokoukseen. Alkukokouksessa varmistetaan tarkastuskäynnin sujuvuus ja tällöin tarkastaja selvittää työnantajalle tarkastuksen tavoitteet. Alkukokouksen jälkeen tarkastaja käy työtiloissa työpaikkakierroksella varmistamassa, että työpaikalla ei aiheudu fyysistä haittaa tai vaaraa työntekijöille. Loppukokouksessa tarkastaja kertoo, mitä toimenpiteitä hän mahdollisesti vaatii työnantajalta. He tekevät yhdessä suunnitelman, joka koostuu kyseisistä parannettavista asioista. Tarkastaja varmistaa, että työnantajan sekä työntekijöiden edustaja

ymmärtävät, mitä heiltä jatkossa edellytetään. Tällöin tarkastaja myös selventää, mitä aikoo kirjoittaa tarkastuskertomukseen. (Työsuojeluhallinto 2009.)

Työsuojelutarkastaja laatii tarkastuskertomuksen kuukauden kuluttua tarkastuskäynnistään. Tarkastaja kirjaa toimenpiteet ja tarkastuksen kulun tarkasti. Tarkastuskertomuksen tavoitteena on kertoa toimiiko työnantaja lain mukaisesti. Tarkastuskertomukset ovat julkisia lukuun ottamatta henkilöiden terveydentilaa tai taloudellista asemaa koskevia asiakirjoja. Tarkastuskertomuksessa kerrotaan tarkastuksen tarkoitus, yksilöintitiedot ja sisältö. Tarkastaja tekee keskeisiä havaintoja ja päättää, mikä on tarkastuspisteen työturvallisuuden ja työturvallisuusmääräysten noudattamisen kannalta olennaista. Tarkastuskertomuksesta selviävät toimintaohjeet, mahdolliset kehotukset ja laitteiden käyttökiellot. Jos tarkastaja huomaa jonkin laitteen käytön olevan vaaraksi henkilökunnan terveydelle, hän voi laittaa kyseisen laitteen käyttökieltoon. (Työsuojeluhallinto 2009.)

Seuranta tehdään säännöllisin väliajoin. Seurannalla voidaan tarkoittaa työpaikkakäyntiä tai kirjallista selvitystä. Seurannan tarkoitus on selvittää toimiiko työnantaja kehotusten mukaisesti. Toiminnan tehostamiseksi voidaan asettaa uhkasakko tai teettämis- tai keskeyttämisuhka. Työnantaja voi hakea muutosta päätökseen valittamalla hallinto-oikeuteen. (Työsuojeluhallinto 2009.)

2.3 Työaika

Työaika varten on säädetty oma lakinsa nimeltään työaikalaki. Tämän lain päätarkoitus on suojella työntekijää liialliselta työn teettämiseltä ja rasitukselta. Lakia sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin ellei laissa toisin ole säädetty. (Asikainen ym. 2002, 73.) Työajaksi lasketaan aika, jolloin työtä tehdään tai jolloin työntekijä on työpaikallaan työnantajan käytettävissä. Työmatkoja harvoin lasketaan työajaksi ravintola-alalla. Myöskään ruokatauko, jolloin työntekijä saa poistua työpaikaltaan, ei ole työaika. Ravintola-alalla ehditään harvemmin kuitenkaan pitämään riittävää ruokataukoa. HAAGA HELIA ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijat ovat huomanneet tämän nykyisissä työpaikoissaan moneen otteeseen. Noin puolet opiskelijoista ovat tällä hetkellä, tai ovat joskus olleet sellaisessa työssä, missä taukoja ei ehdi pitämään lain

vaatimalla tavalla. (HOTRA-opiskelijat kevät 2013.) Varallaoloaikaa ei lasketa työajaksi. Varallaoloajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin työntekijä on sopimuksesta lupautunut olemaan tavoitettavissa ja tarvittaessa tulemaan töihin välittömästi. Varallaolosta maksetaan erillinen korvaus. (Asikainen ym. 2002, 73.)

Työajat vaihtelevat ravintola-alalla paljon riippuen työsopimuksesta. Vakituisen työntekijän säännöllinen työaika on työaikalain mukaan enintään kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Myös keskimäärin 40 tuntia viikossa töitä tekevällä on lain mukaan säännöllinen työaika, vaikka tunti määrä ei täytyisikään joka viikko. Toisina viikkoina voidaan jäädä alle 40 tunnin ja toisina saattaa tunteja olla yli 40, kunhan keskimääräinen työaika vuoden ajalta laskettuna on 40 tuntia viikossa. (Työaikalaki 605/1996.) Ravintola-alalla poiketaan säännöllisestä työajasta Työaikalain 7§:n mukaan niin, että kolmen viikon pituisena aikana työntekijä saa työskennellä enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena aikana enintään 80 tuntia. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen (2012) mukaan säännöllinen työaika on enintään 111 tuntia kolmessa viikossa.

Työ, joka suoritetaan kello 23 - 6 välisenä aikana, lasketaan yötyöksi, josta maksetaan yötyökorvaus. Työnantajan on ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle teettämästään säännöllisestä yötyöstä. Ravintola-alalla saa teettää yötyötä, sillä työ on aina joko jaksotyötä tai järjestetty kolmeen tai useampaan vuoroon. (Työaikalaki 605/1996, 5 luku 26§.) Jaksotyö tarkoittaa työajan tasoittamisjärjestelmää, jossa päivittäiset tai viikoittaiset tuntimäärät ylittävät laissa säädettyt rajat, mutta tasoittuvat pidemmällä aikavälillä (Suomen virallinen tilasto SVT 2013). Sunnuntaityöstä tai kirkollisena juhlapyhänä tehdystä työstä tulee aina maksaa kaksinkertainen palkka. Sunnuntaityötä saa teettää vain, jos sitä työn laadun vuoksi tehdään säännöllisesti tai siitä on erikseen työsopimuksessa sovittu. (Työaikalaki 605/1996, 6 luku 33§.) Ravintola-alalla tehdään säännöllisesti työtä sunnuntaisin, sillä ravintoloiden aukioloajat usein edellyttävät sitä.

Työvuorolistasta säädetään Työaikalain 35 § seuraavasti: Työajoista on laadittava työvuorolista, josta ilmenee jokaisen työntekijän työvuoron aloitus- ja lopetusajankohdat. Myös lepoaikojen ajankohdat tulee olla listassa näkyvillä. Ravintola-alalla ei käytännössä kuitenkaan koskaan merkitä lepoaikoja työvuorolistaan, sillä tauot

pidetään silloin kun työ sen mahdollistaa, joka johtuu usein kiireestä. (Työaikalaki 605/1996.)

Työvuorolista on toimitettava työntekijöille kirjallisena hyvissä ajoin, vähintään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Listan julkaisun jälkeen vuoroja ei saa muuttaa ilman työntekijöiden suostumusta tai töiden järjestelyistä johtuvasta erittäin painavasta syystä. Työvuorolistat tulisi myös laatia tasa-arvoisesti, niin, että jokainen työntekijä saa sekä aamu-, ilta- että sunnuntaivuoroja. (Työaikalaki 605/1996.)

Työvuorolista on laadittava jollain muulla kuin lyijykynällä, jotta sitä ei huomaamatta pystytä muuttamaan (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2012a).

HAAGA HELIA ammattikorkeakoulun toisen vuosikurssin restonomiopiskelijöiden kokemusten mukaan epätasa-arvo näkyy monissa ravintoloissa Helsingissä työvuorolistojen osalta. Esimerkiksi osa-aikaiset työntekijät eivät saa yhtä helposti rahallisesti kannattavia sunnuntaivuoroja kuin vakinaiset työntekijät. Myös iltavuoroja sysätään helpommin osa-aikaisille. (HOTRA-opiskelijat kevät 2013.) Lipastin artikkelin (2012) mukaan Espoon ravintoloihin tehdyssä tarkastuksessa selvisi, että työpaikkojen työvuorolistoista löytyy puutteita. Listoja oli laadittu lyijykynällä, niissä käytettiin vain etunimiä, eikä edes työaikoja ollut merkitty selkeästi. Tarkastuksissa löytyi myös paikkoja, missä työvuorolistoja ei ollut lainkaan.

Järvisen (2013a) mukaan moni tutkintaan asti menevistä työsuojeluilmoituksista liittyy juuri työaikaan ja työaikaseurantaan. Esimerkiksi eräs Tampereella toiminut ravintoloitsija oli ottanut töihin vietnamilaisia työntekijöitä, joille hän maksoi pitkään alle työehtosopimuksessa määrättyä palkkaa. Työntekijöiden työtunteja ei ollut myöskään kirjattu mihinkään ylös, jolloin ei voitu todistaa, kuinka paljon kyseiset työntekijät olivat tehneet töitä. Näin ollen heille ei ollut maksettu minkäänlaisia ylityökorvauksia. Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja syyllistyi sekä työaikasuojelurikokseen että työsyryntään ja määräsi tälle sakkoja. (Aamulehti 2012.)

2.3.1 Lisä- ja ylityö

Työaikalain (605/1996) 4 luvun 17§:n mukaan lisätyö on työnantajan aloitteesta tehty sovitun työajan lisäksi tehty työ. Lisätyöstä maksetaan korvausta vähintään työntekijän normaalin palkan verran. Ylityö taas on työnantajan pyynnöstä tehty työ, joka ylittää sallitun 40 tunnin rajan. Työnantaja ei voi lain mukaan vaatia ketään tekemään ylitöitä, vaan se on aina vapaaehtoista. Vaikka työntekijä suostuisikin tekemään ylityötä, kuuluu siitä silti aina saada ylityökorvaus. (Asikainen ym. 2002, 76.) Työaikalain 22§:n mukaan kahdelta ensimmäiseltä työaika rajojen ylittävältä tunnilta on maksettava puolitoistakertainen palkka ja seuraavilta tunneilta kaksinkertainen palkka. Neljän kuukauden ajanjaksolla saa ylityötunteja kertyä enintään 138 tuntia. Vuodessa sama raja on 250 tuntia. (Asikainen ym. 2002, 76.)

Ravintola-alan TES:in mukaan lisätyötä on kolmen viikon ajanjaksolla sopimuksen mukaisen työajan ylittävät tunnit 120 tuntiin saakka. Yli 120 tunnin menevät tunnit lasketaan vuorostaan ylityöksi. Eli jos työntekijällä on 111 tunnin työsopimus ja hän tekee 125 tuntia töitä kolmen viikon ajanjaksolla, on näistä yhdeksän tuntia lisätyötä ja viisi tuntia ylityötä. Lisätyöstä työntekijä ei saa vielä korotettua palkkaa. Ylityöstä maksetaan 120 tuntia ylittäviltä 18 ensimmäiseltä tunnilta 50 % korotettua palkkaa ja sitä seuraavilta 100 % korotettua palkkaa. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2012a.)

Eräs toisen vuoden restonomiopiskelija oli edellisessä työpaikassaan tehnyt kahden kuukauden aikana 200 tuntia ylitöitä. Työnantaja ei kuitenkaan suostunut maksamaan korvauksia hänelle. Ylityökorvaukset haettiin lakiteitse PAM:in avustuksella. Korvaus kuitenkin perustui vain opiskelijan omaan arvioon, koska kyseisessä paikassa ei käytetty työvuorolistoja. Kyseinen esimerkki osoittaa, että työaikakirjanpidon ylläpitäminen on erittäin tärkeää, niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta. (HOTRA-opiskelijat kevät 2013.)

Sekä lisä- että ylityökorvaukset voidaan myös antaa työntekijän suostumuksesta kokonaan tai osittain vapaana. Vapaata ei anneta sen mukaan, kuinka monta tuntia on tehnyt lisä- tai ylitöitä, vaan ne annetaan korotettuina. Vapaat on annettava kuuden

kuukauden sisällä tuntien tekemisestä. (Asikainen 2002, 76-77; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2012a.) Työnantaja ja -tekijä voivat kuitenkin sopia yhdessä myöhäisemmistä vapaista esimerkiksi yhdistämällä ne muihin työntekijän vapaisiin tai lomiin. Vapaan pitämisen ajankohdasta on hyvä kuunnella työntekijänkin mielipidettä. Lopullinen päätösvalta siitä, koska vapaat pidetään, on kuitenkin yksinomaan työnantajalla. Jos työntekijälle ei sovi ajankohta, voi hän aina ottaa korvaukset rahana. (Asikainen ym. 2002, 76 - 77.) Alan TES:in mukaan lisä- ja ylityö voidaan vaihtaa vapaiksi saman kaavan mukaan, kuin lisä- ja ylityökorvaukset rahallisena maksetaan.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijoiden mukaan ylityökorvauksia jätetään monesti antamatta. Heitä pyydetään tekemään paljon ylitöitä, mutta ei makseta vaadittavia korvauksia. (HOTRA-opiskelijat kevät 2013.) Monet eivät myöskään osaa vaatia ylityökorvauksia. Monissa Helsingin huippuravintoloissa ravintoloitsijat tekevät työntekijöiden kanssa sopimuksia, missä ilta- ja ylityölisät maksetaan kiinteänä summana joka kuukausi. Todellisia tunteja vastaavia lisiä ei siis näin ollen makseta. Muun muassa Olo, Demo, Luomo ja Postres myöntävät Tikkanen & Turtiaisen toukokuussa 2013 ilmestyneen artikkelin mukaan solmivansa sopimuksia. He puolustelevat, että korvaukseton työ kuuluu ravintola-alaan. Artikkelin haastateltu kokki sanoo, että heille maksetaan usein 2000 - 2400 euroa kuukaudessa kiinteänä ilman lisiä. Perusteluina tällaisille sopimuksille ravintolat sanovat, että lähtöpalkka on yli työehtosopimuksen vaatiman määrän ja iltatöiden määrä on arvioitu kiinteää summaa päätettäessä. (Tikkanen & Turtiainen 2013.) Palvelualojen ammattiliiton PAM:in mukaan perustelu on kovin yleinen, mutta virheellinen. Jos työntekijä ei ole saanut riittäviä ylityökorvauksia, voi hän hakea itse palkkasaataviaan oikeusteitse. Usein näissä asioissa PAM auttaa työntekijää, jolloin liittoon kuulumattomat ovat heti heikommassa asemassa. (Jenu 2013.)

2.3.2 Lepoajat

Lepoajat tarkoittavat niitä aikoja, joita työnantajan on annettava työntekijälle työvuoron aikana, vuorojen välissä sekä viikoittaisena vapaapäivänä. Päivittäisellä lepoajalla tarkoitetaan vapaa-aikaa, joka työnantajan on annettava jokaisen työvuoron aikana.

Käytännössä tämä tarkoittaa ruokataukoa. Jos työaika kestää yli kuusi tuntia, on työntekijälle varattava vähintään puoli tuntia aikaa ruokailuun, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikalta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa aivan työpäivän alkuun tai loppuun. (Asikainen ym. 2002.)

Työnantajan teettäessä peräkkäisinä päivinä vähintään 10 tunnin työvuoroja, vuorojen väliin on jätävä vähintään 10 tuntia kestävä lepoaika (Matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2012a). Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijälle mahdollisuus nauttia virvokkeita työn ohessa, mikäli varsinaista taukoa ei pystytä järjestämään työn luonteen vuoksi. Työvuoron kestäessä yli 4 tuntia, on työntekijälle annettava vähintään yksi kahvitauko. Kahvitauon pituutta ei kuitenkaan suoraan määritellä työehtosopimuksessa, muuta se on yleensä noin 10 minuuttia.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijoiden mukaan työehtosopimuksen vaatimia taukoja ei ravintola-alalla useinkaan ehditä pitämään. Varsinkin puolen tunnin ruokatauosta vain harvat saavat nauttia. Tauot jaetaan opiskelijoiden mukaan hyvin epätasa-arvoisesti. Toiset saavat käytännössä enemmän ja pidempiä taukoja kuin toiset. Usein uudet työntekijät kärsivät vanhoja enemmän taukojen puutteista, sillä uudet työntekijät eivät vielä tunne talon tapoja eivätkä uskalla vaatia heille kuuluvia taukoja. Taukojen epätasa-arvoisuus on myös osittain vuorossa olevasta esimiehestä kiinni. Hän saattaa suosia eräitä työntekijöitä jakaessaan taukoja. (HOTRA-opiskelijat kevät 2013.)

Jos työaika ylittää vuorokaudessa kymmenen tuntia, saa työntekijä pitää toisen puolen tunnin lepotauon kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen (Työaikalaki 605/1996, 6 luku 28§). Työaikalaisissa ei puhuta erillisistä kahvitauoista (Asikainen ym. 2002, 78). Työvuoron kestäessä yli neljä tuntia, on työntekijällä oikeus vähintään yhteen kahvitaukoon. Työvuoron vähimmäispituus on neljä tuntia. Ainoastaan työntekijän suostumuksella tai perustelluista syistä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2012a.)

Jos taas työvuoro on yli kuusi tuntia pitkä, on TES:in mukaan työntekijälle annettava vähintään puolen tunnin pituinen lepoaika. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun

toisen vuosikurssin restonomiopiskelijat kertovat, että työaika on vaihdellut heillä jopa viidestä tunnista viiteentoista tuntiin päivässä. Työvuorojen loppumisaikaa ei myöskään aina kerrota työntekijöille. Opiskelijoiden kertomuksista käy ilmi myös, että nuorija kokemattomia työntekijöitä yritetään käyttää hyväksi ristiriitaisissa tilanteissa. (HOTRA-opiskelijat kevät 2013.)

Työaikalain mukaan työvuorojen välisen lepoajan eli sen ajan, mitä työntekijälle jää työvuorojensa väliin, tulee olla aina vähintään yhdeksän tuntia. Majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa lukee kuitenkin, että työvuorojen välissä on oltava vähintään kahdeksan tuntia. Kun työehtosopimus eroaa laista, sovelletaan työehtosopimusta. Työvuorojen välistä lepoaikaa voidaan väliaikaisesti lyhentää työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin näissäkin tapauksissa olla vähintään seitsemän tuntia. Lepoajan pituudesta voidaan tietyissä erityistilanteissa poiketa, mutta kuitenkin enintään kolmen vuorokausilevon ajaksi kerrallaan. Näitä erityistilanteita ovat tilanteita, joissa työntekijä asuu kaukana työpaikastaan, työn on kausiluontoista tai työ jatkuvuus on ehdottoman välttämätöntä. Tapaturman tai sen vaaran riski kasvaa aina, jos työtä tehdään useita jaksoja peräkkäin vuorokaudessa. (Työaikalaki 605/1996, 29§.) Erään HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijan työskennellessä helsinkiläisessä yökerhossa, on hänen todellinen lepoaikansa saattanut jäädä vain neljään ja puoleen tuntiin, sillä opiskelijan työmatka edestakaisin vei puolet tuosta kahdeksan tunnin ajasta. Tämä on kuitenkin sallittua, sillä vuorojen välissä on ollut työehtosopimuksen mukainen 8 tuntia. (HOTRA-opiskelijat kevät 2013.)

Työ on järjestettävä niin, että kerran viikossa työntekijä saa vähintään yhden 35 tuntia kestävästä keskeytymättömän lepoajan. Tämä vapaa merkitään työvuorolistaan kirjaimella V, eli viikkolepopäivä. Mahdollisuuksien mukaan tämä lepoaika olisi myös sijoitettava sunnuntain yhteyteen. (Työaikalaki 605/1996, 31§.) Alan työehtosopimuksen mukaan viikkolepopäivän on oltava 30 tuntia. Viikkolepopäivä on annettava jokaisella työviikolla, eikä sitä voi siirtää myöhäisemmäksi. Tämän lisäksi jokaista viisi työpäivää sisältävää työviikkoa kohden työntekijä ansaitsee toisenkin vapaapäivän. Tämän päivän nimi on lisävapaapäivä ja se merkitään työvuorolistaan kirjaimella X. Lisävapaapäivän pituus tulee olla aina 24 tuntia. Lisävapaapäivä voidaan

siirtää kolmiviikkoisjakson sisällä myöhemmin pidettäväksi esimerkiksi muiden vapaiden yhteyteen. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2012a.)

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa voidaan säätää niin, että se on keskimäärin 35 tuntia viikossa 12 viikon aikana. Viikkolepoajan on silti aina oltava vähintään 24 tuntia. Näin voidaan kuitenkin toimia vain työntekijän suostumuksella. Työntekijällä on oikeus saada korvaus saamatta jääneistä viikkovapaista. (Asikainen ym. 2002, 79.) Työntekijälle tulee antaa vähintään viiden viikon välein kahden peräkkäisen päivän viikonloppuvapaa. Viikonloppu määritellään ravintola-alalla kestävän perjantaista maanantaihin. (Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2012b.)

Etelä-Suomen aluehallintovirastolle tuli vuonna 2012 kohtalaisen vähän ilmoituksia liittyen liiallisen työn teettämiseen työntekijällä. Kuitenkin eri toimialojen työsuojelutarkastuksilla selviää, että moni työntekijä kokee kiireen ja liiallisen työmäärästä johtuvan kuormituksen aiheuttavan lisää sairauspoissaoloja. Vähäiset asiakasilmoitukset viranomaisille työn kuormituksesta ja lepoaikojen lyhydestä saattavat johtua siitä, että työntekijät eivät usko pystyvänsä vaikuttamaan työoloihin pysyvästi, vaan jäävät helpommin sairaslomalle. Työntekijä ei myöskään välttämättä havaitse itse kuormituksen ja sairaslomien yhteyttä, jolloin työnantajalla on velvollisuus puuttua niihin. Kuormituksen hallinnassa korostuu myös työnantajan ja työterveyshuollon välinen yhteistyö. (Surakka 2013a.)

2.4 Työterveys

Työterveydestä on säädetty oma lakinsa, jonka tarkoituksena on määritellä työnantajalle velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto ja määritellä sen sisältö. Lain tarkoituksena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, pitää yllä työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta ja edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä uran eri vaiheissa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.) Työntekijällä on oikeus työterveyshuoltoon sopimuksen laadusta ja pituudesta riippumatta. Työpaikalla tulee olla kaikkien työntekijöiden löydettävissä tiedot työterveyshuollon tarjoajasta,

toimipaikasta, työterveyshoitajan ja -lääkärin nimi sekä jäljennös edellisestä työpaikkaselvityksestä. Työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan työntekijöilleen maksutonta lääkäripalvelua, mutta voi silti velvoittaa työntekijänsä hankkimaan ensimmäisestä sairauspäivästä alkaen lääkärintodistuksen. Terveyskeskuksista jokainen saa todistuksen veloitusetta, joten sairastumisesta ei koidu työntekijälle kuluja. (Työterveyshuolto; PAM.)

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon neljällä eri tavalla. Työnantaja voi hankkia tarvitsemansa palvelut terveyskeskukselta tai järjestää työterveyshuoltopalvelut itse. Työnantaja voi järjestää työterveyspalvelut myös toisen työnantajan kanssa tai hankkia tarvitsemansa palvelut muulta työterveyspalvelujen antamiseen oikeutetulta laitokselta tai henkilöltä kuten yksityiseltä lääkäriasemalta. (Saarinen 2011, 73.)

Etelä-Suomen aluehallintovirasto teki tarkastuksia pieniin ravintoloihin ja kahviloihin Helsingissä kesäkuussa 2013 ja löysi paljon puutteita koskien työterveyshuoltoa. Joko työterveyshuoltosopimuksia ei ollut tehty lainkaan tai ne eivät olleet asianmukaisesti työntekijöiden nähtävillä. Jopa kahdessa kolmasosassa ravintoloista oli havaittu puutteita työterveyshuollon järjestämisessä. Ravintolat saivatkin toimintaohjeita ja kehoituksia parantaa nämä ongelmat tiettyssä määräajassa kuntoon. (Lötjönen 2013.) Myös vuotta aiemmin tehdyssä tarkastusiskussa Espoon ravintoloihin löytyi monista ravintoloista puutteita työterveyshuollossa. Tässä tarkastuksessa noin puolelta ravintoloista puuttuivat lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut. (Lipasti 2012.)

Työterveyteen ravintola-alalla voi vaikuttaa moni asia. Kielteisesti terveyteen ja turvallisuuteen ravintolatyössä vaikuttavat enimmäkseen työn kuormittavuus, pitkät ajanjaksot jalkojen päällä sekä stressaava, välillä yksitoikkoinen työ. Myös työn luonteen vuoksi iltapainotteinen työ hankaloittaa perhesuhteiden ylläpitoa. Ravintolatyössä joutuu myös toimimaan haastavien asiakkaiden kanssa. Lisäksi erityisesti naistyöntekijät voivat joutua kokemaan seksuaalista häirintää tai jopa väkivaltaa työssään. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto.)

3 Yhdenvertaisuus ja työhyvinvointi työpaikalla

Jokaisella työntekijällä on oikeus yhdenvertaisuuteen työpaikallaan. Monesti se ei kuitenkaan täysin toteudu. Ihmiset kokevat asiat hyvin eri tavoin. Se, mikä toisesta tuntuu oikeudenmukaiselta, toinen voi kokea syrjintänä. Murto SAK:lta mainitsi huhtikuussa 2013 pitämässä esityksessään muutamia hyviä esimerkkejä, joissa yhdenvertaisuus työpaikalla ei toteudu. Eräässä tapauksessa työnantaja velvoitti työntekijäänsä tulemaan vapaapäivänään töihin ja perui toisen työntekijän työvuoron muutaman tunnin varoitusajalla huonoon säähän vedoten. Kolmas työntekijä sai huomattavasti pienempää palkkaa kuin samoja tehtäviä tekevä kollegansa. Myös työvuorojen jakaminen epätasaisesti tai ei-haluttujen tehtävien jako jatkuvasti samoille työntekijöille on yhdenvertaisuuden vastaista. (Murto 2013.)

3.1 Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjintä

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta puhutaan useissa eri laeissa. Työsopimuslaissa (55/2001) kielletään syrjintä ja edellytetään tasapuolista kohtelua. Syrjintäkieltoa on noudatettava myös palkkaustilanteissa ja työntekijöiden valinnassa. On olemassa myös erikseen sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä säädetty naisten ja miesten välinen tasa-arvolaki. Yleistä yhdenvertaisuuslakia (21/2004) sovelletaan työolojen, työhönnottoerusteiden, työehtojen, henkilöstön koulutuksen ja uralla etenemisen kanssa. Työturvallisuuslaki (738/2002) taas edellyttää työnantajaa ryhtymään toimiin, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa terveydellistä vaaraa, häirintää tai epäasiallista kohtelua. Myös rikoslaissa (39/1889) kielletään kaikenlainen syrjintä sakko- tai vankeusrangaistuksen uhalla. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla (Suomen perustuslaki 731/1999 6 §). Tätä lakia sovelletaan hotelli- ja ravintola-alalla seuraavissa tapauksissa: Itsenäisen elinkeinon harjoittamisessa tai sen tukemisessa, työhönnottoerusteissa, työoloissa, työehdoissa, henkilöstön koulutuksessa, työntekijöiden uralla etenemisessä tai ammattijärjestön jäsenyydessä. Lain toteutumista valvovat sekä kunnan että valtion työsuojeluviranomaiset. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.) Laissa mainitaan myös 2 §:n 1 momentissa, että työn teettäjän on ryhdyttävä

kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhönoton suhteen. Mahdollisia syrjintätilanteita ravintola-alalla on todella paljon. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijoiden mukaan epätasa-arvo näkyy jo työtehtävien jaossa. Uusille työntekijöille jaetaan enemmän ei-haluttuja työtehtäviä, kuten tiskausta ja siivousta. (HOTRA-opiskelijat kevät 2013.)

Syrjintä voidaan jakaa välittömään ja välilliseen syrjintään. Välitöntä syrjintää on se, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista samassa asemassa olevaa henkilöä. (Yhdenvertaisuuslaki -työkalupakki syrjintää vastaan 2004.) Esimerkiksi henkilölle jätetään kertomatta yhteisiä asioita, annetaan samalle henkilölle aina ei-toivotut tehtävät tai asetetaan henkilö eriarvoiseen asemaan raskauden tai sukupuolen perusteella (Kess & Ahlroth 2012, 49). Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin eritilanteissa. Esimerkiksi jos työnhakutilanteessa olisi kaksi hakijaa, jotka ovat muuten täysin yhdenvertaisia, mutta toisella hakijoista on epilepsia. Sairaus ei saa olla este palkkaamiselle. Työtä haittaamattomista sairauksista työnantaja ei saa hakijalta kysyä. Rekrytointitilanteessa ei myöskään saa hakea tehtäviin vain suomen kansalaista. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Välillistä syrjintää on taas se, että henkilö joutuu erittäin epäedulliseen asemaan ominaisuutensa tai näennäisesti puolueettoman säädöksen vuoksi. Tällaista on esimerkiksi se, että työntekijältä vaaditaan sujuvaa suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työtehtävän kannalta oleellista. Esimerkiksi kokin työssä suomen kielen taito ei ole välttämätön. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan taas tilannetta, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun tai jotkut erityisen epäedulliseen asemaan. Välillistä syrjintää voi olla esimerkiksi se, että yritykseen palkattavalta henkilöstöltä edellytetään erinomaista suomen kielen taitoa. Näin hakijoista suljetaan pois ne hakijat, jotka ovat hiljattain muuttaneet Suomeen tai eivät ole vielä ehtineet oppia hyvin suomen kieltä. (Tasa-arvovaltuutettu.) Toisaalta työn luonteen työntekijältä vuoksi voidaan joissain tilanteissa todella vaatia suomenkielen osaamista. Esimerkiksi Suomessa toimiessa ravintolan salihenkilökunnalta voidaan olettaa suomen kielen osaamista.

Etelä-Suomen aluehallintovirastoon työsuojelun vastuualueelle tuli vuonna 2012 noin 170 ilmoitusta työsyrynnästä. Kaikista useimmin kokemus syrjinnästä koskee koeaikapurkuja, jotka on toteutettu työntekijän jäätyä sairauslomalle. (Surakka 2013c.) Työpaikalla syntyy myös helposti tilanteita, joissa työntekijä luulee joutuvansa syrjinnän tai epätasa-arvoisen kohtelun kohteeksi. Näin ei kuitenkaan ole seuraavissa tilanteissa: Jos toiminta on täysin yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista, työtehtävien laadun ja niiden suorittamiseen tai vaativuuteen liittyvät epätasa-arvoisilta tuntuvat valinnat ovat sallittuja. Myös ikään liittyvä erilainen kohtelu sallitaan jos sillä on asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai ammatillista koulutusta koskeva syy. (Yhdenvertaisuuslaki 690/2008, 7§.)

Sukupuolisesta tasa-arvosta Suomessa määrätään jo Suomen perustuslaissa sekä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sukupuolen perusteella syrjiminen on siis laissa kiellettyä. Myös sukupuolisten vähemmistöjen syrjiminen kielletään samassa laissa. Sukupuolen perusteella syrjimistä kuitenkin tapahtuu kaikissa maissa. Kuten Ugly discrimination -artikkelissa puhutaan, työhön ei aina tule palkattua oikeasti pätevintä hakijaa. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton Jytyn tutkimuksen mukaan kuitenkin sukupuolten välinen tasa-arvo työpaikoilla on kohentunut viime vuosina. (Surakka 2012.) Tasa-arvolain ensimmäisen pykälän mukaan lain tarkoitus on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tätäkään lakia ei kuitenkaan sovelleta kaikissa tilanteissa. Esimerkiksi uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan tai perheenjäsenten tai muiden yksityiselämän suhteisiin liittyvissä asioissa ei sovelleta tätä lakia. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Työhaastattelijalla on aina omia henkilökohtaisia mieltymyksiä, jotka vaikuttavat valintapäätöksiin. Myös vähemmän viehättävät ihmiset saavat huonommin työpaikkoja ja heille maksetaan helposti pienempää palkkaa kuin samantasoiselle viehättävälle kollegalle. Rajan vetäminen siihen, saako hakijan ulkomuoto vaikuttaa työpaikan saamiseen, on erittäin hankalaa. Tietyissä tehtävissä nimittäin voidaan hakijalta vaatia tiettyjä ulkoisia ominaisuuksia. Tällaisesta esimerkki on mallintyö ja osa myyntitöistä. Ravintola-alalla ollaan myös tekemisissä asiakkaan kanssa, jolloin työntekijältä voidaan vaatia tietynlaista siistiä ulkoasua. (Ugly discrimination 2011.)

Työnantajilla ja oppilaitoksilla on lain mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa erilaisin suunnitelmin. Myös syrjinnän kieltö on voimassa niin työelämässä kuin oppilaitoksissakin. Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain toteutumista. Työsopimuslaissa on vielä lisäksi erillinen syrjintäkieltö ja tasapuolisen kohtelun vaatimus. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011.) Työsopimuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, terveydentilan, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansallisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai kielen perusteella. Myös rikoslaissa (39/1889) kielletään syrjintä elinkeinotoiminnassa, työpaikkailmoituksessa, työntekijää valittaessa sekä työsuhteen aikana. Väärin toiminnasta laki uhkaa sakoilla tai jopa vankeusrangaistuksella.

Työnantajalla on velvollisuus edistää kaikin tavoin tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma ja myös toteutettava suunnitellut toimet. Työnantajan tulee myös toimia siten, että avoimena oleviin paikkoihin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Myös palkattuihin tehtäviin tulisi ottaa sekä miehiä että naisia ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Myös palkan tasossa tulisi yrittää edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työnantajan tulee myös valvoa, että työolot ovat sellaisia, että molemmat sukupuolet pystyvät tekemään töitä vaivattomasti. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää täytyy myös ennaltaehkäistä kaikin tavoin. (Tasa-arvolaki 1986/609) Ohjetta tai käskyä syrjiä ei myöskään saa antaa. Esimies ei saa antaa alaisilleen esimerkiksi käskyä syrjiä jotakin etnistä alkuperää olevaa henkilöä. Kiellettyä on myös epäedullinen kohtelu henkilöä kohti, joka ryhtyy tai osallistuu yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 6§.)

Rikoslain työsyryntäsäännöksen mukaan työntekijää tai työnhakijaa ei saa ilman painavaa syytä asettaa edulliseen asemaan. Näitä syitä ei saa olla rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisten mielipiteiden, poliittisen vakauksen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella tehtävä toiminta (Rikoslaki 39/2009, 11§). Monesti näitä syrjintätapauksia on hyvin vaikea todistaa, sillä kukaan ei varmasti myönnä valinneensa työntekijän esimerkiksi ihonvärin tai sukupuolen perusteella, vaikka niillä olisikin ollut tekemistä valinnan kanssa.

Työntekijän asettaminen eri asemaan kollegoiden kesken on sallittua vain, jos siihen on hyväksyttävä peruste. Perusteiden tulee olla myös objektiivisesti hyväksyttävä. (Työsopimuslaki 55/2001.) Joissakin tapauksissa työn luonne voi olla hyväksyttävä peruste. Esimerkiksi uskonnonopettajalta voidaan vaatia tietynlaista vakaumuksellisuutta.

3.2 Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Työturvallisuuslaki määrittää, mikä luokitellaan häirinnäksi. Häirintä määritellään henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Uusi työntekijä voi joutua helposti tällaisen toiminnan kohteeksi. Toukokuussa 2012 Kammonen julkaisi uutisen Uudessa Suomessa Pirkanmaalla tapahtuneesta häirintätapauksesta, missä käräjäoikeus tuomitsi kaksi ravintola-alan yrittäjää sakkoihin työntekijänsä epäasiallisesta kohtelusta. Naista oli puhuteltu epäasiallisesti ja halventavasti. Oikeus tuomitsi toisen ravintoloitsijan 50 päiväsakkoon, mikä tarkoitti 1800 euroa. Toinen ravintoloitsija sai 850 euron sakon. Väärin kohdeltu ja kosketeltu nainen sai lisäksi työsyrynnän aiheuttamasta kärsimyksestä 2000 euroa ja 10 000 euroa muita korvauksia. (Kammonen 2012.)

Palkansaajista jopa kuusi prosenttia eli noin 140 000 työntekijää kokee olevansa työpaikkakiusauksen tai epäasiallisen kohtelun uhrina (Työterveyslaitos 2012). Eniten (428 kpl) Etelä-Suomen aluehallintovirastoon tulleista asiakasilmoituksista koski vuonna 2012 työntekijöiden kokemaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua (Surakka 2013a). Kiusaaja tai tämä epäasiallinen kohtelija on usein työkaveri, usea työkaveri yhdessä tai lähiesimies. Esimiehen on helppo kiusata alaistaan tai kohdella tätä epätasa-arvoisesti. (Työterveyslaitos 2012.) Epäasiallinen kohtelu voi olla hyvinkin vaarallista työntekijän terveydelle ja hankaloittaa koko työyhteisön toimivuutta. Kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua on Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan muun muassa kohtuuttoman työn vaatiminen, kokouksiin ja muihin yhteisiin tapahtumiin kutsumatta jättäminen, sosiaalinen eristäminen, pilkkaaminen, saattaminen naurunalaiseksi ja mielenterveyden kyseenalaistaminen. Kaikkia näitä työntekijä voi

kokea sekä kollegan että esimiehen taholta. Kess ja Ahlroth (2012, 43-44) toteavat, että häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat hyvin laajoja ja avoimia käsitteitä, joita on hankala tarkasti määrittellä, jo siksi, että jokainen kokee asiat hyvin eri tavoin. Toisesta kohtelu voi tuntu epämiellyttävältä, kun toinen voi kokea sen vain hauskana huomionosoituksena.

Epäasialliseen kohteluun sisältyy kaikenlainen pelottelu, vähättely, eristäminen ja aiheeton arvostelu. Monet kokevat työpaikallaan myös häirintää, joka on eräänlaista epäasiallista kohtelua. Näihin kuuluvat irstaat kommentit, joista toiselle tulee epämiellyttävä olo, ulkonäköön liittyvät kommentit, fyysinen koskettelu ja sukupuolisesti vihjaavat eleet ja ilmeet, pahimmissa tapauksissa jopa raiskaus tai sen yritys. Häirintä on usein pitkäaikaista ja jatkuvaa ja siitä tulee ilmoittaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa esimiehelle. (Kess & Ahlroth 2012, 44.) Kaikki kyseenalaiset puheet tai ilmeet eivät suoraan ole häirintää, jos vitsailu on molemmin puolista, eikä siitä aiheudu kummallekaan ahdistusta tai epämiellyttävää oloa. Varsinkin ravintolalalla kollegoiden välinen vitsien kertominen on lähes arkipäivää ja sitä tehdään vain piristääkseen työpäiväänsä. Näissä tapauksissa ei ole kyse häirinnästä.

Etelä-Suomen aluehallintovirastoon tuli vuonna 2011 yli 300 yhteydenottoa mahdollisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Näistä vain neljä tapausta virasto vei poliisille asti. Virasto vie eteenpäin vain ne rankimmat tapaukset, jotka ylipäättään voivat johtaa esitutkintaan. Useimmat tapaukset pystytään selvittämään ilman poliisia ja monesti jo se, että aluehallintovirasto ottaa työnantajaan yhteyttä ja on mukana asioiden selvittämisessä, voi jo poistaa ongelman tai ainakin viedä asioita oikeaan suuntaan. (Mtv3 2012.)

Syitä kiusaamiselle tai häirinnälle on vaikea määrittää. Monet työntekijät käyttäytyvät ryhmässä eri tavalla kuin yksilöinä käyttäytyisivät. Epäasiallisuus korostuu ryhmänpaineen alla helpommin. Esimerkiksi, jos joku väittää työpaikalla kahden työntekijän välillä olevan jotain seksuaalista, uskoo toinen työyhteisössä ryhmän paineen alla helposti tätä väitettä, vaikka ei yksilönä miettiessään uskoisikaan väitteen olevan tosi. Yksilönä työntekijä saattaa haluta olla ahkera ja tunnollinen, mutta ryhmässä hän saattaa haluta miellyttää mieluummin ryhmän jäseniä. (Heiske 2001, 150 – 151.)

Jos työntekijä kokee tulevansa kiusatuksi tai olevansa epäasiallisen kohtelun kohteena työpaikallaan, on hänellä muutama vaihtoehto, miten toimia. Ensimmäisenä kannattaa puhua kyseisen henkilön kanssa, joka häiriköi ja kiusaa. Jos tämä tuntuu mahdottomalta idealta, kannattaa kääntyä esimiehen puoleen. Jos on esimies kyseinen kiusaaja, on seuraava henkilö, jolle puhua, työsuojeluvaltuutettu. Jenun (2013) mukaan kaikissa työpaikoissa ei ole lainkaan työsuojeluvaltuutettua, jolloin hän kehottaa kiusattua olemaan yhteydessä työsuojeluviranomaiseen. Vaikka viranomainen ei pystyisikään tekemään juuri sillä hetkellä mitään, häneltä saa tukea ja neuvoja siihen, miten asiassa kannattaa edetä.

3.3 Yhdenvertaisuutta vai ei?

Yhdenvertaisuuden käsite on hankala avata yhdeksi totuudeksi, sillä ihmiset kokevat yhdenvertaisuuden eri tavoin. Toinen ei välitä siitä, että hänelle laitetaan joka viikko perjantaille iltavuoro, kun toinen saattaa ottaa sen epäoikeudenmukaisuutena. Pääidea kuitenkin on, että työnantajan tulee kohdella jokaista työntekijäänsä samanarvoisena, tietysti työnkuvan huomioiden. Työpaikalla tulee paljon tilanteita, joissa työntekijä saattaa kokea tulevansa väärinkohdelluksi.

Murto mainitsi esityksessään Erimielisyydet työpaikalla - mitä voi tehdä ja miten asia etenee (2013) hyviä esimerkkejä tilanteista, joissa yhdenvertaisuus ei ole toteutunut. Yksi tällainen tilanne-esimerkki on, että työntekijälle tehtiin kuudes peräkkäinen määräaikainen työsopimus, eikä työntekijä silti tiennyt jatkuisiko työsuhde sopimuksen päätyttyä. Varsinkin jos samaa työtehtävää tekevä kollega on saanut vakituisen työsopimuksen, ei yhdenvertaisuus tässä asiassa työpaikalla toteudu. Määräaikaisen työsopimuksen tekoon tulee olla aina hyvä perustelu, eikä määräaikaisuuksia saa olla lukuisia peräkkäin (Toimihenkilöliitto Erto b).

Palkka ja sen suuruus on yksi asia, mistä ei mielellään puhuta työpaikalla. Työntekijä saa oman palkkansa kertoa muille, mutta siitä usein mieluummin vaietaan. Murto (2013) toi esityksessään kuitenkin ilmi tilanteen, jossa työntekijän kollega oli saanut huomattavan palkankorotuksen, mutta tämä itse oli jäänyt ilman. Heidän työtehtävänsä ja

kokemuksensa työssään olivat samat. Työntekijä ei itse kyennyt löytämään syytä siihen, miksi kollegansa ansaitsi korotuksen, mutta hän ei. Esityksessä ei käydä läpi, oliko tämä tilanne sallittua vai ei eikä sitä, mitä tapauksen jälkeen tapahtui. Työntekijä on kuitenkin itse kokenut tulleeensa väärin kohdelluksi ja sitä kautta yhdenvertaisuus ei hänen kohdallaan toteudu työpaikalla.

Kiistoja siitä, onko jokin tilanne ollut yhdenvertaista kohtelua työpaikalla vai ei, on erittäin paljon. Välimaa (2011) kirjoittaa Ruotsissa tapahtuneesta tilanteesta, jossa kolme miestä oli saanut potkut kirjoiteltuaan työnantajan mielestä asiattomuuksia Facebookissa. Ensimmäinen tapaus oli vuokratyöfirman kautta Volvolla töissä ollut työntekijä, joka arvosteli Volvon tehdasta ”hullujen huoneeksi” omalla Facebookseinällään. Työnantaja ei hyväksynyt tällaista kirjoittelua, vaan lopetti vuokratyöntekijän työsuhteen. Kaksi muutakin vuokratyöntekijää koki saman kohtalon Facebook - kirjoittelunsa vuoksi. Työnantajalla on lupa irtisanoa tällaisessa tapauksessa työntekijänsä viitaten luottamuspuolaan. Työnantajaansa ei saa julkisesti solvata missään tapauksessa tai muodossa. Se on toinen kysymys, olivatko työntekijät näissä tapauksissa todella loukanneet työnantajaansa niin pahasti, että irtisanominen oli aiheellista. (Välimaa 2011.)

Eräs tapaus, joka on pitkään ollut eri medioissa esillä, on auto- ja kuljetusalan työntekijäliiton AKT:n työntekijän Hilikka Ahteen ja tämän esimiehen Timo Rädyn välillä tapahtunut syrjäntäepäily vuonna 2011. Ahde kertoi esimiehensä Timo Rädyn syyllistyneen työpaikkakiusaamiseen vuosina 2006-2012. Tapaus eteni nopeasti aluehallintovirastosta poliisille ja syyte nostettiin Rätystä vastaan maaliskuussa 2013. Syyttäjän haastehakemuksen mukaan Rätty oli kohdellut Ahdetta erittäin epäasiallisesti vuosien ajan. Tämä oli ilmennyt esimerkiksi huutamisena, epäasiallisena tehtävien antamisena ja vuoden 2009 jälkeen täydellisenä puhumattomuutena, huomiotta jättämisenä ja henkisenä väkivaltana. Rätty sai potkut vuonna 2012 AKT:sta. Myös Ahde oli irtisanottu samana keväänä, mutta tämä peruttiin muutaman viikon kuluttua. Rättyä syytetään nyt työturvallisuusrikoksesta ja pahoinpitelystä. (Vähäsarja 2013.)

Toinen esimerkki löytyy hotellialalta. Vuonna 2013 Palace Kämp Group oli vaihtanut perhevapaalta palaavan työntekijänsä työnkuvaa ja sen kautta palkkausta. Tapauksen

vuoksi työntekijä nosti syytteet työnantajaansa kohtaan työsyRJinnästä. Helsingin käräjäoikeus kuitenkin hylkäsi syytteet sillä perusteella, että työnantajalla on työjohtovaltaansa käyttäen oikeus muuttaa työntekijänsä tehtäviä näkemällään tavalla. Palace Kämp Groupissa oli tapahtunut työntekijän perhevapaan aikana organisaatiotason muutoksia, joten myyntipääällikkö-nimikkeellä perhevapaalle jäänyt työntekijä sai palattuaan nimikkeen Account Manager. Työsuojelun puolesta työ Sopimuslaki suojelee perhevapaalta palaavaa työntekijää siten, että tälle on mahdollisuuksien mukaan annettava samat tehtävät, mitä hänellä ennen vapaitaan oli ollut. Jos tämä ei kuitenkaan jostain syystä ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava muuta vastaavaa työtä organisaatiossa. (Surakka 2013b.) Kyseisessä tapauksessa työnantaja ei siis ollut toiminut väärin.

3.4 Työhyvinvointi edistää yhdenvertaisuutta

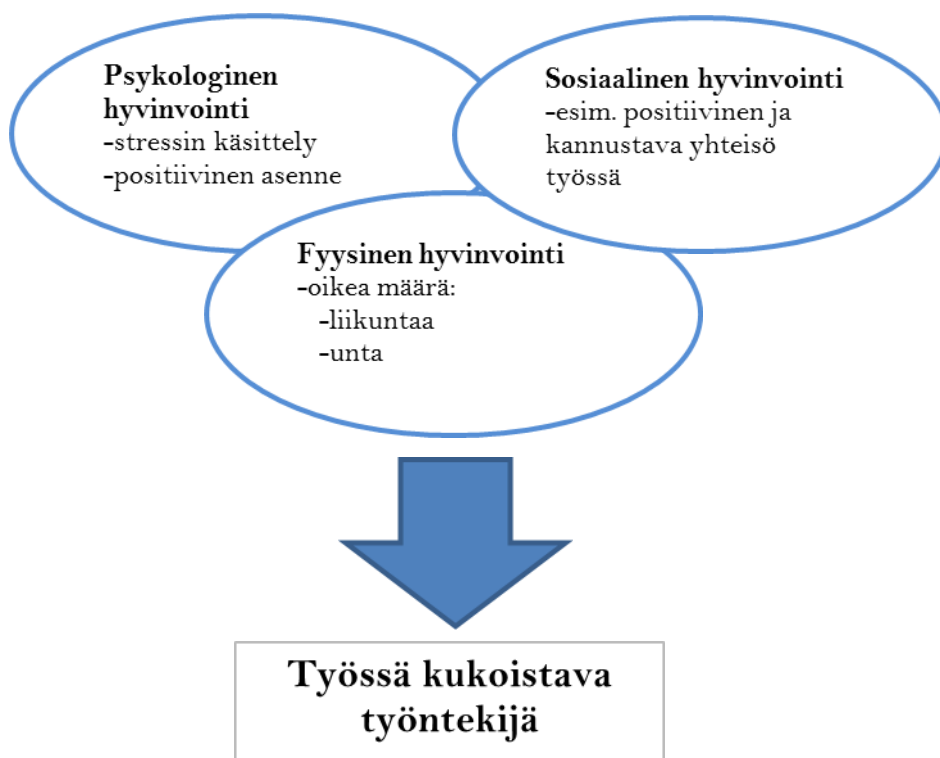
Työhyvinvointi on suoraan yhteydessä yhdenvertaisuuteen työpaikalla. Jos työntekijät voivat työssään hyvin ja ovat tyytyväisiä johdon päätöksiin, kokevat he myös työpaikkansa yhdenvertaiseksi. Jos työntekijä tuntee tulleen kohdelluksi väärin tai huomaavansa toisen suosimista, hänen hyvinvointinsakin työssä laskee, joka vaikuttaa heti työntekijän motivaatioon tehdä töitä.

Mikä vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin hänen työssään? Dewe & Cooper (2012, 4) mainitsevat, että ekonomistien ja ammatillisten psykologien mukaan tyytyväisyyteen työssä vaikuttavat monet muutkin asiat kuin hyvä palkka ja korkea asema työpaikalla. Heidän mukaansa siihen vaikuttaa enemmänkin mielekäs suhde työhön, tunne siitä, että työllä on merkitystä ja se, että on luotettu osa työyhteisöä. Ennen kaikkea myös se, että työelämä on tasa-painossa muun elämän kanssa. (Dewe & Cooper 2012, 4.) Työssä viihtymiseen vaikuttavat myös hyvä työilmapiiri, sukupuolten välinen tasa-arvo ja mahdollisuudet vaikuttaa työn laatuun (Surakka 2012).

Onnellisuuteen työssä ja samalla hyvinvointiin vaikuttavat työtuntien määrä, työn laatu, työmatkat ja suhteet työkavereihin (Dewe & Cooper 2012, 4). Työhyvinvoinnissa ja töissä jaksamisessa on aina sekä fyysinen että henkinen puoli. Työilmapiiriin vaikuttavat kaikkien työyhteisöön kuuluvien väliset suhteet. Henkilöstön riittävyys on myös yksi

asia, mikä vaikuttaa suoraan hyvinvointiin. Jatkuva kiire stressaa ja on pidemmällä ajanjaksolla haitaksi kaikille työyhteisön jäsenille. Silläkin on vaikutusta, kuinka hyvin työntekijä hallitsee ja osaa tehtävänsä. Esimiehellä on tietenkin myös suuri rooli työhyvinvoinnissa jo päivittäisjohtamisesta alkaen. (Petäjaniemi 2003.) Esimiehen rooli ja toiminta vaikuttaa myös suoraan siihen, kuinka yhdenvertaiselta työpaikka työntekijästä tuntuu.

Työntekijän hyvinvointiin vaikuttaa työpaikalla kolme eri komponenttia. Kukoistava työntekijä rakentuu psykologisesta, sosiaalisesta ja fyysisestä hyvinvoinnista. (Kuvio 1.) Yhdenvertaisuus työpaikalla edistää työntekijän sosiaalista hyvinvointia. Vaikka työ itsessään olisi henkilön mielestä mielekästä ja työntekijä nauttisi siitä paljon, vaikuttaa työyhteisön negatiivisuus ja epätasa-arvoinen kohtelu työssä viihtymiseen. Työtä ei pelkäänsä itse työtehtävien mielekkyyden vuoksi jaksaa tehdä. Työntekijän motivaatiokin kärsii jos työyhteisö ei ole kannustava ja positiivinen. Myöskään se, että pelkkä sosiaalinen hyvinvointi on kunnossa, ei tee työntekijästä motivoitunutta ja ns. kukoistavaa työntekijää. Kaikki nämä kolme komponenttia vaikuttavat yhtä paljon työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin työssään. (Robertson & Cooper 2011, 4.)



Kuvio 1. Robertsonin & Cooperin (2011) näkökulma siitä, mistä komponenteista rakentuu työssään kukoistava työntekijä.

Työntekijöillä on usein ikävä piirre kiinnittää työyhteisössä enemmän huomiota ikäviin asioihin ja virheisiin kuin hyviin ja positiivisiin asioihin (Heiske 2001, 163). Tällöin myös yhdenvertaisuutta koskevissa asioissa huomataan ennemmin ne tilanteet, joissa ei täysin pysytä yhdenvertaisina. Jokaista työntekijää esimies ei kuitenkaan pysty jokaisessa tilanteessa kohtelemaan täysin samalla tavalla kuin toista. Johtaja joutuu väistämättä työyhteisön syyllistämäksi, jos yhteisössä ilmenee ongelmia, eikä johtaja koskaan voi olla täysin virheetön. (Heiske 2001, 173.) Hyvässä ilmapiirissä ja terveessä työyhteisössä työntekijät eivät yritä löytää virheitä toistensa ja esimiestensä töistä. Hyvä ilmapiiri edistää yhdenvertaisuutta sekä kollegoiden kesken että esimiehen ja alaisen välisessä suhteessa.

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksen tarkoituksena oli alun perin tutkia viranomais- ja päättäjälinten näkökantoja yhdenvertaisuudessa työssä sekä työsuojelua koskevissa asioissa. Tämä ei valitettavasti onnistunut, sillä tahojen haluttomuuden vuoksi osallistua haastatteluihimme. Tutkimus päädyttiin sen sijaan tekemään kyselytutkimuksena ravintoloiden salihenkilökunnalle (liite1). Tutkimuksen kautta pyrittiin selvittämään ravintolatyöntekijöiden tietoutta työsuojelusta ja heidän kokemuksiaan mahdollisista epäkohdista työpaikalla.

Opinnäytetyösuunnitelmassa tutkimuksessa oli tarkoitus haastatella työsuojelutarkastajia sekä MaRa ry:n ja PAM:in edustajia. Kaksi työsuojelutarkastajaa antoi tutkimusta varten haastattelun. Emme kuitenkaan saaneet näistä haastatteluista toivomaamme tietoa, joten päädyimme käyttämään haastatteluista ainoastaan lähteenä tietoperustassa. Kyseiset tarkastajat tekivät enimmäkseen tarkastuksia Helsingin Kallion pieniin etnisiin ravintoloihin, jolloin heidän kokemuksensa olivat hyvin rajalliset koko alalta. Etniset ruokapaikat jäivät jo rajauksemme vuoksi tarkastelematta tutkimuksessamme, joten tarkastajan tietämys vastannut tarpeitamme. Tarkoituksena oli alun perin haastatella ainakin kolmea eri työsuojelutarkastajaa ja yhtä edustajaa sekä MaRa ry:lta että PAM:ilta, jotta tutkimukseen olisi saatu mahdollisimman monia erilaisia näkökantoja.

Työntajien etujärjestö Majoitus- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n edustajan haastattelua ei tehty, sillä he ilmoittivat, että resurssipulan vuoksi ehdi haastateltavaksi. MaRa ry on ollut päättämässä työehtosopimukseen liittyvistä asioista, joten heidän näkökulmansa asioihin olisi ollut työn kannalta merkittävä. Kolmen eri tahon näkemyksistä olisi tullut tarpeeksi materiaalia vertailua varten. Työntekijöiden etujärjestöltä Palvelualojen ammattiliitto PAM:ilta emme saaneet vastausta useista yhteydenotoista huolimatta. PAM on Suomen suurin palvelualojen ammattiliitto ja se sopii 50 eri työehtosopimuksesta työnantajajärjestöjen kanssa. PAM:illa on kokemusta 13 vuotta ravintola-alan työehtojen näkökulmasta, joten heiltä olisimme varmasti saaneet paljon merkittävää tietoa.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Näiden ongelmien vuoksi tutkimuksessa lähdettiin etenemään aivan toiseen suuntaan ja päädyimme käyttämään opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällisellä tutkimuksella saadaan vastaus kysymyksiin, joita voidaan tulkita numeroina ja prosentteina ja tulosten esittelyssä käytetään taulukoita ja kuvioita (Heikkilä 2008, 18). Tutkimuksen rajaus haluttiin pitää työajoissa ja yhdenvertaisuudessa työpaikalla. Tutkimusongelma muuttui hieman ja päädyimme hakemaan puolestamme työntekijöiden näkökulmasta asiaan.

Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi valittiin fyysinen kyselytutkimus, joka rakennettiin tietoperustan ja omien kokemuksiemme pohjalta. Tavoitteena oli saada sata vastaajaa kyselyyn, jonka vuoksi kiersimme Helsingin keskustan ravintoloita, kunnes olimme saaneet sata vastausta. Valitsimme ravintolat rajauksemme sisältä eli kohderavintoloiden tuli olla a-oikeudellisia ruokaravintoloita. Kahvilat ja etniset ravintolat jätimme rajauksemme ulkopuolelle, joten niissä emme käyneet.

Tavoite saavutettiinkin noin viikon kiertelyllä. Tutkimusta tehtiin 14.10.-21.10.2013 välisenä aikana. Ajankohta valittiin siksi, että Helsingissä monilla oli tuolloin syysloma, mikä vähensi oletettavasti ravintoloiden asiakasmääriä. Asiakasmäärien vähentyessä, ravintoloissa on hiljaisempaa, joten toivoimme työntekijöillä olevan enemmän aikaa vastata kyselyymme. Ravintoloille ei luvattu palkintoa motivaatioksi vastaamisesta, mutta päätimme kuitenkin lopulta palkita yhden ravintolan sen korkeasta vastausprosentista ja aktiivisuudesta. Kiitokseksi vastaamisesta veimme heille kaksi pussia karkkia.

Nopeasti täytettävissä oleva kyselylomake sopi ravintolan salityöntekijöille heidän työnsä kiireyden takia. Tutkimuksella haluttiin selvittää ravintolatyöntekijöiden kokemuksia ja havaintoja ravintolamaailmasta. Rajaus kohdistui salihenkilökuntaan ravintoloissa, jotka sijaitsevat Helsingin keskustan alueella. Eräänä rajauksen kriteerinä oli, että tutkimus kohdistettiin ruokaravintoloihin, joilla tuli olla a-oikeudet.

Tutkimuksesta rajattiin pois salissa työskentelevät esimiehet, sillä he vastaavat paljolti siitä, tapahtuuko ravintolassa epäkohtia juuri työaika- ja yhdenvertaisuusasioissa. Myös

etniset ruokapaikat ja kahvilat jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, koska muuten tutkimuksesta olisi tullut liian laaja.

Analysoimme tuloksiamme luotettavuutta ja yleistävyyttä Taanilan (2013) prosenttiosuuden luottamusvälin laskukaavaa hyödyntäen. Luottamusväli tarkoittaa sitä, että esimerkkitapauksessa 90 % luottamusväli on 15-20 %. Tämä puolestaan tarkoittaa sitä että 90 % varmuudella todellinen prosenttiosuus sisältyy luottamusväliin 15-20 %. Toisin sanoen jos vastausprosenttimme on 18, niin luottamusväli kertoo, että todellisuudessa tulos on 90 % varmuudella 15-20 %. (Taanila 2013.) Aineiston perusteella ei voida suoraan yleistää, että ravintola-alalla tapahtuu tilanne x:ää 18 prosenttisesti, sillä otantanamme on varsin suppea määrä ravintola-alan työntekijöitä melko satunnaisesti valituista Helsingin keskustan ravintoloista.

4.2 Kyselylomake

Kyselylomakkeiden laatimiseen annetaan muutamia yleisiä ohjesääntöjä. On oleellista, että tutkimuksen tavoitteiden on oltava täysin selvillä ennen kyselyn laatimista. Tutkijan tulee tietää mihin kysymyksiin hän on hakemassa vastauksia. On myös varmistettava, että tutkittava asia saadaan selville kyselylomakkeen avulla. Aineisto, jota kerätään kyselyn avulla, käsitellään yleensä kvantitatiivisesti. Kyselylomakkeen tulee olla ulkoasultaan selkeä, siisti ja houkuttelevan näköinen. Kyselyssä tulee myös kysellä vain yhtä asiaa kerrallaan. (Heikkilä 2008, 47-48.)

Tutkimuksessamme käytettiin kyselylomaketta sen vuoksi, että vastaajan on helppoa ja nopeaa vastata siihen. Suurin osa kyselyyn vastanneista vastasi kyselyyn työnsä ohessa. Ravintolassa työskentely on usein niin hektistä, ettei haastattelu olisi ollut mahdollista. Tutkimuksen aihe on myös varsin arkaluonteinen, minkä vuoksi kyselylomakkeeseen vastaajan on helpointa vastata anonymisti. Kyselylomake koostui enimmäkseen kyllä- ja ei-vaihtoehtoista. Teimme myös yhden monivalintakysymyksen siitä, mitä kaikkea seuraavista vastaaja oli työpaikallaan huomannut. Vastaajan tuli rastittaa havaitsemansa asiat listasta. Lopussa käytimme myös yhtä avointa kysymystä, missä vastaaja sai omin sanoin kertoa, mitä hän tekisi, jos huomaisi työpaikallaan työsuojelurikkeen.

Vastaajan profiloinnissa haluttiin tietää jokaisen vastaajan ikä, sukupuoli ja se, onko vastaajalla mahdollista ravintola-alan koulutusta tai työkokemusta. Tutkimuksessa tutkittiin vaikuttavatko vastauksiin sellaiset asiat, kuten esimerkiksi koulutuksen määrä. Tutkimuksen oletuksena oli, että suurin osa työntekijöistä on tehnyt kirjallisen työsopimuksen, mutta asiaan haluttiin varmuus, joten kyselylomakkeeseen lisättiin kysymys: ”Onko työntekijä solminut kirjallisen työsopimuksen?”.

Opinnäytetyömme tietoperusta käsittelee pitkälti työaikoja ja niihin liittyviä lakeja ja säädöksiä, mikä on myös yksi tutkimuksen pääaiheista. Kyselyn avulla haluttiin selvittää, kuinka paljon epäkohtia työaikaan liittyvissä asioissa työntekijöiden näkökulmasta ravintola-alalla löytyy. Toinen suuri aihe tietoperustassa on syrjintä ja yhdenvertaisuus työpaikalla, jonka vuoksi tutkimuksessa kysyttiin työntekijöiltä, ovatko he havainneet kiusaamista, häirintää tai epäasiallista kohtelua työpaikallaan.

Työsuojelutarkastajia haastatteleamalla selvisi, että työterveyspalveluiden tarjoamisessa on usein puutteita, minkä vuoksi lisäsimme aiheesta kysymyksen. Näin saatiin tietää, tarjotaanko työntekijöille työterveyspalveluita ja jos tarjotaan, kokevatko työntekijät ne riittäviksi. Avoimeksi kysymykseksi jätettiin kohta, jossa pyydettiin vastaajia kertomaan omin sanoin, mitä he tekisivät, jos huomaisivat työsuojelurikkeen työpaikallaan.

Teetimme koekyselyn HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun monimuoto- eli aikuisopiskelijoilla. Heiltä saamamme vastaukset olivat riittävän erilaisia keskenään, että koimme kyselylomakkeen toimivaksi ja saavamme sillä kerättyä haluamaamme tietoa. Koekyselyn jälkeen muokkasimme kysymyksiä hieman selkeimmiksi.

4.3 Aineiston keräys

Tutkimuksen aineistoa kerätessä koimme tärkeäksi lähestyä vastaajia henkilökohtaisesti, sillä aihe saattaa olla joillekin hyvin arka ja henkilökohtainen. Oletimme saavamme enemmän vastauksia ollessamme itse paikan päällä kertomassa työntekijöille, ettei heitä tai heidän työnantajaansa yritetä tunnistaa vastauksista. Vastaajille painotimme myös, että vastaaminen ei tuota heille itselleen eikä heidän työnantajalleen minkäänlaista harmia.

Toteutimme tutkimuksen kiertämällä Helsingin keskustassa reilun viikon ajan jokaisena viikonpäivänä ja valitsemalla rajauksen sisäpuolelta ravintoloita summittaisesti.

Kuljimme jalkaisin Helsingin keskustassa valiten satunnaisesti rajauksemme sisälle kuuluvia ravintoloita kyselykohteiksemme. Kyselyitä jaettiin ravintoloihin arkipäivinä lounaan jälkeisenä aikana eli kello 14-17 ja viikonloppuna ravintoloiden avattua ovensa, eli kello 11-15. Kussakin kohteessa salihenkilökunnalle kerrottiin opinnäytetyön aihe ja se, että tutkimukseen kerätään aineistoa kyselyllä, jonka täyttämiseen kuluu korkeintaan kaksi minuuttia. Aineiston keräys ilmeni yllättävän haastavaksi. Osa työntekijöistä oli selvästi epävarmoja siitä, oliko heidän lupa täyttää kyseistä työoloja koskevaa kyselyä ilman työnantajansa lupaa. Osa henkilöistä puolestaan oli vastahakoisia vastaamaan kyselyyn ajanpuutteeseen vedoten. Tietyissä paikoissa vastaanotto oli suopeampi ja työntekijät olivat aidosti kiinnostuneita asiasta. He kommentoivat aiheen olevan tärkeä alalle ja sanoivat kyselyn pistävän miettimään tosissaan työoloja omalla työpaikallaan. Osasta kohderavintoloista saatiin vastaukset välittömästi. Osaan kohderavintoloista jätettiin nippu kyselyitä ja ne haettiin myöhemmin pois täytettyinä. Näihin ravintoloihin, joihin jätettiin kyselyitä, painotettiin, että vastauksia halutaan ainoastaan salihenkilökunnalta pois lukien esimiehet.

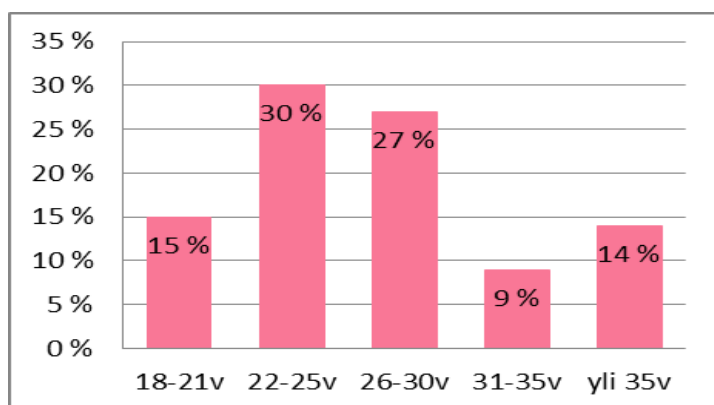
Kohderavintolat valittiin satunnaisesti rajauksen sisältä. Vastaajat valikoituivat henkilöstöstä lähinnä sen mukaan, ketkä olivat tuolloin työvuorossa, kun kävimme paikan päällä tai sinä aikana, kun kyselyt olivat ravintolassa. Vastauksia saatiin keskimäärin kolme kustakin ravintolasta. Vastajia saatiin tavoittemme mukaan yhteensä 100 ja vastaajat työskentelevät 33 eri Helsingin keskustan ravintolassa. Kolme ravintolaa kieltäytyi vastaamasta kyselyymme vedoten erilaisiin syihin.

5 Tulokset

Tuloksia on analysoitu muutamalla tavalla. Ensimmäiseksi käymme läpi kaikki vastaajat kokonaisuutena, heidän profiilinsa ja, kuinka paljon mitään vastausta olemme saaneet. Työaikoihin liittyvät ongelmat käsitellään omana alueenaan ja epätasa-arvoiseen kohteluun liittyvät omanaan. Myös työterveyshuollon järjestämistä analysoidaan kaikkien vastausten perusteella. Tämän jälkeen vertailemme naisten ja miesten välisiä eroja erityisesti työaikoihin liittyen, sillä niissä näyttäisi olevan eniten eroja. Lopuksi vertailemme vielä koulutuksen ja alan työkokemuksen määrän vaikutusta vastauksiin ja työntekijöiden tietämiseen siitä, mitä ongelmatilanteissa tulee tehdä.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimuksen otanta koostuu suurimmaksi osaksi naisista (68 %), sillä huomasimme että Helsingin ravintoloissa salipuolella työskentelee paljon enemmän naisia kuin miehiä. Vastaajien ikähaarukka on kohtalaisen laaja. Nuorin vastaaja on 18-vuotias ja vanhin 56-vuotias. Suurimmat ikäryhmät ovat 22-25-vuotiaat, joita on 30 % ja 26-30-vuotiaat, joita on 27 %. Vastaajista 9 % on 31-35-vuotiaita. Alle 22-vuotiaita on 15 % ja yli 35-vuotiaita 14 %. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden (n=100) ikäjakauma.

Vastaajista 63 % oli saanut jonkinasteista ravintola-alan koulutusta. Tämä tarkoittaa, että reilu kolmannes vastaajista ei ole käynyt mitään ravintola-alan koulua. Suurin osa vastaajien koulutuksista on kestänyt 3 vuotta, joka on yhden ammattikoulun tai

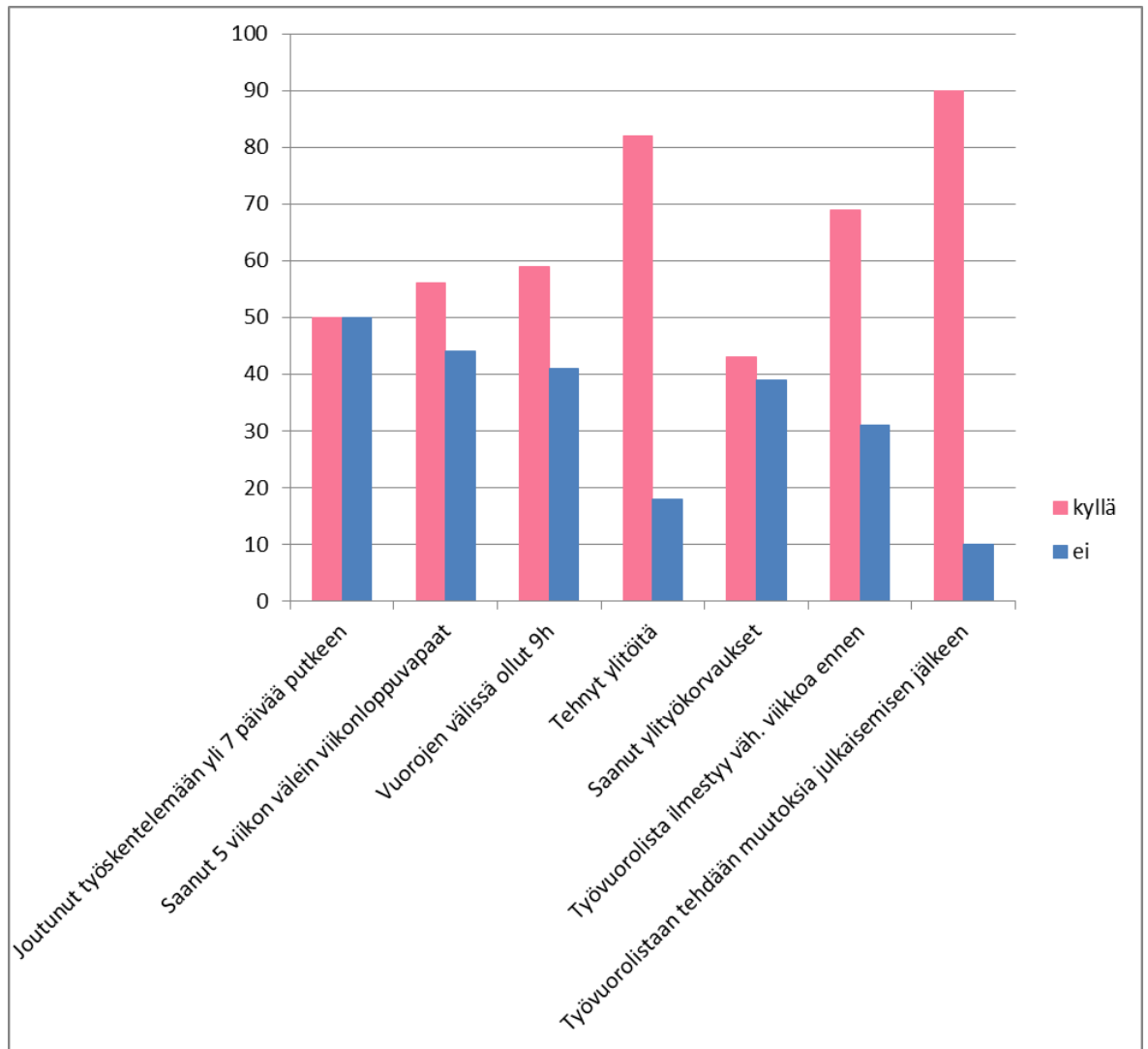
mahdollisesti myös ammattikorkeakoulun tutkintoa vastaava aika. Kuitenkin 12 % oli käynyt jopa 5-7 vuotta ravintola-alan kouluja.

Ylivoimaisesti eniten (51 %) vastaajilla on yli 5 vuotta alan työkokemusta. Vastaajista 31 % on ehtinyt työskentelemään 3-5 vuotta alalla. Aineiston mukaan 10 % on tehnyt 1-2 vuotta töitä alalla ja lähes yhtä moni alle vuoden. Yli puolilla vastaajista on sekä alan koulutusta että kokemusta useampi vuosi. Reilu viidesosa vastaajista on uusia tulokkaita alalla. Heillä ei ole alan koulutusta eikä vielä kovinkaan paljon työkokemustakaan.

Työsuhteen alkaessa on molempien osapuolten kannalta järkevää laatia kirjallinen työsopimus, jotta ei myöhemmin synny epäselvyyksiä työsuhteen ehdoista. Lähes kaikilta vastaajilta löytyy nykyisen työnantajan kanssa tehty kirjallinen työsopimus. Vain 4 % vastasi sen puuttuvan kokonaan.

5.2 Työaikoihin liittyvät epäkohdat ja työterveyshuolto

Ilman työntekijän suostumusta ravintola-alalla ei saa teettää töitä yli seitsemää päivää peräkkäin. Kuitenkin puolet kaikista vastaajista oli joutunut työskentelemään yli seitsemän päivän jaksoja omaa suostumustaan. Yli seitsemän päivän työputkia on siis hyvin usein ravintola-alalla. Kahden päivän peräkkäinen viikonloppuvapaa tulisi olla vähintään viiden viikon välein, mutta tutkimuksen mukaan tämä toteutui vain 44 % vastaajien kohdalla. Yli puolet vastaajista joutui siis olemaan yli viisi viikonloppua peräkkäin töissä, ilman kahden peräkkäisen päivän vapaita. Yhdeksän tunnin vuorojen välinen lepoaika toteutui taas vain 41 % vastaajista. Lähes 60 % vastaajista joutui tulemaan puolestaan seuraavaan työvuoroon alle yhdeksän tuntia edellisen työvuoron loppumisesta. Kuviosta 3 näkee jakauman, kuinka moni kaikista vastaajista vastasi työaikoihin liittyvissä kysymyksissä myöntävästi ja, kuinka moni kieltävästi.



Kuvio 3. Kaikkien vastaajien (n=100) vastausjakauma työaikaan liittyvissä epäkohdissa.

Ylitöitä tehtiin kyselymme mukaan varsin paljon. Jopa 82 % vastaajista oli tehnyt esimiehen kanssa sovittuja ylitöitä. Huolestuttava tulos onkin siinä, että vain reilut puolet ylitöitä tehneistä vastaajista kertoi saaneensa näistä ylitöistä vaadittavat korvaukset. Jopa 48 % kertoi jääneensä ilman ylityökorvauksia. (Kuvio 3.) Kaikki työntekijät eivät välttämättä ole osanneet tai uskaltaneet edes vaatia ylityökorvauksia työnantajaltaan.

Lähes kaikissa ravintoloissa oli käytössä kirjallinen työvuorolista. Ainoastaan yksi vastaaja kertoi, ettei hänen työpaikaltaan löydy työvuorolistaa. Työaikalain 35 §:n mukaan työvuorolista on toimitettava työntekijöille kirjallisena ja hyvissä ajoin, vähintään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Yli kaksi kolmasosaa kyselymme vastanneista kertoi, että heidän työvuorolistansa ilmestyy lainmukaisesti

viikkoa ennen sen alkamisajankohtaa. Jopa 31 % vastaajista kuitenkin myönsi, ilmestyy ajoittain myöhemmin kuin viikkoa ennen. Tutkimuksemme mukaan 90 % vastanneiden työpaikoilla työvuorolistoihin tehtiin muutoksia julkaisemisen jälkeen. Tämä on täysin sallittua työntekijän suostumuksella. Tutkimuksesta ei kuitenkaan selviä, oliko kyseessä työntekijän suostumuksella muutosten tekeminen vai ilman suostumusta.

Tutkimuksemme mukaan 84 vastaajaa nauttii työnantajansa järjestämistä työterveyspalveluista. Kymmenen vastaajaa ei tutkimuksen mukaansa saa työterveyspalveluita työnantajaltaan. Informaatio kulkee myös muutamalla työpaikalla huonosti, sillä kuusi vastaajaa eivät tiedäneet, onko heille järjestetty työterveyshuolto vai ei. Näistä 84 vastaajasta, joilla työterveyspalvelut kuuluvat työsuhteeseensa, ainoastaan 71 kokee ne riittäviksi. Jopa 12 vastaajaa eivät siis ole tyytyväisiä työnantajansa tarjoamiin työterveyspalveluihin.

5.3 Epätasa-arvoiseen kohteluun liittyvät kokemukset ja epäkohdat

Tutkimuksen mukaan 30 % työntekijöistä oli huomannut työpaikallaan kiusaamista, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Kyselyssä listattiin erilaisia ikäviä tilanteita ja epäkohtia, mitä olettamuksemme mukaan työpaikoilla olisi mahdollista tapahtua ja vastaajia pyydettiin valitsemaan, mitä kaikkea vaihtoehtoista he olivat itse havainneet työpaikallaan. (Taulukko 1.) Ehdottomasti suurimmaksi epäkohdaksi nousi tilanne, jossa työntekijän toivottiin jäävän töihin sovitun työajan jälkeen. Jopa 73 % vastaajista mainitsi havainneensa tällaista työpaikallaan. Ravintolatyö saattaa olla hyvinkin ennustamatonta, jonka vuoksi muutoksia työaikoihin ja tehtyihin työtunteihin tulee väistämättä jonkin verran. Taulukkoon 1 on koottu havaitut epäkohdat työpaikoilla suuruusjärjestykseen eniten huomattavasta asiasta vähiten huomattuun.

Taulukko 1. Vastaajien (n=100) havainnot työpaikaltaan

Työntekijän toivotaan jäävän sovitun työajan jälkeen töihin	73 %
Joudut tulemaan töihin vapaapäivänäsi	52 %
Työsopimuksessa luvattu tuntimäärä ei täyty	31 %
Työvuorotoiveet toteutetaan epätasa-arvoisesti	30 %
Työtapaturmia	27 %
Vuorosi perutaan sinulta kysymättä	25 %
Sama työntekijä joutuu aina tekemään ei-halutut tehtävät	21 %
Työntekijää suositaan sukupuolen perusteella	15 %
Ei ole huomannut mitään näistä	14 %
Väkivallan uhkaa	9 %
Seksuaalinen häirintä	6 %
Työntekijää suositaan seksuaalisen suuntautumisen perusteella	1 %

Toiseksi eniten nousi esille se, että vastaajat joutuivat tulemaan vapaapäivänään töihin. Yli puolet vastaajista (52 %) mainitsi tämän toteutuneen työpaikalla. Lähes kolmasosa (30 %) vastaajista sanoi, että työvuorotoiveet toteutetaan heidän mielestään epätasa-arvoisesti. (Taulukko 1.) Muita syrjintätapauksia listassa olivat ”Sama työntekijä joutuu aina tekemään ei-halutut tehtävät” ja ”Työntekijää suositaan sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella”. Noin viidesosa vastaajista oli havainnut, että tietyt työntekijät päätyvät tekemään kerta toisensa jälkeen niin sanotut ei-halutut työtehtävät. Vastaajista 15 % kertoi huomanneensa sukupuolen perusteella tapahtuvaa suosintaa, mutta vain yksi vastaaja oli kokenut suosintaa seksuaalisen suuntautumisen perusteella. (Taulukko 1.)

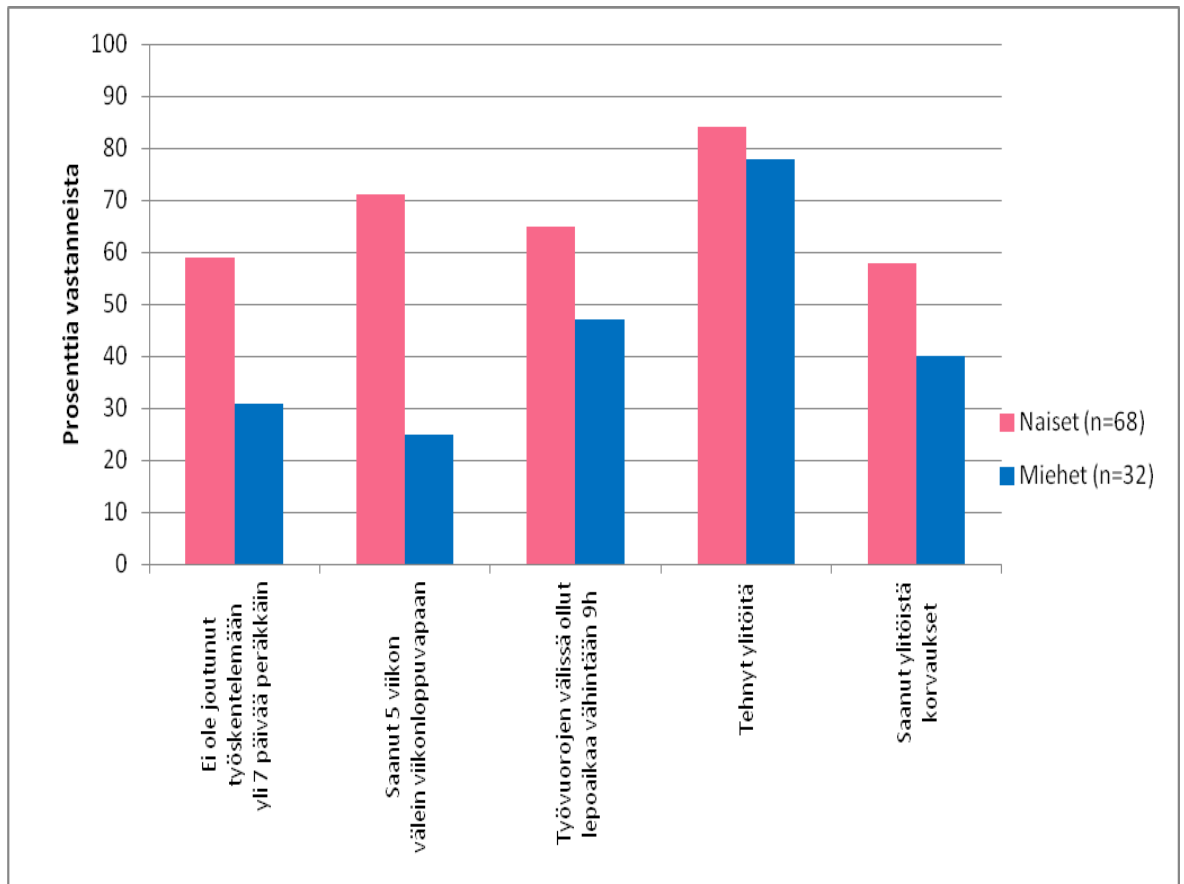
Lähes kolmannes vastanneista (31 %) ei kyselyn mukaan myöskään ollut saanut työsopimuksessa luvattua tuntimäärää töitä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sopimuksessa työntekijälle luvataan keskimäärin 90h tuntia kolmessa viikossa, mutta työntekijä saa jatkuvasti vain 80h töitä. Työtapaturmia puolestaan oli havainnut 27 % tutkimukseen osallistuneista. Tutkimuksen mukaan neljäsosa työntekijöistä oli myös kokenut tilanteen, jossa hänen vuoronsa peruttiin kysymättä häneltä. Vähiten kyselyyn vastanneet olivat havainneet seksuaalista häirintää (6 %) ja väkivallan uhkaa työssään (9 %). Yli kymmenesosa (14 %) vastanneista ei ollut huomannut mitään listan kohdista työpaikallaan. (Taulukko 1.)

Haastattelemamme työsuojeluviranomaiset Katja-Pia Jenu ja Tarmo Järvinen mainitsivat molemmat työterveyshuollon yhdeksi suurimmista ongelmakohdista Helsingin ravintoloissa. Tutkimuksemme mukaan kuitenkin 84 % paikoista työnantaja on järjestänyt työntekijöilleen työterveyspalvelut. Kun vastaajilta kuitenkin kysyttiin olivatko he olleet tyytyväisiä työterveyspalveluihin, heistä 14 % mainitsi, etteivät koe palveluita riittäviksi.

5.4 Naisten ja miesten väliset erot

Naisten ja miesten välisten erojen suhteen saatiin mielenkiintoisia tuloksia. Tutkimuksen mukaan ravintoloiden miestyöntekijät kokivat enemmän vääryyksiä työaikalain suhteen. Prosenttiluvut on analysoitu myös Taanilan (2013) prosenttiluvun luottamusväli-kaavan avulla käyttäen arvioitua 95 % luottamustasoa. Arvion mukaan 95 % varmuudella saamamme tulos siis sisältyy luottamusväliin, ja jokaisen prosenttiosuuden luottamusväli on laskettu ja merkitty sulkuihin.

Kuvio 4 kertoo, kuinka naisten ja miesten vastauksissa löytyi huomattavia eroja erityisesti työaikaan liittyvissä kysymyksissä. Kolme ensimmäistä palkkia kertovat, kuinka miesten kohdalla lainmukaisten asioiden toteuttamiset ovat jääneet vähäisemmäksi kuin naisilla. Tämän vuoksi miesten palkit ovat kolmessa ensimmäisessä kohdassa paljon lyhyemmät kuin naisten palkit. Ylitöiden kanssa tilanne kääntyy hieman vastakkaiseksi, sillä tuloksien mukaan naiset ovat joutuneet suhteessa miehiin, tekemään enemmän ylitöitä. Molemmille sukupuolille on myös maksettu ylityökorvaukset huonosti. Naiset ovat nämä korvauksetkin saaneet hieman miehiä huonommin.



Kuvio 4. Naisten (n=68) ja miesten (n=32) väliset erot työaikaan liittyvissä kysymyksissä.

Miehistä 31 % (luottamusväli 15-47 %) ei ollut joutunut ilman suostumustaan olemaan yli seitsemän peräkkäistä päivää töissä. Samainen luku naisten puolella oli jopa 59 % (luottamusväli 47-71 %). Naiset eivät siis olleet joutuneet niin usein tekemään yli 7 työpäivän putkia, kuin miehet. Miehet kokivat myös saavansa huomattavasti huonommin lakisääteisiä viikonloppuvapaita kuin naiset. Heistä ainoastaan 25 % (luottamusväli 10-40 %) ilmoitti saaneensa viiden viikon välein kahden päivän peräkkäistä viikonloppuvapaita, kun taas naisista 71 % (luottamusväli 60-82 %) sanoi saaneensa nämä lakisääteiset vapaat. Myös vain alle puolet miehistä oli saanut lainmukaisen lepoajan työvuorojensa väliin. Naisista 65 % taas kertoi vuorojensa välissä olevan vähintään 9 tuntia.

Miehet olivat kuitenkin suhteessa tehneet hieman vähemmän ylityötä kuin naiset.

Ylityökorvaukset maksettiin molemmille sukupuolille kovin huonosti. Naisista lähes 60 % sai korvaukset, kun taas miehistä vain 40 %. (Kuvio 4.)

Kyselimme työntekijöiltä, mitä seuraavista epäkohdista he olivat havainneet työpaikallaan. Taulukossa 2 on eroteltu naisten ja miesten vastausprosentit. Vastaajat olivat voineet havaita useampia tapauksia, eikä heidän tarvinnut valita vain yhtä kohtaa listalta.

Taulukko 2. Naisten (n=68) ja miesten (n=32) huomaamat asiat liittyen epätasa-arvoon ja syrjintään työpaikalla

	Naiset %	Miehet %
Työvuorotoiveet toteutetaan epätasa-arvoisesti	24 %	44 %
Joudut tulemaan töihin vapaapäivänäsi	51 %	53 %
Vuorosi perutaan sinulta kysymättä	21 %	34 %
Sama työntekijä joutuu aina tekemään ei-halutut tehtävät	19 %	25 %
Seksuaalinen häirintä	6 %	6 %
Työsopimuksessa luvattu tuntimäärä ei täyty	32 %	28 %
Väkivallan uhkaa	9 %	9 %
Työtapaturmia	34 %	13 %
Työntekijää suositaan sukupuolen perusteella	13 %	19 %
Työntekijää suositaan seksuaalisen suuntautumisen perusteella	0 %	3 %
Työntekijän toivotaan jäävän sovitun työajan jälkeen töihin	75 %	69 %
Ei mitään näistä huomannut	13 %	16 %

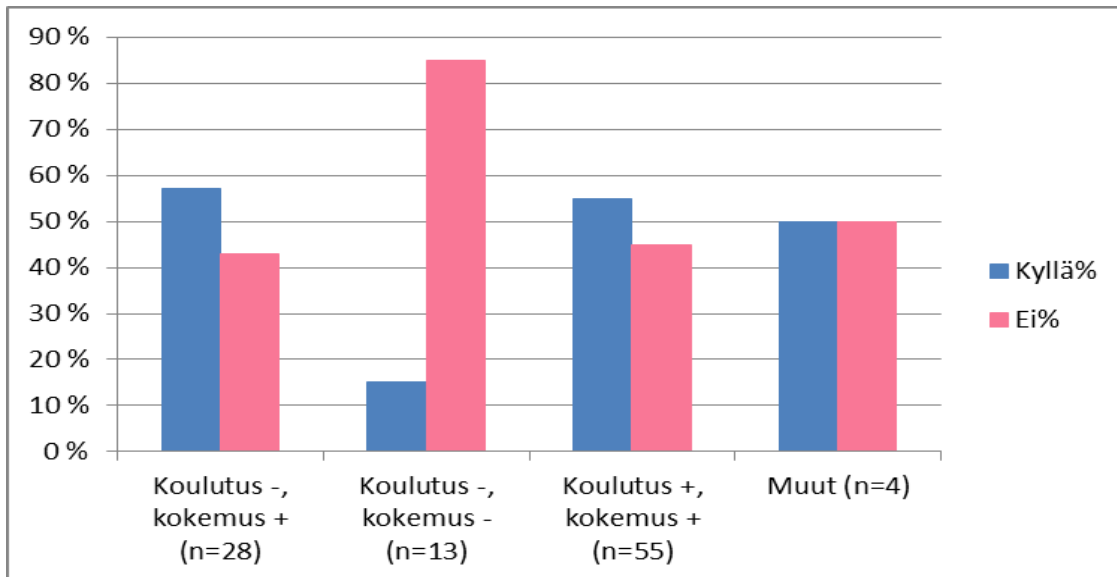
Naiset olivat tutkimuksen mukaan havainneet tai kokeneet suhteessa enemmän työtapaturmia kuin miehet. Tämä ei välttämättä kuitenkaan tarkoita, että naisille sattuisi enemmän tapaturmia, vaan he ovat ehkä huomiokykyisempiä ja olivat havainneet työpaikallaan sattuvia onnettomuuksia herkemmin kuin miehet. Naiset myös kokivat työvuorolistojen laadinnan tasa-arvoisemmaksi kuin miehet. Naisista vain 24 % (luottamusväli 14-34 %) oli sitä mieltä, että vuorotoiveet toteutetaan epätasa-arvoisesti. Miehistä jopa 44 % (luottamusväli 27-61 %) oli tätä mieltä. Kyselyn mukaan miehiltä perutaan vuoroja kysymättä enemmän kuin naisilta. Työntekijän suosimista seksuaalisen suuntautumisen perusteella ei lähes lainkaan ole huomattu. Ainoastaan yksi miespuolinen työntekijä mainitsi havainneensa tällaista. (Taulukko 2.)

5.5 Koulutuksen ja työkokemuksen yhteys vastauksiin

Vastaajat jaettiin neljään eri ryhmään koulutuksensa ja alan työkokemuksensa perusteella. Ensimmäisessä ryhmässä olivat vastaajat (n=28), joilla ei ole lainkaan ravintola-alan koulutusta, mutta sen sijaan heillä on paljon työkokemusta alalta.

Merkitsemme heitä tunnuksin ”koulutus -, kokemus +”, sillä koulutusta ei löydy, mutta kokemusta kylläkin. Seuraavassa ryhmässä ovat vastaajat (n=13), joilla ei ole lainkaan koulutusta eikä paljoa kokemustakaan alalta. Heitä merkitään tunnuksin ”koulutus -, kokemus -”. Kolmannessa ryhmässä, joka on ryhmistä suurin (n=55), ovat työntekijät, jotka ovat saaneet ravintola-alan koulutusta ja lisäksi heillä on kiitettävästi alan työkokemusta. Heidän tunnuksenaan käytetään merkintää ”koulutus +, kokemus +”. Viimeinen ryhmä koostuu vain neljästä vastaajasta, jotka eivät oikein sopineet mihinkään muuhun ryhmään. Heillä osalla on paljon alan koulutusta, mutta ei lähes ollenkaan työkokemusta. Osalla heistä oli myös paljon koulutusta ja alle vuosi alan työkokemusta, jolloin he eivät sopineet aikaisempaan ryhmään. Heidät merkitään nimellä ”muut”.

Yli 7 päivän työputkia olivat joutuneet tekemään eniten ne työntekijät, joilla oli paljon työkokemusta alalta. Koulutuksen määrällä ei näissä näyttänyt olevan merkitystä. Kuvio 5 havainnollistaa sitä, kuinka koulutus ja kokemus vaikuttivat yli 7 peräkkäisen työpäivän tekemisiin.

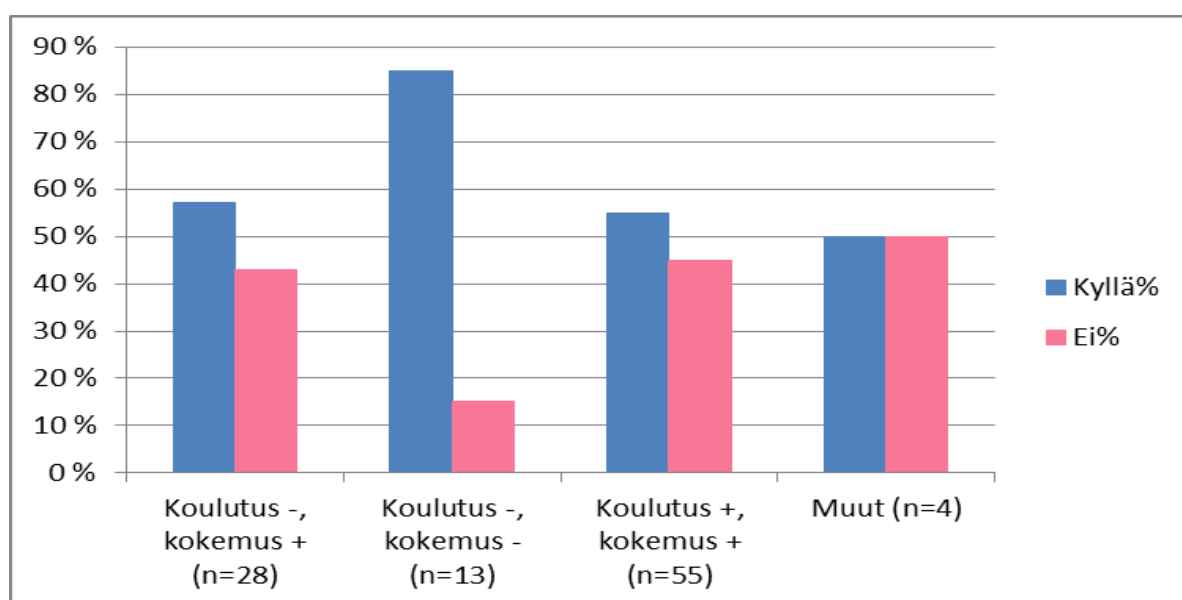


Kuvio 5. Koulutuksen ja työkokemuksen yhteydet siihen, onko työntekijä joutunut olemaan yli seitsemän peräkkäistä päivää töissä.

Vastaajien, joilta löytyy paljon työkokemusta alalta vastaukset työaikaan liittyvissä kysymyksissä ovat hyvin samankaltaiset koulutuksen määrästä riippumatta. Työntekijät, joilla työkokemusta ei vielä ollut kertynyt, oli tutkimuksen mukaan paremmin

työaikalain mukaiset työajat. Reilut puolet pitkän työkokemuksen omaavista työntekijöistä olivat joutuneet olemaan yli seitsemän peräkkäistä päivää töissä. Työntekijät, joilta taas kokemus ja koulutus puuttuivat, vain 15 % (luottamusväli -4-34 %) olivat kokeneet vastaavia työputkia. Näistä neljästä vastaajasta, joilta löytyy alan koulutusta, mutta ei sen suuremmin kokemusta, kaksi kertoi joutuneensa tekemään yli seitsemän päivän putkia töitä. (Kuvio 5.)

Myös 9 tunnin lepoajan saamiseen vaikutti eniten työkokemuksen määrä. Mitä enemmän työkokemusta, sitä enemmän työntekijät olivat joutuneet tyytymään alle 9 tuntiin vuorojensa välissä. Vähemmän kokemusta keränneet olivat suurimmaksi osaksi saaneet aina 9 tuntia lepoaika työvuorojensa väliin.

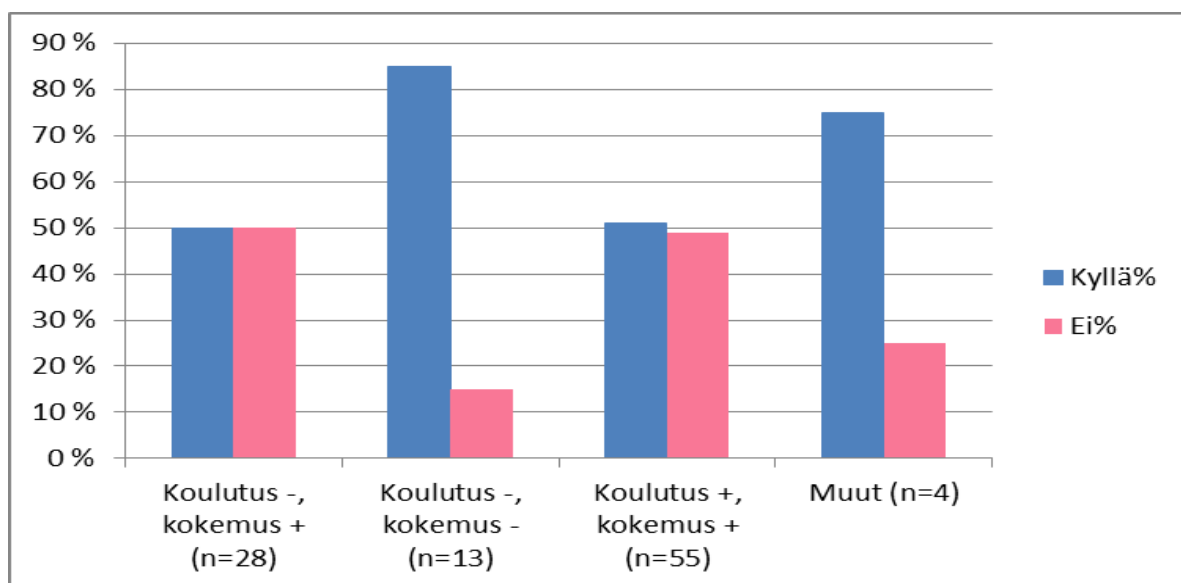


Kuvio 6. Koulutuksen ja työkokemuksen vaikutus siihen, onko työntekijän työvuorojen välissä ollut yli yhdeksän tuntia.

Pidemmän aikaa ravintola-alalla työskennelleistä koulutuksesta riippumatta vain vajaa puolella oli ollut lainmukainen yhdeksän tunnin lepotauko työvuorojensa välissä. Eroja löytyi huomattavasti verrattaessa työntekijöihin, joilla työkokemusta ei ravintola-alalta ollut lähes lainkaan. Vähäinen työkokemus näytti tuottavan vähemmän epäkohtia työaikalain suhteen. Vain 15 % näistä vähäisen työkokemuksen ja koulutuksen saaneista työntekijöistä ei ollut saanut vaadittavaa yhdeksää tuntia työvuorojensa väliin. Jälleen näistä neljästä vastaajasta, jotka eivät sopineet muihin ryhmiin, kaksi vastasi saaneensa

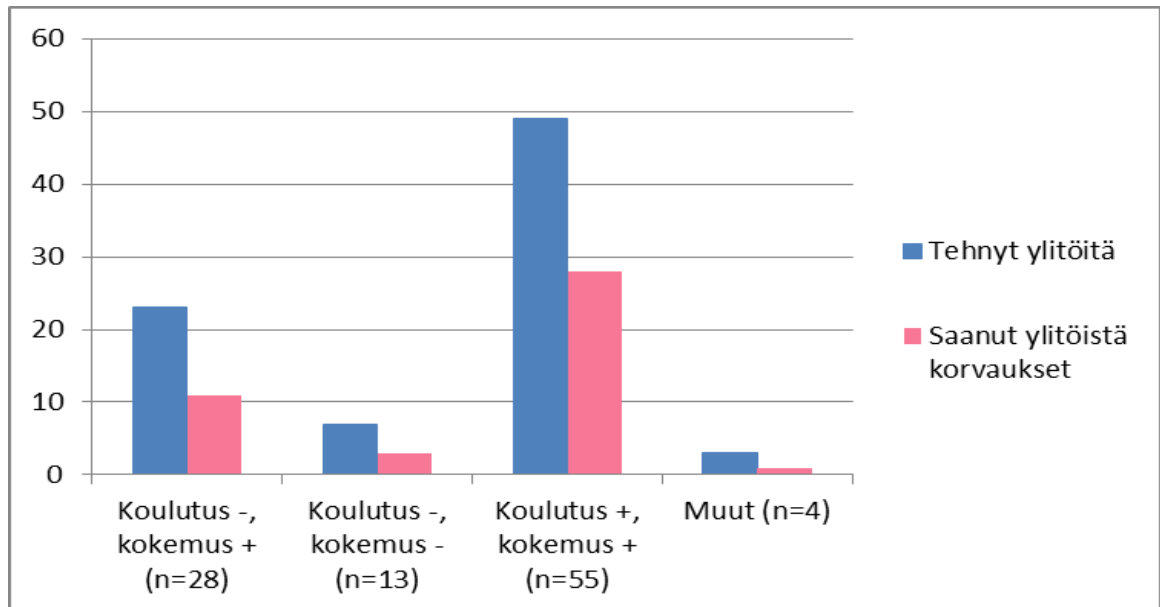
vaadittavan yhdeksän tunnin lepoajan työvuorojensa väliin, jolloin kaksi vastaajista ei ollut sitä saanut. (Kuvio 6.)

Koulutuksella ei näyttänyt olevan työaikoihin liittyvien epäkohtien kohtaamisessa paljoakaan väliä. Työntekijät, joilla ravintola-alan työkokemusta löytyy, noin puolet oli saanut lainmukaisen kahden päivän viikonloppuvapaan vähintään viiden viikon välein, oli heillä sitten koulutusta tai ei. Työntekijät, joilta puuttui koulutuksen lisäksi myös alan työkokemus, jopa 85 % oli saanut vähintään viiden viikon välein kahden peräkkäisen päivän vapaat. (Kuvio 7.) Mitä vähemmän työntekijöillä on alan työkokemusta, sitä vähemmän havaintoja heillä oli tapahtuneista epäkohdista.



Kuvio 7. Koulutuksen ja työkokemuksen yhteys siihen, onko työntekijä saanut vähintään joka 5 viikonloppu kaksi peräkkäistä päivää vapaaksi.

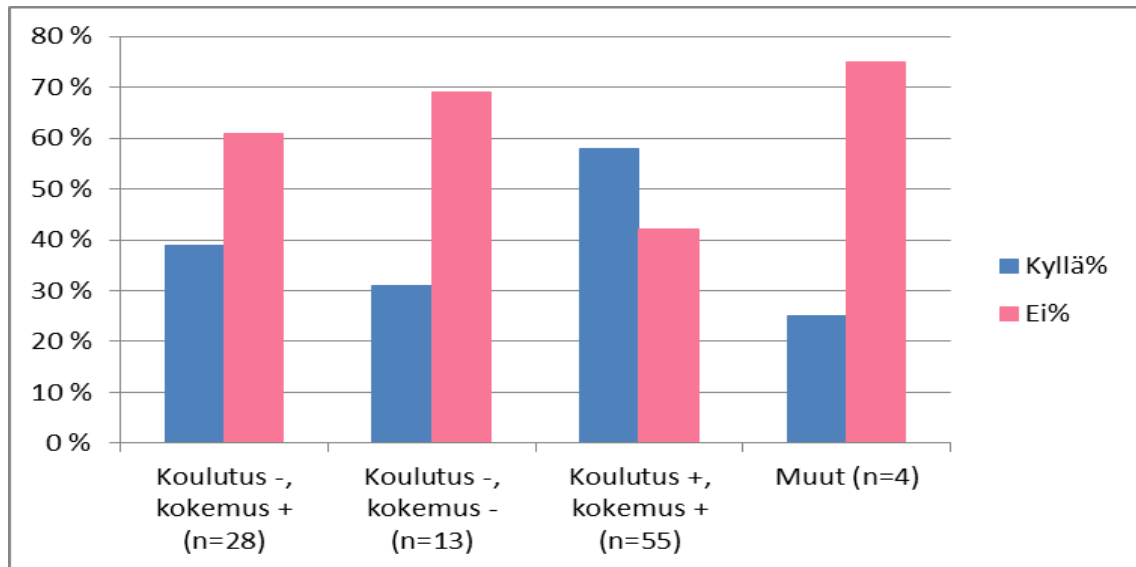
Jälleen pitkän alan työkokemuksen omaavat olivat tehneet enemmän ylityitä, kuin vähemmän alalla olleet. Kuitenkin kaikilla koulutus- ja kokemustaustoilla oli saatu yhtä huonosti korvauksia näistä ylityötunneista. Kuviossa 8 havainnollistetaan sitä, kuinka moni eri koulutus- ja kokemustaustojen omaavat työntekijät olivat tehneet ylityitä ja saaneet niistä korvaukset.



Kuvio 8. Koulutuksen ja työkokemuksen yhteys siihen, onko työntekijä tehnyt ylitöitä ja saanut niistä lainmukaiset korvaukset.

Tutkimuksen mukaan työntekijät, joilla oli reilusti ravintola-alan työkokemusta, yli 80 % heistä on tehnyt ylitöitä. Heistä vain noin puolet olivat saaneet asianmukaiset ylityökorvaukset. Näistä ne työntekijät, joilla oli takanaan myös alan koulutusta, oli korvaukset maksettu hieman paremmin. Koulutetuista 57 % kertoi saaneensa korvaukset. Kouluttamattomat, joilla kuitenkin alan kokemusta löytyy, ylityökorvauksia oli maksettu vain 48 %:lle. Työntekijät, joilla ei ollut kokemusta eikä koulutusta alalta lainkaan, vain 54 % sanoi tehneensä ylitöitä. Heilläkin oli toisaalta hankaluuksia ylityökorvausten saamisissa. Vain 43 % ylitöitä tehneistä kertoi saaneensa asianmukaiset korvaukset. Kuvioista 8 näkee, kuinka moni vastaaja milläkin koulutus- ja kokemustaustalla oli tehnyt ylitöitä ja, kuinka moni heistä oli saanut ylityökorvaukset.

Koulutuksella alkoi tulosten mukaan olla merkitystä silloin, kun kysyttiin, tietääkö henkilö, mitä tehdä nähdessään työsuojelurikkeen työpaikallaan. Vaikka kokemusta olisikin paljon, ei monetkaan ilman alan koulutusta tienneet, mitä riketapauksissa tehdä. Kuvioista 9 näkee, kuinka koulutuksen määrä on vaikuttanut tietämisiin.



Kuvio 9. Koulutuksen ja työkokemuksen yhteys siihen, tietääkö työntekijä, mitä tehdä nähdessään työsuojelurikkeen työpaikallaan.

Tuloksista huomaa, että koulutuksella on ollut merkitystä siinä, tiesikö työntekijä, mitä tehdä työsuojelurikkeen huomattessaan työpaikallaan. Vaikka työntekijöillä olisi ravintola-alan työkokemusta, ei heistä 61 % tiedä, mitä tehdä, jos alan koulutus puuttuu. Kokemuksen lisäksi lähes 60 % alan koulutuksen saaneista tiesi, mitä rikkeen huomattessa täytyisi tehdä. Luvut ovat siis päinvastaiset sen mukaan oliko työntekijällä koulutusta vai ei. Tätä päätelmää tukee myös se, että melkein 70 % työntekijöistä, joilla ei ole niin koulutusta kuin kokemustakaan ei tiedä, mitä hän tekisi jos huomaisi työsuojelurikkeitä työpaikallaan. (Kuvio 9.)

Listasimme vastaajille erilaisia tilanteita, joita työpaikalla saattaa tapahtua ja pyysimme heitä valitsemaan ne, joita itse olivat havainneet. Näissä epätasa-arvoiseen kohteluun liittyvissä havainnoissa ei koulutuksen tai työkokemuksen määrällä ollut suurtakaan merkitystä. Ainut, mikä erottui selvemmin, oli se, että työntekijät, joilla oli sekä koulutusta että työkokemusta alalta, kertoivat joutuneensa tulemaan enemmän vapaapäivänään töihin. Heistä jopa 62 % (luottamusväli 49-75 %) kertoi kokeneensa tällaista. Kouluttamattomat, joilta löytyi kuitenkin alan työkokemusta, heistä 43 % (luottamusväli -4-34 %) kertoi kokeneensa samaa. Työntekijät, joilla ei ollut koulutusta eikä kokemusta juuri lainkaan, heistä ainoastaan 15 % oli vastannut joutuneensa vapaapäivänään töihin. Paljon koulutusta ja työkokemusta alalta saaneet olivat myös havainneet eniten työtaturmia.

Muissa kohdissa, mitä kyselyyn olimme listanneet mahdollisista työpaikalla tapahtuvista epäkohdista, ei koulutuksen ja kokemuksen määrällä ollut vaikutusta vastauksiin. Vastaukset jakautuivat suhteellisen tasaisesti riippumatta vastaajan koulutus- ja kokemustaustasta, jonka vuoksi kohtia ei ole eroteltu sen tarkemmin tuloksissamme.

6 Pohdinta ja johtopäätökset

Jo yrityksen strategiassa täytyy olla mainittu työhyvinvointiin liittyvä suunnitelma, joka edesauttaa työssä jaksamista ja viihtyvyyttä työpaikalla. Esimiesten päivittäisjohtaminen vaikuttaa monin tavoin työpaikan ilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin. Esimiehen tulee kohdella kaikkia yhdenvertaisesti. Ravintola-alalla työskentely kuormittaa työntekijää niin fyysisesti kuin henkisesti. Näin ollen hyvinvoinnin johtaminen on tärkeä osa nykypäivän esimiestyötä.

Tutkimuksen otanta olisi voinut olla hieman laajempi, sillä Helsingissä on niin monia ravintoloita. Tämän vuoksi tuloksista ei voi vetää yleistävää koko alan kattavaa johtopäätöstä. Rajasimme kohteeksemme ainoastaan salipuolen henkilökunnan ja tulokset olisivat voineet olla hyvin erilaiset jos olisimme ottaneet keittiöhenkilökunnan mukaan tutkimukseen. Keittiöissä työskentelee kokemuksemme mukaan enemmän miehiä kuin naisia, joten sukupuolten välinen ero vastaajamäärissä olisi saatu tasaisemmaksi kuin nyt.

Saimme haastattelemaltamme työsuojelutarkastaja Tarmo Järviseltä aluehallintoviraston edellisvuoden raportin, joka sisälsi vuoden 2012 tarkastukset Helsingin ravintoloihin ja näiden tarkastusten tulokset. Raportti koskee aluehallintoviraston ja MaRa ry:n yhteisiä projekteja, joissa ravintoloita valvottiin erilaisin hankkein. Raportin on laatinut Tarmo Järvinen ja se on julkaistu 1.2.2013. Raportti ei ole julkisessa jakelussa, vaan saimme luottamuksella käyttää sitä työssämme. Olemme vertailleet raportin tuloksia oman tutkimuksemme tuloksiin.

Tutkimuksen tavoitteet saavutettiin melko hyvin. Halusimme selvittää, kuinka paljon ravintola-alalta löytyy epäkohtia työaikaan ja yhdenvertaiseen kohteluun liittyen. Tässä asiassa tavoite saavutettiin erinomaisesti. Tavoitteenamme oli saada 100 vastaajaa kyselymme, jonka saavutimme reilussa viikossa. Halusimme myös tutkia naisten ja miesten välisiä eroja salihenkilökunnan keskuudessa. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta saimme kovin vähän miespuolisten vastauksia, mikä vaikutti varmasti tuloksiin. Tutkimuksen yksi tavoitteista oli myös selvittää, kuinka alan koulutus ja

työkokemus vaikuttavat vastaajien kokemuksiin ja tietotasoon omista oikeuksistaan. Saimme tutkimuksella selville nämä tavoitteissa mainitut kohdat.

6.1 Tutkimustulosten pohdinta

Se, että niin moni kertoi kokeneensa vääryyksiä ravintola-alan työpaikoilla, ei varsinaisesti tullut meille yllätyksenä. Sen vuoksi alun perin lähdimme asiaa tutkimaan, koska meillä oli käsitys siitä, että epäkohtia löytyy alalta paljon. Naisten ja miesten väliset erot vastauksissaan taas yllätti meidät kovasti. Mediassa puhutaan, kuinka naisia poljetaan ja kuinka naisten euro on vain 80 senttiä. Siksi oletimmekin, että naiset olisivat kokeneet enemmän vääryyksiä, mutta toisin kävi. Tutkimus osoitti tämän oletuksen aivan vääräksi. Miehet olivatkin kokeneet enemmän epäkohtia erityisesti työaikaan liittyvissä kysymyksissä työpaikallaan kuin naiset.

6.1.1 Epäkohdat työajoissa

Tutkimuksemme mukaan 73 % työntekijöistä on joutunut jäämään sovitun työvuoronsa jälkeen töihin. Johtuuko tämä huonosta työvuorolistan suunnittelusta vai eikö henkilökuntaa ole mitoitettu oikein? Tämä on ravintola-alalla hyvin yleinen tilanne, sillä asiakkaiden määrästä riippuen töitä saattaa olla arvioitua enemmän, jolloin työvuoro pitenee. Toistuva epävarmuus työajan päättymisajankohdasta rasittaa työntekijää ja näin ollen saattaa vaikeuttaa vapaa-ajan suunnittelua. Päivien pituus ylittää helposti sallitut rajat. Jos henkilö ei tiedä ylityökorvauksista ja sitä, milloin hänen kuuluu niitä saada, on työnantajan helppo jättää maksamatta riittävät korvaukset.

Tutkimuksemme mukaan nimittäin yli puolet vastaajista joutui tulemaan töihin vapaapäivänään. Ravintola-alalla joutuu helposti vapaapäivänään töihin sairastapauksien sattuessa. Ravintolassa on oltava riittävä määrä työntekijöitä tiettyyn aikaan, jotta asiakasta pystytään palvelemaan riittävän hyvin. Pienessä ravintolassa yhdenkin työntekijän puuttuminen vaikuttaa muiden työntekijöiden työtaakkaan. Sairastapauksissa työnantaja voi kysyä vapaapäivällä olevaa työntekijää tuuraamaan kollegaansa tai yrittää saada henkilöstövuokrausyrityksen kautta työntekijää sijaiseksi.

Yli puolet tutkimukseen osallistuneista kertoi joutuvansa työskentelemään yli viisi viikonloppua peräkkäin ilman kahden päivän vapaita. Ravintolatyöskentely on erittäin kausiluontoista ja suurimmat asiakasmäärät keskittyvät usein iltoihin ja viikonloppuihin. Kun niin sanotussa kahdeksasta neljään työssä käyvät ovat vapaalla käyttämään rahojaan itsensä hemmotteluun ravintoloissa, on ravintolatyöntekijöitä eniten töissä. Kaikki ravintolat eivät viikolla edes saa kerättyä kunnolla asiakkaita, joten heidän myyntinsä koostuu suurimmaksi osaksi viikonlopuista. Tämä on varmasti yksi syy siihen, miksi työntekijöille ei ole riittävästi viikonloppuvapaita. Työnantajat pyrkivät pitämään vakituksina työntekijöinä mahdollisimman vähän työntekijöitä, sillä heille on annettava sopimuksessa lukeva tuntimäärä, oli sitten asiakkaita tai ei. Myynti keskittyy paljolti viikonlopuille, jolloin viikonloppuvuoroihin tarvitaan osaavia ammattilaisia. Viikonloppuina ei käytetä juurikaan vuokratyövoimaa, jotta palvelun ja osaamisen taso pysyy kohdallaan. Vähäinen vakituisten työntekijöiden määrä taas pakottaa nämä työntekijät usein viikonloppuisin töihin.

Reilut puolet vastaajista ilmoitti, että heillä ei ole aina työvuorojen välissä lainmukaista yhdeksää tuntia lepoaikaa. Tähänkin saattaa vaikuttaa se, että kustannussyistä työntekijämäärä ravintolassa pyritään pitämään mahdollisimman pienenä. Kun on vain vähän vakituista työvoimaa ja työnantajan pyrkiessä vielä toteuttamaan työntekijöidensä vuorotoiveita parhaansa mukaan, osuu joskus helposti työntekijälle liian vähän lepoaikaa työvuorojen väliin. Yleisimmin tällaista tapahtuu ravintolassa, joka toimii ilta- ja yöaikaan yökerhona ja aukeaa kuitenkin aamulla lounaalle. Jos työntekijä on tehnyt sulkemiseen asti yökerhovuoroa ja joutuu tulemaan lounasvuoroon, ei väliin jää tarpeeksi tunteja. Tällaista ei tietenkään pitäisi tapahtua. Huomiomme mukaan ravintolatyöntekijät ovat kuitenkin kovin suvaitsevaisia ja joustavia työaikojensa suhteen, eikä monikaan viitsi edes huomauttaa työnantajalleen, vaikka huomaisi lepoaikansa liian lyhyeksi. Tämä taas edistää sitä, että tällaista tapahtuu jatkossakin. Jos kukaan ei huomautta asiasta, työnantaja kokee, että työntekijät suostuvat tekemään rankkoja vuoroja lyhyilläkin lepoajoilla vuorojen välissä.

Oletimme, että naiset olisivat kokeneet enemmän epäkohtia työaikalaain suhteen, mutta tämä oletus kumottiin täysin. Esimerkiksi tarkastellessamme sitä, ovatko naiset ja miehet joutuneet tekemään yli seitsemän päivää putkeen töitä, voidaan havaita, että

miehet ovat naisia useimmin näin joutuneet tekemään. Analysoimme tuloksia Taanilan (2013) prosenttiosuuden luottamusvälin kaavaa hyödyntäen. Arvioimme saamiemme vastausten luottamustasoksi 95 %.

Naisista 41 % oli joutunut työskentelemään yli seitsemän päivää putkeen, jolloin Taanilan (2013) prosenttiosuuden luottamusvälin kaavalla saadaan, että 95 % todennäköisyydellä naisten todellinen prosenttiosuus on 29-53 %. Miehistä taas 69 % oli joutunut työskentelemään yli seitsemän päivää putkeen. Samaisella Taanilan (2013) kaavalla luottamusväliksi saadaan 53-85 %. Koska nämä luottamusvälit eroavat näin huomattavasti toisistaan naisten ja miesten välillä, voidaan todeta, että sukupuolella on merkitystä siihen, miten paljon yli 7 päivän työputkia joutuu tekemään.

Uskaltavatko miehet paremmin kertoa havainnoistaan vai ovatko he todella kokeneet enemmän epäkohtia? Myös suurempi osa miehistä vastasi, että ovat havainneet sukupuolen perusteella tapahtuvaa suosimista. Yleisesti työmarkkinoilla ajatellaan suosittavan enempi miehiä kuin naisia. Suositaanko naisia siis sittenkin enemmän ravintola-alalla kuin miehiä? Annetaanko miehille enemmän ikäviä vuoroja vai suostuvatko miehet vain enemmän tekemään näitä yli seitsemän päivän putkia ja monia viikonloppuja peräkkäin töitä. Syyt näihin tuloksiin ei tutkimuksessa selviä, joten voimme vain arvailla. Syytä näihin tuloksiin olisi mielenkiintoista tutkia jatkossa, mikä olisikin jo uuden opinnäytetyön aihe.

Työvuorolistoihin tehtiin melkein jokaisella työpaikalla (90 %) muutoksia sen julkaisemisen jälkeen. Tämä on kuitenkin mahdollista työntekijän suostumuksella. Esimerkiksi jos työntekijät haluavat keskenään vaihtaa työvuoroja ja esimies hyväksyy tämän, tulee työvuorolistaan tehtyä muutos, joka on kaikkien osapuolten kannalta laillinen ja hyväksyttävä. Tämän vuoksi 90 % vastaajista kertoo, että työvuorolistaan tehdään muutoksia. Tämä ei vielä tarkoita, että 90 % vastaajien työpaikoista tekisi tässä kohdassa rikkeen. Kysymyksessä olisi pitänyt painottaa asiaa ” tehdäänkö muutoksia ilman työntekijän suostumusta?”, jotta asia olisi paremmin tullut selville.

6.1.2 Ylitöet ja työaikakirjanpito

Ylitöitä on tutkimuksen mukaan tehnyt 82 sadasta eli suurin osa vastaajista. Ylityökorvaukset näistä 82 oli saanut 43. Noin puolet eivät siis olleet saaneet lainmukaisia korvauksia. Voi olla, että osa ei edes tiedä, että heille kuuluisi ylimääräiset korvaukset tietyistä tunneista. Harvoin työnantaja kertoo työntekijöilleen lainmukaisista korvauksista, vaan työntekijän olisi otettava näistä itse selvää. Silloin voi auttaakin se, että on saanut alan koulutusta. Järvisen (2013b) mukaan ylitöitä teetettiin paljon määräysten sallimien rajojen yli vuonna 2012 Helsingin ravintoloissa. Korvauksia ei ollut tuolloin maksettu oikein ja töitä yksinkertaisesti oli lain mukaan aivan liikaa pienelle ajanjaksolle. Ylitöiden kanssa ongelmia löytyi Järvisen (2013b) mukaan 32 % ravintoloista.

Järvinen (2013b) on avannut raportissaan työsuojelutarkastuksien tuloksia Helsingin ravintoloissa vuonna 2012. Siitä käy ilmi, että jopa 17 % ravintoloista, joihin tarkastuksia tehtiin, ei ollut lainkaan pidetty työaikakirjanpitoa. Raportin mukaan myös yli puolissa ravintoloista työaikakirjanpito oli laitton. Nuorten kanssa on raportin mukaan hieman paremmin hoidettu työaikakirjanpito, sillä vain 6 % ravintoloista ei pitänyt sellaista lainkaan ja 29 % kirjanpito oli laitton. Raportissa käy ilmi, että melkein kaikissa ravintoloissa nuorille kuitenkin laadittiin työvuorolistat. Vain yhdessä ravintolassa listaa ei ollut laadittu lainkaan työntekijöille. Järvisen (2013b) tulokset poikkeavat meidän tekemästämme tutkimuksesta. Ainoastaan yksi kyselyymme vastannut kertoi, että työpaikallaan ei ole työvuorolistaa käytössä lainkaan. Luultavasti eroavaisuus johtuu siitä, että tutkimuksemme rajaus jätti etniset ruokapaikat ja pitseriat ulkopuolelle, jotka taas olivat pääkohteena 2012 tehdyissä työsuojelutarkastuksissa.

Yli 30 % tutkimukseemme osallistuneista ilmoitti, että työvuorolistat eivät aina ilmesty viikkoa ennen sen alkua työpaikallaan. Järvinen (2013b) oli saanut samankaltaisia tuloksia, sillä hän mainitsi raportissaan, että vuonna 2012 Helsingin ravintoloihin tehdyissä työsuojelutarkastuksissa 23 % tarkastuskohteista ei toimittanut työvuorolistoja työntekijöilleen vähintään viikkoa ennen.

6.1.3 Epätasa-arvo ja epäkohdat työpaikalla

Melkein kolmannes vastaajista koki, että työvuorotoiveet toteutetaan työpaikallaan epätasa-arvoisesti. Tähän asiaan työnantajien tulisi kiinnittää huomiota. Vuorot tulisi jakaa tasaisesti niin, että jokainen joutuu vuorollaan tekemään kaikkia vuoroja, ja niin, että työtehtävät jakautuisivat kaikkien työntekijöiden kesken tasaisesti. Täytyy aina muistaa, että työvuorotoiveet ovat aina vain toiveita, mutta työnantaja pitää henkilökunnan tyytyväisempänä toteuttaessaan niitä parhaansa mukaan. Työnantajan tulee olla tasapuolinen työvuoroja tehdessä tai vuosilomia suunnitellessaan. Jos kuitenkin työnantajan laittaa tarkoituksella suosimilleen työntekijöille parempia vuoroja ja toteuttaa toisten toiveita tarkemmin kuin toisten, syyllistyy hän syrjintään.

Luvattu tuntimäärä ei toteudu 31 % vastaajista kohdalla. Jos työsopimuksessa on mainittu jokin tuntimäärä, on se vuoden sisällä keskimäärin kuussa toteutettava tai työnantaja syyllistyy rikkeeseen. Sovitusta tuntimäärästä tulee sekä työnantajan että -tekijän pitää kiinni. Työnantaja voi myös vaatia työntekijän tekemään työsopimuksessa mainitun tuntimäärän töitä. Käytännössä työntekijän on vaikea saada tässä asiassa oikeutta jos maininnan jälkeen työnantaja ei silti anna tarpeeksi tunteja. Monet työnantajat suosivatkin extra-sopimuksia, eli tarvittaessa töihin kutsuttavia, jolloin heidän ei tarvitse aina antaa tiettyä tuntimäärää, vaan voi laittaa kyseiselle työntekijälle aina tarpeen mukaan vuoroja.

Tutkimuksen mukaan 27 % vastaajista oli havainnut työpaikallaan työtapaturmia. Työtapaturmia sattuu kun työskennellään nopeasti vaihtuvissa tilanteissa. Joidenkin ravintoloden työympäristö saattaa olla hyvinkin haastava. Toinen asia on se, mistä työtapaturma on johtunut. Onko kyseessä ollut työntekijän huolimattomuus vai työlaitteen epäkunto. Tapaturmien syyt eivät selviä kyselyssä. Tapaturmien selvitys olisi oma tutkimuksen kohde.

Vastaajista 25 % kertoo, että heiltä on kysymättä peruttu työvuoroja. Tähän voi vaikuttaa kesäaikaan auki olevat terassit, jotka toimivat säävarauksella. Työntekijälle annetaan työvuoro, koska säätä on vaikea ennustaa työvuorolistaa tehdessä. Sateen yllättäessä työntekijälle soitetaankin, ettei tarvitse tulla töihin. Vuoron voi kyllä perua,

mutta siihen tarvitaan aina työntekijän oma suostumus. Työnantaja on nimittäin aina velvollinen antamaan työntekijälleen työvuorolistaan merkityt tunnit.

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyspalvelut. Työterveyshuoltolakia rikotaan Järvisen (2013b) mukaan yllättävän monissa paikoissa Helsingin ravintoloissa. Hän kertoo myös, että melkein 30 % ravintoloissa, joihin 2012 aikana tehtiin työsuojelutarkastuksia, ei työterveyshuoltosopimusta ollut lainkaan tehty. Tämä eroaa meidän saamistamme tuloksista, sillä 84 % (luottamusväli 77- 91 %) vastaajista ilmoittaa työnantajan tarjoavan heille työterveyspalvelut. Työnantajan tulisi laatia työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jonka jokainen työntekijä voisi halutessaan käydä lukemassa. Järvisen (2013b) mukaan tällainen suunnitelma löytyi vain 72 % ravintoloista.

Työnantajan vastuulla on myös määrittää määräaikaisten terveystarkastukset työntekijöilleen. Näitä määrityksiä löytyi Järvisen (2013b) oikein toteutettuna 60 % ravintoloista vuonna 2012. Työterveyshuoltosopimuksen lainmukaista tekoa on laiminlyöty vuodesta 2008 vuoteen 2012 suurin piirtein yhtä paljon, lukuun ottamatta vuotta 2009. Vuonna 2009 laiminlyöntien määrä nousi hetkellisesti. (Järvinen 2013b.) Tällöin alkoivat laman vaikutukset näkyä Suomessa ja raportista huomaa, kuinka se vaikutti myös työnantajan velvollisuuksien täyttämiseen.

6.2 Tutkimuksen onnistuminen

Tutkimus on kohtuullisen luotettava. Kyselytutkimusta olisi voinut miettiä pidemmälle ja useampi opettaja olisi voinut tarkastaa sen. Jos olisimme ottaneet enemmän huomioon ravintola-alan työehtosopimuksen, niin tutkimustuloksista olisi saatu luotettavampia. Haastatteluna tehty tutkimus työpaikan ulkopuolella olisi myös tuonut varmasti enemmän tietoa itse epäkohtein luonteesta. Vastaajat olisivat vastanneet todennäköisesti paljon avoimemmin ja ilman painetta siitä, että työnantaja kuulee, mitä hänestä puhutaan.

Tutkimuksen otanta on kohtalaisen kattava Helsingin a-oikeudellisten ruokaravintoloiden salipuolen henkilökunnasta. Tietenkin otanta olisi voinut olla

suurempikin, mutta sen saaminen olisi vaatinut paljon enemmän keräysaikaa. Uskomme, että vastaajat vastasivat totuudenmukaisesti kyselyihin. Painotimme heille, ettei heitä tai heidän työnantajaansa yritetä tunnistaa vastauksista ja, että kaikki tulokset käsiteltäisiin täydellä luottamuksella. Tulosten luotettavuuteen saattoi vaikuttaa vastaajan vähäinen aika perehtyä kysymyksiin. Suurin osa työntekijöistä vastasi kyselyyn työnsä lomassa. Tämä saattaa olla vaikuttanut osaan vastauksista. Jos vastaajalla ei ole ollut kunnolla aikaa miettiä asioita, on jokin kohta jäänyt häneltä vastaamatta. Olisimme voineet ottaa ravintoloihin yhteyttä etukäteen ja kertoa tulevasta tutkimuksesta, jolloin työntekijöillä olisi saattanut olla paremmin aikaa tutkimukseen osallistumiseen.

Tutkimuksen tehtyämme luimme uudestaan Majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaa työehtosopimusta, josta huomasimme, että ravintola-alalla työvuorojen välinen lepoaika on vähintään oltava kahdeksan tuntia. Työaikalaissa sanotaan, että lepoajan tulisi olla vähintään yhdeksän tuntia. Olimme tämän lain mukaan laatineet kysymyksen: ”Onko vuorojesi välissä ollut vähintään yhdeksän tuntia?”. Käytännössä sovelletaan aina työehtosopimusta, jos se eroaa laista. Tämä kohta tuottaa siis hieman harhaanjohtavan tuloksen. Saimme selville, kuinka monella on ollut yhdeksän tuntia työvuorojen välissä, mutta koska työehtosopimuksen mukaan on sallittavaa, että välissä on vain kahdeksan tuntia, ei tulos välttämättä kerro vielä, kuinka paljon tässä asiassa rikotaan säädöksiä. Meidän mielestämme on hyvin omituista, että työehtosopimus voi olla työntekijän kannalta epäedullisempi kuin itse laki. Miksi lakeja säädetään, jos niistä voidaan kuitenkin poiketa työehtosopimuksessa?

Tutkimuksen reliabiliteetti on kohtalainen. Se on toistettavissa, mutta tulokset saattavat hieman vaihdella. Otanta on kuitenkin Helsingin ravintoloiden salihenkilökunnan määrään verrattessa hieman suppea. Uskomme kuitenkin tuloksen kertovan alalle tärkeää tietoa. Epäkohtia löytyy monista ravintoloista Helsingissä. Ne ovat monesti asioita, joista ei mielellään puhuta ja epäkohtien esiintuomista pidetään pahana, lähes tabuna. Omasta työpaikastaan ei saisi puhua mitään negatiivista, vaikka tarkoituksena olisi vain kehittää työpaikkaansa. Vaikka tutkimuksen perusteella ei voida tehdä koko Helsingin kattavia päätelmiä, kertoo se kuitenkin suuntaa, missä liikutaan. Työnantajien tulisi ottaa nämä asiat huomioon ja toivommekin, että työ saa työnantajia pohtimaan asioita omalla kohdallaan tarkemmin.

Tutkimuksen validiteetti taas on hyvä, sillä tutkimuksella saatiin tietää sitä, mitä sillä lähdimme tutkimaan. Kysymyksiä olisi tosin voinut hioa hieman lisää ja painottaa vielä enemmän tutkimusongelmaan liittyviä aiheita. Jos tekisimme tutkimuksen uudestaan, keskittyisimme enemmän kyselylomakkeen tekoon ja hankkisimme sille enemmän arvioijia ennen kuin aloittaisimme vastaajien etsimisen.

Osasta vastaajista jäi hieman sellainen mielikuva, että ottivatkohan he kyselyä aivan tosissaan. Osan mielestä oli jotenkin huvittavaa vastaila kyseisiin kysymyksiin, mikä toi meille epäilyksen siitä, vastasiko työntekijä täysin rehellisesti. Pysyimme itse aina kuitenkin asiallisina ja painotimme vastaajille vastausten todenmukaisuuden tärkeyttä. Osa nuorimmista vastaajista kuitenkin vastaili kyselyyn virne naamallaan, mikä on saattanut vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin väärentävästi.

6.3 Oman oppimisen pohdintaa

Onnistuimme nopeasti saamaan selville melko suppealla tutkimuksella, että mitä asioita koetaan olevan pielessä ravintola-alalla. Olemme onnistuneet pitämään hyvin aikataulun, joka oli, että tämän vuoden loppuun mennessä opinnäytetyö olisi valmis. Vastoinkäymisestä huolimatta olemme valmistumassa lähes ajallaan. Opimme myös paljon yhdessä työskentelystä ja kirjoittamisesta. Varsinkin HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun raportointiohjeet tulivat erittäin tutuiksi ja sitä kautta opimme lähteisiin viittaamisen ja lähdeluettelon teon.

Jouduimme molemmat tekemään kompromisseja työssämme. Tämä opettaa hyvin tulevaisuuden työpaikkoja ajatellen toimimaan yhdessä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Kiinnitämme hyvin eri asioihin huomiota työskentelyssä, joten täydensimme toistemme työtä erinomaisesti. Tavoitteet tulivat mielestämme saavutetuiksi. Saimme selville, kuinka paljon ravintola-alalla ilmenee epäkohtia työaikoihin ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Jos otanta olisi ollut suurempi, voisi tuloksista vetää paremmin yleistyksen alalta. Nyt keskityimme kuitenkin suhteellisen suppeaan määrään Helsingin ravintoloita.

Emme onnistuneet pysymään alkuperäisessä suunnitelmassa muista henkilöistä riippuvista syistä. Oli ikävää huomata, että alan suuret toimijat eivät olleet halukkaita yhteistyöhön kanssamme. Olisimme saaneet todennäköisesti opinnäytetyön aikaisemmin valmiiksi jos kaikki olisivat toimineet yhteen ja emme olisi joutuneet muuttamaan tutkimuksen suuntaa. Itse tutkimuksen suunnitteluun ja toteutukseen emme käyttäneet kovin paljoa aikaa, ongelmien ja sitä kautta tulleiden muutosten vuoksi. Olisimme voineet miettiä tarkemmin ja spesifioidusti, mitä haluamme tietää ja laatia kysymykset sitä kautta tarkemmin.

Lakiasiat olivat meille alun perin hyvin vieraita, joten jouduimme jonkin verran tukeutumaan opettajan tukeen varmistaaksemme, että ymmärsimme lait oikein. Jos olisimme valinneet helpomman aiheen, olisimme selvinneet työstä itsenäisemmin. Lakeihin oli myös yllättävän vaikea viitata, joten jouduimme käyttämään näiden huomioimiseen paljon aikaa.

Ikäväksemme opimme, että viranomaisten kanssa työskentely on yllättävän haastavaa. Olisimme toivoneet heiltä parempaa yhteistyötä. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöt tekevät kuitenkin yhteistyötä oppilaitoksemme kanssa, joten odotimme heiltä suurempaa panosta sekä kiinnostusta opinnäytettämme kohtaan. Koimme, että yhteistyötä ja avoimuutta voisi kehittää oppilaitoksen ja ravintola-alan eri toimijoiden kanssa, eikä vain tyytyä siihen, mitä se on tällä hetkellä.

Opinnäytetyötä tehdessämme huomasimme, miten olemme kehittyneet tiedonhaussa. Alussa tiedonhaku tuntui todella haastavalta, mutta tekemällä yhteistyötä ja soveltamalla oppimaamme huomasimme, miten helposti tietoa löytyikin. Soveltamalla opittua osaamista selvisimme opinnäytetyön aikana ilmenneistä haasteista.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Tulevaisuudessa voisi tutkia, miksi ravintola-alalla on niin paljon epäkohtia ja suvaitaanko niitä. Voisi myös tutkia, mistä epäkohdat johtuvat ja miten niihin voisi puuttua. Jatkossa kannattaisi myös ottaa huomioon tutkimuksessa koko ravintola-ala,

eli myös keittiöhenkilökunta. Rajausta voisi myös laajentaa koskemaan kaikkia Helsingin ravitsemusliikkeitä, jotta saataisiin koko alaa kattavampi tulos.

HAAGA HELIA ammattikorkeakoulun käyneistä jokaisen tulisi osata luoda parempaa työyhteisöä ja näyttää työssään, että todella tietää, mitä laki ja työehtosopimus määrittävät. Todellisuus on valitettavasti toista. Jopa restonomien koulutuksen saaneet eivät puutu tai eivät osaa puuttua työssä tapahtuviin epäkohtiin.

Opinnäytetyön jatkotutkimuskohteita voisi olla esimerkiksi työtapaturmien tutkiminen ja pohdinta, mistä ne johtuvat. Laiminlyökö työnantaja työturvallisuusohjeita vai onko kyseessä henkilön oma huolimattomuus. Mielenkiintoinen tutkimuksen aihe olisi myös, miksi työntekijöiden oletetaan jäävän töihin työajan päätyttyä. Johtuuko se huonosta työvuorolistan suunnittelusta vai onko henkilökuntaa yksinkertaisesti liian vähän? Kyseessä on iso ongelma, jolla on paljon negatiivisia vaikutuksia esimerkiksi työntekijöiden hyvinvointiin.

Yksi mielenkiintoinen jatkotutkimus olisi selvittää kohdellaanko naisia ja miehiä tasa-arvoisesti ravintoloissa. Keittiön puolella suurinosa on miehiä ja salin puolella taas työskentelee enemmän naisia. Onko kummallakin puolella työskentely yhtä tasa-arvoista ja kokevatko miehet ja naiset olevansa yhdenvertaisia työssään. Keittiön ja salin kokemuksia voisi vertailla keskenään ja etsiä yhtäläisyyksiä, mitkä asiat vaikuttavat naisten hyvinvointiin ja mitkä taas miesten. Olisi myös mielenkiintoista selvittää, onko esimiehen sukupuolella vaikutusta epäkohtien määrään työpaikalla.

Koulutuksen ja työkokemuksen vertailua voisi jatkaa ravintola-alalla palvelun laadun ja työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Voisi tutkia tarkemmin, onko koulutuksen määrällä merkitystä työntekijän työoloihin vai vaikuttaako ainoastaan työkokemuksen määrä niihin.

Jatkossa olisi myös hyvä keskittyä tarkemmin yhteen tiettyyn lakiin ja säädökseen työehtosopimuksessa ja tutkia sitä tarkemmin ja syvemmin. Silloin voisi vertailla yhden lain toteutumista eri työpaikoilla ja sitä, mikä vaikuttaa lain toteutumiseen tai toteutumattomuuteen. Yhteen lakiasiaan keskittyessä voisi otantaa ja tutkimukseen

osallistuvia ravintoloita laajentaa Helsingin ulkopuolellekin. Jo pääkaupunkiseudulta löytyisi varmasti eroavaisuuksia ravintolan sijainnin suhteen. Suurempien resurssien kanssa voisi jopa laajentaa tutkimusta koko maan laajuiseksi, jolloin alueelliset erot tulisivat paremmin esille ja saataisiin koko alan kattavia yleistyksiä Suomesta.

Lähteet

Aamulehti 2012. Vietnamilaiset saivat muita pienempää palkkaa - Ravintoloitsijalle sakot työsyrynnästä Tampereella. Luettavissa:

http://www.aamulehti.fi/cs/Satellite?c=AMArticle_C&childpagename=KAL_newssite%2FAMLayout&cid=1194766748726&p=1194596389690&packedargs=packedargs%3DAMArticleCommentThreadDetails%25253AmaxPosts%253D40&pagename=KALWrapper. Luettu: 20.11.2013.

Asikainen J., Kuoppamäki M., Lehto A., Nieminen K., Salonen A., Turunen T. & Vuorinen M. 2002. Lakiopas Työntekijälle. WSOY. Helsinki.

Dewe P. & Cooper C. 2012. Well-Being and Work, Towards a Balanced Agenda. Palgrave Macmillan. Chippenham & Eastbourne.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Hotelli-, catering- ja ravintola-ala. Luettavissa: <https://osha.europa.eu/fi/sector/horeca>. Luettu: 26.9.2013.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Edita. Helsinki.

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2. painos. Yrityskirjat Oy. Helsinki.

HOTRA-opiskelijat kevät 2013. Hotelli- ja ravintola-alan toisen vuoden opiskelijat. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Esseetehtävä.

Jenu, K. 2013. Työsuojelutarkastaja. Etelä-Suomen aluehallintovirasto. Haastattelu. Helsinki. 13.9.2013.

Järvinen, T. 2013a. Työsuojelutarkastaja. Etelä-Suomen aluehallintovirasto. Haastattelu. Helsinki. 24.9.2013.

Järvinen, T. 2013b. MARA – tiimin tiimiraportti peruskirjan toteutumisesta vuonna 2012. Työsuojelun vastuualue. Helsinki.

Kammonen, T. 2012. Yrittäjä kosketteli naisia – sakkoa 1800 €. Uusi Suomi.
Luettavissa: <http://www.uusisuomi.fi/kotimaa/122693-yrittaja-kosketteli-naisia-sakkoa-1-800-%E2%82%AC>. Luettu 2.9.2013.

Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2012. Työnantajalla on työnantajan velvollisuudet. Luettavissa:
<https://www.etera.fi/fi/yel/kehittaminen/palkkaaminen/Sivut/Default.aspx>. Luettu 6.1.2013.

Kess, K. & Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu -häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Edita. Helsinki.

Laki24. Työsuhde: Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus. Luettavissa:
<http://www.laki24.fi/tyvi-tyosuhde-tulkintaetuoikeus.html>. Luettu: 27.9.2013.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1986/19860609>. Luettu 11.9.2013.

Lipasti, E. 2012. Työterveyshuolto puuttuu monesta Espoon ravintolasta. Helsingin Sanomat. Luettavissa:
<http://www.hs.fi/paivanlehti/kaupunki/Ty%C3%B6terveyshuolto+puuttuu+monesta+Espoon+ravintolasta/a1337683094032>. Luettu: 26.9.2013.

Lötjönen, K. 2013. Työterveys takkuaa pienissä ravintoloissa Helsingissä. Yle uutiset. Luettavissa:
http://yle.fi/uutiset/tyoterveys_takkuaa_pienissa_ravintoloissa_helsingissa/6679092. Luettu: 26.9.2013.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2012a. Työntekijät. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry & Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. Libris Oy. Helsinki.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2012b.
Esimiehet. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry & Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. Libris Oy. Helsinki.

Mtv3 2012. Työpaikkakiusaaminen etenee ani harvoin poliisille. Luettavissa:
<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/tyopaikkakiusaaminen-etenee-aniharvoin-poliisille/2012/03/1516905>. Luettu: 27.9.2013.

Murto, K. 2013. Erimielisyystilanteet työpaikalla – Mitä voi tehdä ja miten asia etenee? SAK. Luettavissa: http://www.slideshare.net/SAKkalvot/erimielisyystilanteet-tyopaikalla-mit-voi-tehd-ja-miten-asia-etenee?from_search=1. Luettu: 11.10.2013.

OpusLex 2011. Mitä tarkoittaa työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus. Luettavissa:
<http://opuslex.fi/mita-tarkoittaa-tyonantajan-valiaikainen-tulkintaetuoikeus/>. Luettu: 27.9.2013.

Peltonen, M. 2010. Valtakunnallinen työehtosopimus täyttää 110 vuotta. Kansan Uutiset. Verkkolehti. Luettavissa:
<http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/2198731/valtakunnallinen-tyoehtosopimus-tayttaa-110-vuotta>. Luettu: 27.9.2013.

Petäjaniemi, T. 2003. Eväitä työyhteisön hyvinvointiin. Työssä jaksamisen ohjelmassa opittua 2000-2003.

Rikoslaki 39/1889. Luettavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>. Luettu 11.9.2013.

Robertson, I & Cooper, C. 2011. Well-being, Productivity and Happiness at Work. Palgrave MacMillan. Chippenham and Eastbourne.

Ruohola J. 2012. Juridiikka yrityksen strategisena välineenä. Luettavissa:
<http://www.llr.fi/index.php?page=bce0837dcf4d6617862dc98d386f672>. Luettu: 30.9.2013.

Saarinen, M. 2011. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työsuhdeasiat. 21. korjattu ja laajennettu painos. Ms-Maralex Oy. Kauniainen.

SAK 2008. Ammattiyhdistysliikkeen neljä sukupolvea. Tammikuun kihlaus. Työväenliikkeen historia Luettavissa: http://www.ay-historia.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=40&Itemid=28. Luettu: 30.9.2013.

Savolainen, J. 2011. Ravitsemus- ja matkailualan harmaa talous aiheuttaa rehellisille yrittäjille ja yhteiskunnalle noin 370 miljoonan euron vahingot vuosittain. Edilex-toimitus. Luettavissa: <http://www.edilex.fi/uutiset/27892>. Luettu: 19.11.2013.

Suomen perustuslaki 731/1999. Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Luettu: 30.01.2013.

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2013. Työolotutkimus. Tilastokeskus Helsinki. Luettavissa: <http://www.stat.fi/til/tyoolot/kas.html>. Luettu: 14.11.2013.

Surakka, J. 2012. Jytyn tutkimus: Sukupuolten välinen tasa-arvo työpaikoilla lisääntynyt, hyvistä työsuorituksista palkitaan liian harvoin. Edilex-toimitus. Luettavissa: <http://www.edilex.fi/uutiset/33105>. Luettu: 19.11.2013.

Surakka, J. 2013a. Liiallisesta työmäärästä vähän yhteydenottoja työsuojeluviranomaiselle - Vain harva ilmoittaa syrjintäkokemuksestaan. Edilex-toimitus. Luettavissa: <http://www.edilex.fi/uutiset/35560>. Luettu: 19.11.2013.

Surakka, J. 2013b. Hotelli- ja ravintolayrityksen edustajan syytteet työsyrynnästä hylättiin - perhevapaalta palaavan henkilön tehtävänimikettä ja toimenkuvaa voitiin muuttaa. Edilex-toimitus. Luettavissa: <http://www.edilex.fi/uutiset/36938>. Luettu: 19.11.2013.

Surakka, J. 2013c. Vain harva ilmoittaa syrjintäkokemuksestaan työsuojeluviranomaiselle. Edilex-toimitus. Luettavissa: <http://www.edilex.fi/uutiset/35560>. Luettu: 19.11.2013.

Taanila, A. 2013. Prosenttiosuuden luottamusväli. Akin menetelmäblogi. Kirjoituksia Aki Taanilan kvantitatiivisesta menetelmäpajasta. Luettavissa: <http://tilastoapu.wordpress.com/tag/prosenttiluvun-virhemarginaali/>. Luettu: 19.11.2013.

Tasa-arvolaki 1986/609. Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1986/19860609>. Luettu: 5.12.2013.

Tasa-arvovaltuutettu. Mikä on syrjintää? Luettavissa: <http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta>. Luettu: 30.1.2013.

Ugly discrimination 2011. The Economist. Luettavissa: <http://www.economist.com/blogs/freeexchange/2011/08/labour-markets-3>. Luettu 6.9.2013.

Tikkanen J. & Turtiainen S. 2013. Ravintoloitsijat puolustavat ilmaista työtä. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <http://www.hs.fi/kaupunki/Ravintoloitsijat+puolustavat+ilmaista+ty%C3%B6t%C3%A4/a1367987377093>. Luettu 2.9.2013.

Toimihenkilöliitto Erto a. Työnantajan käskyt ja määräykset. Luettavissa: <http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosuhteen-ehdot/tyoenantajan-kaeskyt-ja-maeeraeykset>. Luettu: 6.12.2012.

Toimihenkilöliitto Erto b. Määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste. Luettavissa: <http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosopimus/maeeraeakaisen-tyoesopimuksen-kesto-ja-maeeraeakaisuuden-peruste>. Luettu: 7.11.2013.

Turvallisuusjohtaminen 2012. Työsuojeluhallinto. Aluehallintovirasto. Tampere.

Työaikalaki 605/1996. Luettavissa:

[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6aikalaki](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6aikalaki). Luettu: 4.12.2012.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2006. Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. Luettavissa:

http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/00_luvat/03_muut_maat/02_ilmanlupaa/oik_velv/index.jsp. Luettu 6.1.2013.

Työsuojeluhallinto 2009. Työsuojelutarkastus ja tarkastuskertomus. Luettavissa:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutarkastus>. Luettu: 15.3.2013.

Työsopimuslaki 55/2001. Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>. Luettu: 11.9.2013.

Työterveyslaitos 2012. Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epa_asiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/Sivut/default.aspx. Luettu: 27.9.2013.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut.

Luettavissa:

https://www.yrityssuomi.fi/web/guest/aihe?pp=polku_Tyonantajuus&ppa=palp_Tyonantajan_vastuut_ja_velvoitteet&aihe=1000100. Luettu: 6.1.2013.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet.

Luettavissa: http://www.tem.fi/files/31810/Suomen_tyolainsaadanto_25032013.pdf.

Luettu: 27.9.2013.

Työsuojeluhallinto. Työsuojeluviranomaiset valvovat ja ohjaavat. Aluehallintovirasto. Helsinki.

Työsuojeluhallinto 2013. Yhdenvertaisuus työssä, syrjintä. Luettavissa:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus>. Luettu: 27.9.2013

Työterveyshuolto. Palvelualojen ammattiliitto PAM. Luettavissa:

<http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuojelu/tyohyvinvointi/Sivut/Ty%C3%B6terveyshuolto.aspx>. Luettu: 26.9.2013.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Luettu: 26.9.2013.

Työtuomioistuin 2010. Työtuomioistuimen ratkaisut. Luettavissa:

<http://www.oikeus.fi/tyotuomioistuin/53059.htm>. Luettu: 6.12.2012.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu: 11.9.2013.

Vesa, H. 2012. Työnantajan direktio-oikeus ja työsuhteen ehtojen muuttaminen.

Luettavissa: <http://www.y-lehti.fi/uutiset/nayta/6738/Ty%C3%B6nantajan+direktio-oikeus+ja+ty%C3%B6suhteen+ehtojen+muuttaminen>. Luettu: 6.12.2012.

Vähäsarja, I. 2013. Hilikka Ahde vaati 40 000 euron korvauksia työpaikkakiusaamisesta.

Helsingin Sanomat. Luettavissa:

<http://www.hs.fi/kotimaa/Hilikka+Ahde+vaatii+40000+euron+korvauksia+ty%C3%B6paikkakiusaamisesta/a1378949929832>. Luettu: 27.9.2013.

Välimaa, M. 2011. Kolme saanut potkut Facebook-kirjoittelun takia Ruotsissa.

Helsingin Sanomat. Luettavissa:

<http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Kolme+saanut+potkut+Facebook-kirjoittelun+takia+Ruotsissa/1135262797230>. Luettu: 27.9.2013.

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004. Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>. Luettu: 30.1.2013.

Yhdenvertaisuuslaki -työkalupakki syrjintää vastaan 2004. SEIS -Suomi Eteenpäin
Ilman Syrjintää. Luettavissa:
<http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/114828/yvlakiesite.pdf>. Luettu: 27.9.2013.

Liite 2. Työsuojeluviranomaisen haastattelupohja

Olemme tekemässä opinnäytetyötä aiheesta työnantajan tulkintaetuoikeus ja sen rajat. Tutkimme työnantajan velvollisuuksia, työaika-, työsopimus- ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeja. Etsimme Helsingin ravintoloissa tapahtuvia tilanteita liittyen näihin osa-alueisiin. Haluamme selvittää, kuinka paljon työnantajat tuntevat lakiasioita ja, miten he käyttävät tulkintaetuoikeuttaan.

Saako nimesi olla työssämme kokonaisuudessaan?

Saammeko nauhoittaa haastattelun?

- 1) Kuinka kauan olet toiminut työsuojeluviranomaisena?
- 2) Mitä kaikkea työnkuvaasi kuuluu?
 - a. Teetkö tarkastuskäyntejä?
 - b. Voiko työntekijä tehdä teille ilmoituksen rikkeestä?
 - i. Miten paljon työntekijän vaitiolovelvollisuus vaikuttaa ilmoittamisiin? / Missä asioissa työntekijällä on salassapitovelvollisuus?
 - ii. Mitä työntekijä voi tehdä huomattaessaan työsuojelurikkeitä työpaikallaan?
 - c. Puututteko vain työnantajan rikkeisiin vai myös työntekijän?
- 3) Millaisia epäkohtia kohtaat eniten ravintola-alalla?
 - a. Kyselymme mukaan työaika, tauot, syrjintä?
- 4) Minkälaiset paikat rikkovat eniten sääntöjä? (ketju/ei-ketju pienet/suuret fine dining/casual)
- 5) Saavatko työnantajat rangaistuksia työsuojelulain rikkomisista?
 - a. Millaisia?
 - b. Millaisista jutuista?
 - c. Kuinka paljon jutuista menee tutkintaan asti?

- 6) Mitä työnantajan tulkintaetuoikeus Sinusta tarkoittaa?
- a. Mitä mieltä olet työnantajan tulkintaetuoikeudesta?
 - b. Tulisiko se kirjata lakiin?
 - c. Pitäisikö siihen tehdä muutoksia?
 - d. Kuinka paljon sitä käytetään?