

Ravintola-alalla työskentelevien tietoisuus alansa työehtosopimuksesta

LAB-ammattikorkeakoulu

Restonomi (AMK), Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutus

2022

Veera Kurkinen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Kurkinen, Veera	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 45	Valmistumisaika 2022
Työn nimi Ravintola-alalla työskentelevien tietoisuus alansa työehtosopimuksesta		
Tutkinto Restonomi (AMK), hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutus		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisella tasolla tietämys ravintola-alalla työskentelevillä on oman alansa työehtosopimuksesta. Työssä tutkittiin, mitkä työehtosopimuksen osa-alueista ovat hyvin tiedossa, ja mistä aiheista tietämystä olisi syytä lisätä. Lisäksi työssä pyrittiin löytämään keinoja, joilla tietoa työehtosopimuksesta voitaisiin parantaa ja lisätä, jotta yhä useampi työntekijä tuntisi työehtosopimuksen sisältöä ja sen merkitystä, kuin myös omia oikeuksiaan työelämässä entistä paremmin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena verkkotutkimuksena yhteistyössä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n kanssa. Kyselylomake pohjautui voimassa olevaan työntekijöiden matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaan työehtosopimukseen, ja sitä jaettiin eri sosiaalisen median alustoilla, kuten PAMin Facebook-sivulla.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat, että tietämys työehtosopimuksesta on tyydyttävällä tasolla. Erot työehtosopimuksen osa-alueiden välillä ovat huomattavia. Parhaimmalla tasolla tietämys on työsuhdetta käsittelevistä aiheista, kun taas työaikaan liittyvät aiheet osoittautuivat vaikeimmiksi. Suosituimpia keinoja lisätä tietoa työehtosopimuksesta ovat puhelinsovellus sekä chat-palvelu. Tavasta riippumatta tiedon halutaan olevan ennen kaikkea helposti ymmärrettävää ja nopeasti saavutettavissa. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää uusien koulutusmateriaalien suunnittelussa sekä ammattiliiton toiminnan kehittämisessä.</p>		
Asiasanat työehtosopimus, ravintola-ala, tietämys		

Abstract

Author(s) Kurkinen, Veera	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2022
	Number of Pages 45	
Title of Publication Knowledge of those working in the restaurant industry on their collective agreement		
Name of Degree Bachelor of Hospitality Management, Tourism and Hospitality Management		
Name, title and organization of the client		
Abstract <p>The aim of the study was to examine in what level of knowledge do the people working in restaurant industry have on their collective agreement. It was studied what are the areas of the agreement that are well-known, and which need to be more highlighted. The aim was also to find ways to increase and improve the knowledge of the collective agreement. This way even more people could know the content of the collective agreement and its meaning as well as their own rights in working life.</p> <p>The research was quantitative and made in cooperation with Service Union United PAM. The data for this thesis were collected by an online questionnaire through different social media platforms such as PAM's Facebook page. The questionnaire was based on the valid employee's hotel, restaurant, and leisure industry collective agreement.</p> <p>The results of the study show that the knowledge is in the moderate level. Differences between collective agreement's topics were noticeable. Employment relationship is the best-known topic whereas working time is the least known. Most wanted ways to increase the knowledge is an app and a chat service. Regardless of the methods people want the information to be easy to understand and quickly achievable. The results can be applied when planning new educational materials. PAM can also utilize the results to develop their operations.</p>		
Keywords collective agreement, restaurant industry, knowledge		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Opinnäytetyön toteuttaminen	2
2.1	Tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tavoite	2
2.2	Tutkimusmenetelmä	2
2.3	Aineistonkeruu.....	3
3	Työehtosopimus	5
3.1	Mikä on työehtosopimus?	5
3.2	Työehtosopimuksen merkitys työelämässä.....	6
3.2.1	Työntekijät.....	6
3.2.2	Työnantajat.....	7
3.3	Ravintola-alan työehtosopimus.....	8
4	Työlainsäädäntö	9
5	Työehtosopimuksesta ja työelämän käytänteistä tiedottaminen	11
5.1	Oppilaitokset.....	11
5.2	Työnantajat.....	12
5.3	Järjestöt.....	13
6	Tutkimustulokset.....	14
6.1	Taustatiedot.....	14
6.2	Työsuhde.....	14
6.3	Työaika.....	15
6.4	Palkka.....	17
6.5	Poissaolot ja vuosiloma	18
6.6	Alalla työskentelevien suhde työehtosopimukseen	20
7	Tutkimuksen luotettavuus	26
8	Yhteenveto ja pohdinta	27
	Lähteet	29

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Tutkimukseen vastanneiden taustatiedot

Liite 3. Tutkimustulosjakauma

1 Johdanto

Syksyllä 2021 julkisuuteen nousi keskustelua ravintola-alalla ilmenevistä huonoista työoloista. Erityisesti nuoret pikaruokaravintoloiden työntekijät ovat kertoneet joutuneensa tekemään pitkiä työpäiviä ilman taukoja, jopa ilman palkkaa. (PAM 2021a.) Tällainen toiminta on vastoin työehtosopimusta. Työehtosopimuksen ollessa hyvin hallussa työntekijöillä on parempi tietämys omista oikeuksistaan. Tällöin sopimuksen vastaista toimintaa ei välttämättä pääsisi tapahtumaan yhtä paljon tai ainakin siihen osattaisiin puuttua paremmin. Työnantaja ei tällöin voisi yhtä röyhkeästi hyväksikäyttää työntekijän tietämättömyyttä työelämäjuridiikasta. Siksi työntekijöiden on tärkeää osata ja pystyä pitämään paremmin puoliaan työpaikoilla. Kohusta heräsi kysymys, kuinka hyvin ravintola-alalla työskentelevät tuntevat oman alansa työehtosopimuksen.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka hyvin ravintola-alalla työskentelevät tuntevat alansa työehtosopimuksen sisältöä: mitkä työehtosopimuksen osa-alueet ovat hyvin tiedossa, ja mistä asioista tietoisuus on vähäistä. Lisäksi selvitetään keinoja, kuinka tietoa työehtosopimuksesta voitaisiin lisätä ja sen laatua parantaa entistä paremmin. Tutkimus antaa tietoa ravintola-alalla työskentelevien juridisesta tietämyksestä ja keinoja siihen, kuinka sitä voitaisiin parantaa. Tutkimuksessa ei käsitellä muita aloja, jotka noudattavat samaa matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaa työehtosopimusta. Näitä ovat esimerkiksi loma- ja kurssikeskukset, keilahallit sekä hotellit ja majoitusliikkeet.

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena verkkokyselylomakkeen avulla yhteistyössä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n kanssa. Kysely pohjautuu voimassa olevaan matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaan työntekijöiden työehtosopimukseen. Kyselyllä kartoitetaan ravintola-alalla työskentelevien tietämystä neljästä eri työehtosopimuksen osa-alueesta, kuin myös heidän suhdettansa sopimukseen. Kysely on tarkoitettu ravintola-alalla toimiville esimiehille ja työntekijöille, mutta myös alaa opiskelevat voivat vastata kyselyyn.

Opinnäytetyön aluksi kerrotaan tarkemmin tutkimuksen tavoitteista ja tarkoituksesta, valitusta tutkimusmenetelmästä sekä aineiston keräämisestä. Teoriaosuudessa käsitellään yleisesti työehtosopimusta ja sen merkitystä työelämässä kuin myös tarkemmin ravintola-alaa koskevaa työehtosopimusta. Lisäksi perehdytään työlainsäädäntöön työehtojen näkökulmasta ja siihen, kuinka työehtosopimuksesta ja työelämän käytänteistä nykyään tiedotetaan eri toimijoiden osalta. Teoriaosuutta seuraa tutkimustulokset ja tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Lopuksi esitellään työn yhteenveto ja pohdinnat.

2 Opinnäytetyön toteuttaminen

2.1 Tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tavoite

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka hyvin ravintola-alalla työskentelevät tuntevat alansa työehtosopimuksen sisältöä. Lisäksi työllä pyritään löytämään keinoja siihen, kuinka tietoa työehtosopimuksesta voitaisiin lisätä entistä paremmin. Tiedon lisäämisellä voidaan parantaa myös tiedon laatua, jotta alalla työskentelevillä olisi mahdollisimman ajantasaiset tiedot hallussa.

Seuraavat kysymykset valikoituivat työn kannalta olennaisiksi tutkimuskysymyksiksi:

- Kuinka hyvin ravintola-alalla työskentelevät tuntevat työehtosopimuksen sisältöä?
 - Mitkä työehtosopimuksen osa-alueista ovat hyvin tiedossa?
 - Mistä osa-alueista tietämys on huonolla tasolla ja vaatii parantamista?
- Kuinka tietoa työehtosopimuksesta voitaisiin lisätä ja sen laatua parantaa entistä paremmin?

Opinnäytetyön tavoitteena on saada käsitys siitä, millainen ravintola-alan työntekijöiden juridinen tietämys työehtosopimuksen osalta nykytilassa on. Toisena tavoitteena on koota keinoja, joilla tietämystä työehtosopimuksesta voitaisiin parantaa sekä lisätä. Työstä saattavia tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi koulutusmateriaalien ja uusien tiedonjakokeinojen suunnittelussa kuin myös ammattiliiton toiminnan kehittämisessä.

2.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä käytetään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimus on mittaamista, joka tapahtuu kysymysten ja vastausvaihtoehtojen avulla. Kysely onkin yksi käytetyimmistä kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä. Kysely sisältää tutkimuskysymyksistä johdettuja apukysymyksiä, joilla pyritään keräämään tietoa tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Kysymykset voivat olla joko avoimia, jolloin vastaajan täytyy itse kirjoittaa vastaukset tai strukturoituja, jolloin vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi annettuja. (Kananen 2014, 49, 136–137, 142.) Kyselylomake (liite 1) sisältää pääosin strukturoituja kysymyksiä, mutta myös muutaman avoimen, johon vastaaja on voinut kertoa ajatuksistaan vapaammin. Koska kvantitatiivinen tutkimus pohjautuu kysymyksillä saatuun aineistoon, kysymyksillä on iso rooli tutkimuksen laadun määrittämisessä. Kysymykset ovat toimivia ja soveltuvia tiedonkeräämiselle silloin, kun ne ovat ymmärrettäviä, yksiselitteisiä, vastaajalla on kysymysten edellyttämät tiedot ja halu antaa kysytty tieto. (Kananen 2014, 142–143.) Kyselyyn vastanneilla pitäisi tässä tapauksessa olla kysymysten edellyttämät tiedot alan töiden tai opintojen kautta. Vastaajalle on pyritty tekemään miellyttävä

kokemus tutkimuskyselyyn vastaamisesta. Lomakkeessa on huomioitu kysymyksestä riippuen sen pakottavuus tai vapaaehtoisuus. Vastaaja voi jättää vastaamatta osaan kysymyksistä tinkimättä tulosten kannalta merkittävimmistä vastauksista.

Kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään ratkaisemaan lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä suurista otoksista. Numeraalisia tuloksia on tällöin helppo havainnoida taulukoita ja kuvioita käyttämällä. Määrällisestä tutkimuksesta saatavia tuloksia on mahdollista yleistää otosta laajempaan joukkoon, tässä tapauksessa ravintola-alalla työskenteleviin henkilöihin. Tällä tutkimusmenetelmällä saadaan selville nykyinen tilanne tarkasteltavasta aiheesta eli siitä, millaisella tasolla ravintola-alalla työskentelevien tietämys työehtosopimuksesta on tällä hetkellä. (Heikkilä 2014, 15.) Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää on täten perusteltua käyttää opinnäytetyön tutkimuksessa.

Kvantitatiivinen tutkimus toteutetaan verkkokyselynä, jolloin on mahdollista tavoittaa paljon vastaajia maantieteellisestä sijainnista riippumatta (Kananen 2014, 156). Maantieteellinen kattavuus on tämän tutkimuksen kannalta tärkeää, kun halutaan saada selville ravintola-alalla työskentelevien tietoisuus aiheesta yleisesti. Verkkokyselyyn on myös nopea vastata. Verkkokyselyn haittoja ovat kuitenkin mahdollisesti pieneksi jäävä vastausprosentti sekä tulosten luotettavuuden kärsiminen, sillä kuka tahansa voi vastata julkisesti jaettuun kyselyyn ja käyttää vastaamiseen apukeinoja. (Heikkilä 2014, 18; Kananen 2014, 156, 160.) On myös mahdollista, että vastaaja käsittää kysymyksen väärin tai ei ymmärrä sitä lainkaan, koska mahdollisuutta kysymyksen tarkentamiseen ei ole (Kananen 2014, 137).

2.3 Aineistonkeruu

Aineisto kerätään tutkimukseen testimuotoisen kyselyn avulla. Kysely toteutetaan ajalla 2.12.2021- 23.1.2022. Kyselylomake luodaan Webropol-ohjelmalla käyttäen sen eTest-sovellusta, joka mahdollistaa kyselyn pisteytyksen. Kysely toimii vastaajalle testinä, jolla pystyy kartoittamaan omaa tietämystään kyselyn aiheesta. Testimuotoisen kyselyn uskotaan tuovan lisää vastaajia perinteiseen kyselylomakkeeseen verrattuna. Lisäksi yhteistyökumppanina toimiva Palvelualojen ammattiliitto (PAM) järjestää kyselyyn vastanneiden kesken lahjakortin arvonnän. Näillä tekijöillä kyselystä pyritään tekemään houkutteleva. Kysely julkaistaan Facebookissa PAMin sivulla sekä ravintola-alan ammattilaisille suunnatussa ryhmässä. Lisäksi kyselyä jaetaan eri sosiaalisen median väylissä.

Kyselylomakkeen alkuun laaditaan saateteksti, jossa kerrotaan kyselyn tarkoitus ja vastausten anonymiteetti. Vastaajia pyydetään vastaamaan kysymyksiin rehellisesti sen hetkisen tietämyksen pohjalta. Kyselylomake sisältää 17 kysymystä koskien voimassa olevaa työntekijöiden matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaa

työehtosopimusta. Nämä kysymykset ovat jaoteltu neljään kategoriaan: työaika, työsuhde, palkka sekä poissaolot ja vuosilomat. Valituilla kysymysryhmillä saadaan monipuolinen kuvaus vastaajien tietämyksestä työehtosopimuksen eri osa-alueista. Kysymysten aiheet ovat varsin yleisiä ja työntekijöille työnteon kautta tutuksi tulleita. Lisäksi kysely sisältää kysymyksiä koskien vastaajan suhdetta työehtosopimukseen sekä taustatietoja käsitteleviä kysymyksiä. Vastaajilta kysytään myös ideoita siihen, kuinka tietoa työehtosopimuksesta voitaisiin lisätä entistä paremmin. Kyselyn lopuksi vastaaja näkee omien vastaustensa lisäksi oikeat vastaukset tietokysymyksiin. Oikeisiin vastauksiin kirjoitetaan selitteitä, jotta vastaaja voi parantaa tietämystään väärin menneistä kysymyksistä.

Tutkimusaineisto analysoidaan Webropol-ohjelman omalla analysointityökalulla. Kyselyyn tulevat vastaukset tallentuvat automaattisesti Webropol-järjestelmään, jolloin niistä on saatavissa ohjelman luoma peruseräraportti. Raportista on nähtävillä muun muassa taustamuuttujat ja kysymyskohtaiset vastausmäärät ja -prosentit. Webropolin luomaa peruseräraporttia käytetään tutkimustulosten analysoimisessa hyödyksi. Kyselyn avoimia vastauksia analysoidaan manuaalisesti Excel-ohjelmaa apuna käyttäen.

3 Työehtosopimus

3.1 Mikä on työehtosopimus?

Työehtosopimus on joko yksittäisen työnantajan tai yleisemmin valtakunnallisen työnantajaliiton ja työntekijöitä edustavan ammattiliiton tekemä kirjallinen sopimus, jossa sovitaan ala- ja ammattikohtaisesti työsuhteissa noudatettavista vähimmäisehdoista, kuten palkasta, työajasta ja vuosilomasta. Työehtosopimus ei korvaa työsopimusta, vaan määrittelee sen ehdoille rajat. Lisäksi työehtosopimusta sovelletaan valtakunnallisesti koskemaan useampia työntekijöitä, kun taas työsopimus on työntekijän ja työnantajan kahdenkeskinen sopimus. Työehtosopimusta noudatetaan koko sen määräaikaisen voimassaolon ajan. Sopimuksella on kuitenkin niin kutsuttu jälkivaikutus, jolloin ehtoja on noudatettava määräajan jälkeenkkin sopimuksettomana aikana niin kauan, kunnes uusi sopimus on saatu aikaiseksi. (Paanetoja 2017, 9, 135–137.)

Työehtosopimus solmitaan siis määräajaksi, yleensä pariksi vuodeksi kerrallaan (Huhta 2017, 40). Neuvottelujen perustana toimii edellisen työehtosopimuksen määräykset. Kun entistä sopimusta muutetaan ja täydennetään, työehtojen neuvotteluja ei tarvitse aina aloittaa tyhjästä. (Aho & Weckman 2020, 10.) Työehtosopimuksen määräaikaisuus mahdollistaa esimerkiksi yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten huomioon ottamisen työehdoissa. Työehtosopimusneuvotteluissa pyritään löytämään keinoja, joilla alan tulevaisuutta voidaan varmistaa muutoksista huolimatta. (PAM 2022.) Toisaalta määräaikaisuus tarkoittaa myös sitä, että sopimusehdot eivät pysy samoina vuodesta ja vuosikymmenestä toiseen. Vaikka ammattiliitto tiedottaa muutoksista, on jokaisen omalla vastuulla ottaa ajankohtaisista ehdoista selvää (PAM 2021d). Tärkeintä ei ole tietää kaikkea sopimuksen sisältöä ulkoa, vaan tuntea oleellisimpia itseään lähellä olevia jokapäiväiseen työhön vaikuttavia asioita. Tärkeää on ennen kaikkea tietää, mistä tietoa tarvittavista asioista on saatavilla, sillä jokaisen tulisi osata ottaa asioista selvää luotettavasta lähteestä.

Työehtosopimus on joko normaali- tai yleissitova. Normaalisitovaan työehtosopimukseen ovat sidottuja sen sopijaosapuolten lisäksi niiden alaisuuteen kuuluvat yhdistykset sekä niiden henkilö- ja yritysjäsenet. Sopimukseen sitoutuneen työnantajan on noudatettava normaalisitovaa työehtosopimusta kaikkiin työntekijöihinsä riippumatta siitä, onko työntekijä järjestäytynyt, eli liiton jäsen, vai ei. Järjestäytymättömälle työntekijälle ei aiheudu sopimuksesta velvollisuuksia, mutta hän saa samat työehtosopimuksen edut kuin järjestäytynyt eli sidottu työntekijä. Tämä lisää työntekijöiden tasavertaisuutta työpaikalla. (Paanetoja 2017, 138–140.) Normaalisitova työehtosopimus sisältää myös työrauhavelvoitteen, joka koskee kaikkia sopimuksen osapuolia. Työtaistelutoimia, kuten lakkoa, ei saa toteuttaa

työehtosopimuksen ollessa voimassa, ja työnantajien kuin myös työntekijöiden on toimitava työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Sopimukseen sidottujen työnantaja- ja ammattiliittojen tehtävä on valvoa työehtojen noudattamista. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 56–57.)

Yleissitova työehtosopimus velvoittaa työnantajaa, joka ei ole järjestäytynyt eikä siten sidoksissa normaalisitovaan työehtosopimukseen. Kaikkien työnantajien on noudatettava vähintään valtakunnallista, alalla edustettavaa vahvistamislautakunnan vahvistamaa yleissitovaa työehtosopimusta, joka määrää työn vähimmäisehdot alan kaikille työntekijöille. Sopimus on tehty turvaamaan työntekijöitä, jotka työskentelevät sitoutumattomalle työnantajalle. Toisin kuin normaalisitova työehtosopimus, yleissitova sopimus velvoittaa ainoastaan työnantajaa. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 57.)

3.2 Työehtosopimuksen merkitys työelämässä

Työehtosopimus sitoo sen osapuolia, mutta antaa myös yksinoikeudella etuja, joita ei muilla sopimuksilla tai lainsäädännöllä ole saatavissa (Leppäluoto 2021). Tällaisista eduista hyötyvät niin työntekijät kuin työnantajatkin. Työehtosopimus on merkittävin lakisääteinen työsuhteen sisältöön vaikuttava tekijä (Koskinen & Ullakonoja 2016, 55). Työehtosopimus vaikuttaa arjessa ja työelämässä määräyksillä ja ehdoilla, jotka voivat tuntua jopa itsestään selviltä (Leppäluoto 2021). Seuraavissa kappaleissa on käsitelty työehtosopimuksen merkitystä sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta.

3.2.1 Työntekijät

Työntekijä hyötyy työehtosopimuksesta monin tavoin. Sopimuksella on keskeinen rooli työsuhteen vähimmäisehtojen määrittämisessä. Vähimmäisehdot toimivat turvana työntekijälle, jolloin esimerkiksi työvuoron pituus ei voi rajattomasti venyä ja palkanmaksu viivästyä, ellei ehdon alittamiseen ole erikseen annettu työehtosopimuksessa mahdollisuutta. (Paanetoja 2017, 135–136.) Lisäksi työntekijä saa työehtosopimuksesta parempia etuja kuin mitä laki määrittelee ilman erillistä sopimista. Työntekijän ei siis tarvitse tehdä erillisiä toimenpiteitä hyötyäkseen työehtosopimuksessa sovitusta eduista. Näitä etuja ovat muun muassa ilta- ja yölisät, lomarahat sekä palkalliset perhevapaat. (Aho & Weckman 2020, 10–11.)

Työehtosopimuksen tehtävä on suojella työntekijää. Sopimuksen jälkivaikutus turvaa työntekijöille umpeutuneen sopimuksen mukaiset ehdot niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on saatu solmittua. Tämä turvaa työntekijää esimerkiksi palkan alenemiselta ja muiden työehtojen horjuttamiselta kyseiseltä ajanjaksolta. (Aho & Weckman 2020, 10.) Lisäksi

työehtosopimuksen pakottavuus turvaa työntekijälle paremmat ehdot. Jos työ sopimus on joltakin osin ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, tulee työehtosopimuksen ehto automaattisesti voimaan. Tällöin työ sopimuksen ehto on mitätön sen ollessa ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa ja työntekijä hyötyy paremmista eduista automaattisesti. (Paanetoja 2017, 141.)

Jos työehtosopimusta ei olisi, pitäisi jokaisen työntekijän neuvotella työehdoistaan työnantajan kanssa itse, mikä voisi johtaa epätasa-arvoon. Ilman työehtosopimusta säännöksistä ei pidettäisi kiinni ja esimerkiksi palkka ei välttämättä nousisi enää koskaan. Työehtosopimuksessa määritellyt tietyt vapaapäivät ja lomarahansaainta eivät olisi enää voimassa, sillä niitä ei ole kirjattu lakiin. (Aho & Weckman 2020, 11–12.) Näin ollen työehtosopimus on työntekijälle kannattava, sillä se antaa vaivatta suojaa ja etuja työsuhteeseen.

3.2.2 Työnantajat

Vaikka työehtosopimus velvoittaa työnantajaa, on siitä myös työnantajalle useita etuja verrattuna sopimuksettomaan tilanteeseen. Työehtosopimus antaa työnantajalle muun muassa mahdollisuuden poiketa osasta työläinsäädännön lakien pykälästä joustavammin. Esimerkiksi palkanmaksuaika, lomakauden joustavampi sopiminen ja ylityökorvaukset ovat asioita, joista työnantaja voi sopia lakia joustavammin työehtosopimuksen avulla. Ilman työehtosopimusta työnantajan olisi meneteltävä täysin lain mukaisesti, eikä työehtosopimuksella saatavia poikkeavuuksia olisi lainkaan. (Leppäluoto 2021.)

Laista pystytään siis tietyissä tapauksissa poikkeamaan työehtosopimuksella. Työehtosopimuksen tietyistä ehdoista voidaan taas poiketa paikallisella sopimisella. (Leppäluoto 2021). Paikallinen sopiminen tarkoittaa siis mahdollisuutta neuvotella määrätyistä asioista joustavammin. Paikallisesti sovitut asiat ovat verrattavissa työehtosopimuksen ehtoihin ja korvaavat ne sellaisenaan vastaavan sopimuksessa mainitun määräyksen. (Paanetoja 2017, 41.) Tämä on kuitenkin käytännössä vain järjestäytyneiden työnantajien etu. Normaalitöinen työehtosopimus voi sisältää mahdollisuuden paikalliseen sopimukseen jopa lain sääntelyä joustavammin. Vastaavaa etua ei ole liittoon kuulumattomilla työnantajilla, jolloin mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen ovat huomattavasti pienemmät. (Leppäluoto 2021.) Työehtosopimus ja sitä kautta paikallinen sopiminen antavat työnantajalle edun hyödyntää joustavaa sopimista asioista, mikä voi olla eduksi yksittäisessä työsuhteessa tai yrityksessä yleisesti (Paanetoja 2017, 41).

Työehtosopimuksen tuoma työrauhavelvollisuus on merkittävä etu järjestäytyneelle työnantajalle. Työnantaja voi pitää työrauhasta kiinni neuvottelemalla uudesta työehtosopimuksesta ajoissa ennen voimassa olevan sopimuksen irtisanomisajan päättymistä, jotta

sopimuksetonta tilaa, jossa työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja, ei syntyisi. Ilman työehtosopimusta ei olisi työrauhavelvollisuuttakaan. (Leppäluoto 2021.) Työehtosopimuslakiin perustuva työrauhavelvollisuus sitoo vain järjestäytyneitä osapuolia, mutta esimerkiksi yleisittova ravintola-alaa koskeva työehtosopimus sisältää samanlaisen määräyksen työrauhavelvollisuudesta, jolloin se sitoo kyseistä työehtosopimusta noudattavia yrityksiä ja työntekijöitä (Työehtosopimuslaki 1946/436, 4 §; PAM 2020).

Työnantajan ei tarvitse sopia työehdoista erikseen työntekijöidensä kanssa, kun työehtosopimus antaa tärkeimmät ehdot jo valmiiksi neuvoteltuina. Alusta alkaen työehtojen neuvotteleminen olisi käytännössä hankala ja pitkä prosessi. Lähtökohta markkinoiden väliselle kilpailulle on myös parempi, kun työehdot ovat lähtökohtaisesti kaikille samat. (Leppäluoto 2021.)

3.3 Ravintola-alan työehtosopimus

Ravintola-ala kuuluu matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen piiriin. Työntekijöille ja esimiehille on omat työehtosopimuksensa. Molemmista sopimuksista neuvottelevat ja solmivat PAM ry sekä Matkailu- ja ravintolapalvelut (MaRa) ry. (PAM 2021b.) Jatkossa työssä käsitellään työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta. Kyseinen työehtosopimus sisältää muun muassa työsuhteeseen, työaikaan, palkkaukseen ja poissaoloihin liittyviä määräyksiä, joissa on huomioitu alalle ominaisia piirteitä (PAM 2020). Työehtosopimus on yleisittova, eli kaikkien alalla toimivien yritysten ja työnantajien on noudatettava sitä. Sopimuksen piiriin kuuluu noin 75 000 alan työntekijää, jotka työskentelevät esimerkiksi ravintoloissa, kahviloissa, yökerhoissa, valmistuskeittiöissä tai henkilöstöravintoloissa. (PAM 2021b.)

Syksyllä 2020 PAM ja MaRa neuvottelivat ja solmivat työehtosopimuksen, joka on voimassa 1.10.2020-31.3.2022. Kyseisessä sopimuksessa työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen panostettiin edellistä työehtosopimusta enemmän. Esimerkiksi lepoaika nousi entisestä 10 tunnista 11 tuntiin, ja peräkkäisiä yövuoroja voi teettää enintään viisi entisen seitsemän sijaan. Työntekijän suostumuksella ehdoista voidaan sopia kertaluontoisesti toisin. Sopijaosapuolet tekevät työryhmissä vielä työtä palkkausjärjestelmän ja ansiokehityksen seurannan sekä työaikoihin liittyvien kysymysten parissa. (PAM 2021b.)

4 Työlainsäädäntö

Työlainsäädäntö koostuu laeista, asetuksista sekä valtioneuvoston päätöksistä ja ne kokonaisuutena antavat raamit kaikille työsuhteille Suomessa. Työlainsäädäntö suojelee työntekijää asettamalla työsuhteelle vähimmäisehtoja. Osa ehdoista on dispositiivisia eli tahdonvaltaisia ehtoja, joista voi poiketa, jos siihen on erikseen osoitettu laissa mahdollisuus. (Huhta 2017, 35; Paanetoja 2017, 5.) Työehtosopimuksella pystytään kuitenkin sopimaan laista poikkeavista säännöksistä kaikista laajimmin. Tämä on mahdollista myös työnantajan ja työntekijän kahdenkeskisellä sopimuksella. (Huhta 2017, 35.) Suurin osa säännöksistä on pakottavia, jolloin niistä ei voida poiketa huonontaan työntekijän asemaa. On huomiotava, että työlainsäädännön määrittelemistä vähimmäisehdoista voidaan kuitenkin aina sopia työntekijän kannalta paremmin. (Paanetoja 2017, 5.) Tällöin yritykset voivat esimerkiksi maksaa minimipalkkaa parempaa palkkaa ja tarjota kattavamman työterveyshuollon, mikä voi toimia hyvänä kilpailuetuna uusien työntekijöitä rekrytoidessa verrattuna vähimmäisehtoja tarjoavaan kilpailijayritykseen.

Työlainsäädäntöön kuuluvat työsopimus- ja työehtosopimuslaki ovat kaksi merkittävää lakia koskien työsuhdetta ja sen ehtoja. Työsopimuslaki toimii pakottavana peruslakina melkein kaikille työsuhteille. Laissa erikseen määriteltyihin sekä julkisoikeudellisiin palvelusuhteisiin lakia ei sovelleta. Työsopimuslaissa säädetään muun muassa

- työsopimuksen tekemisestä
- työnantajan sekä työntekijän velvollisuuksista
- työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisestä
- työntekijän oikeudesta perhevapaisiin
- työntekijän lomauttamisesta
- työsopimuksen päättämisestä
- vahingonkorvausvelvollisuudesta.

Työsopimuslakia sovelletaan tilanteessa, jossa työntekijä tekee työtä korvausta vastaan työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Tällöin kyseessä on siis työsuhde, jolle on asetettu tiettyjä tunnusmerkkejä: työnteko pohjautuu tehtyyn sopimukseen, työstä saadaan ansiota sekä vastiketta ja työtä tehdään johdon ja valvonnan alaisena. Kun edellä määritellyt tunnusmerkit täyttyvät samanaikaisesti, tulee lisäksi muu työlainsäädäntö sovellettavaksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

Siinä missä työsopimuslaissa säädetään työsuhteen vähimmäisehdoista, työehtosopimuslaissa on säädetty työehtosopimuksen keskeisimmistä säännöksistä. Työehtosopimuslaki sisältää säännöksiä työrauhavelvollisuuden lisäksi työehtosopimuksen

- solmimisesta
- sitovuudesta
- noudattamisesta.

(Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.) Työehtosopimuslaissa määritellään, mikä työehtosopimus on, kuinka se laaditaan ja mitä siinä on otettava huomioon sekä miten sopimus irtisanoitaan. Lakiin on myös listattu kaikki ne tahot, jotka ovat sidottuja työehtosopimukseen, eli sen sopijaosapuolet alayhdistyksineen aina niiden jäseniin asti. (Työehtosopimuslaki 1946/436, 1–4 §.)

Työrauhavelvollisuus perustuu työehtosopimuslakiin. Työrauha on voimassa saman ajan kuin työehtosopimus, eikä siihen kohdistuvia työtaistelutoimenpiteitä silloin sallita. Työehtosopimukseen kohdistuvan työtaistelutoimenpiteen toteuttamisesta sopimuksen voimassaolon aikana voidaan tuomita hyvityssakkoihin. Ylipäätään tahallisesta työehtosopimuksen rikkomisesta voi seurata hyvityssakkoa työnantajalle enintään 23 500 euroa ja työntekijälle enintään 230 euroa. Työehtosopimuslaki antaa kuitenkin mahdollisuuden tästä poikkeamiseen työehtosopimuksella. Työehtosopimuslain pykälässä 7 on maininta, jolla määräystä hyvityssakkoon tuomitsemisesta voidaan muuttaa tai jopa poistaa yksinoikeudella työehtosopimuksessa. (Työehtosopimuslaki 1946/436, 7–9 §.)

Laki määrittelee myös, kuinka toimitaan, jos työntekijän ja työnantajan välinen työsopimus on joltain osin ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. Työehtosopimuslaki määrää työntekijän eduksi, että työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät työsopimuksen ristiriitaisen ehdon ja työehtosopimuksen määräykset astuvat voimaan. (Työehtosopimuslaki 1946/436, 6 §.) Tämä on esimerkki lain pakottavuudesta eli työntekijän asemaa ei yleensä voida huonontaa sopimalla lakia huonommista ehdoista (Paanetoja 2017, 5).

5 Työehtosopimuksesta ja työelämän käytänteistä tiedottaminen

5.1 Oppilaitokset

Työehtosopimuksesta on saatavilla tietoa useista eri lähteistä. Oppilaitoksista saatava tieto koskien työehtosopimusta riippuu oppilaitoksesta ja suoritettavasta tutkinnosta. Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusliiton (STTK) teettämän kyselyn mukaan nuoret ja nuoret aikuiset muistavat saaneensa tietoa työelämän lainsäädännöstä ja käytänteistä eniten perheeltä ja ystäviltä sekä itse hakemalla tietoa esimerkiksi internetistä. Kolmanneksi eniten tietoa on saatu ammatti- tai korkeakoulusta. Peruskoulusta tai lukiosta työelämätietoa kertoo saaneensa kolmannes vastaajista. (Aula Research 2018.) Ammatti- sekä korkeakouluissa tehdään tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa muun muassa työharjoitteluiden kautta. Niiden avulla nuorilla on mahdollisuus oppia käytännönläheisesti työelämän säännöistä ja omista oikeuksista ja velvollisuuksista. (Opintopolku a.) Peruskoulussa ja lukiossa varsinaisia työharjoitteluja ei ole, jolloin tiedot tulevat lähinnä vapaavalinnaisten yrittäjyys- tai työelämäkurssien kautta (Opintopolku b). Muutoin aiheeseen liittyvien tietojen hankkiminen tuntuu jäävän opiskelijan omalle vastuulle. Tietoa saa helposti perheeltä ja ystäviltä, mutta tiedot eivät välttämättä ole enää ajantasaisia.

Nuorten mielestä ammatti- tai korkeakoulu on ensisijainen toimija, jonka tulisi vastata nuorten riittävistä työelämätaidoista. Peruskoulu ja lukio ovat saaneet kolmasosan äänistä. Ylipäätään oppilaitoksia pidetään kaikista tärkeimpinä tiedottajina työelämätaidoista. (Aura Research 2018.) Oppilaitosten tehtävä on jakaa tietoa ja kouluttaa, joten tulos ei ole yllättävä. Nuoret luottavat saavansa tarvitsemansa tiedot nimenomaan oppilaitosten välityksellä. Kuitenkin yli 60 % vastaajista kokee, että suoritettuun tutkintoon on sisältynyt joko kohtalaisesti tai vain vähän työelämän lainsäädäntöä ja käytäntöjä koskevia kursseja. Jopa 18 % on vastannut, ettei kursseja aiheesta ole ollut lainkaan. Koulutusasteiden välillä ei ollut merkittäviä eroja. (Aula Research 2018.) Tuloksista on pääteltävissä, että nuoret eivät koe saavansa tarpeeksi tietoa työelämän asioista oppilaitoksista, vaikka juuri siltä taholta tietoa haluttaisiin eniten saada.

Vastaajista 49 % kokee, että ei ole saanut riittäviä tietoja aiheesta ennen työelämään siirtymistä. Vajaa kolmannes kokee saaneensa riittävät tiedot ja 21 % ei osaa sanoa. (Aula Research 2018.) Melkein puolet nuorista ei siis koe opetusta aiheesta riittäväksi. Tämä on huolestuttavan suuri luku. Kyselyyn vastanneista vajaa puolet kokee nuorten ja nuorten aikuisten työelämätietoisuuden olevan jokseenkin huonolla tasolla yleisesti Suomessa (Aula Research 2018). Oppilaitoksilla olisi siis parantamisen varaa, jotta nuorilla ja nuorilla aikuisilla olisi varmempi olo astua työelämään. Opetussuunnitelmissa pitäisi ottaa laajemmin

huomioon työelämän lainsäädännön ja käytänteiden opetus, sillä aihe tulee olemaan jokaiselle jossakin vaiheessa ajankohtainen, eikä työelämän asioista tiedon etsiminen jäisi täysin omalle vastuulle. Jos työelämätaidot sisältyisivät opetussuunnitelmiin ja ne saisivat opetuksessa isompaa jalansijaa, saisi jokainen opiskelijansa aikana jonkinlaisen käsityksen työelämän käytänteistä. Samaa mieltä on STTK, joka esittää työelämätiedon sisällyttämistä peruskoulun ja toisen asteen opetussuunnitelmiin. STTK:n Aula Researchilla teettämän tutkimuksen tulokset osoittavat opetuksen olevan tällä hetkellä riittämätöntä. Kattavan opetuksen avulla valmiudet työelämään olisivat huomattavasti paremmat, mistä olisi hyötyä sekä työntekijälle että työnantajalle. (Murto 2018.)

5.2 Työnantajat

Työsopimuslain mukaisesti kaikkien työnantajien tulee pitää työsopimuslaki vapaasti nähtävillä työpaikoilla. Sama laki velvoittaa yleissitovaa työehtosopimusta noudattavaa työnantajaa pitämään yleissitovaa työehtosopimusta esillä. (Työsopimuslaki 55/2001, 13 luku, 10 §.) Työehtosopimukseen sidottuja, järjestäytyneitä työnantajia määrää työehtosopimuslaki. Järjestäytyneiden työnantajien tulee pitää lain mukaisesti normaalisitovaa työehtosopimusta vapaasti työpaikoilla nähtävillä. Tämän velvollisuuden laiminlyönnistä työnantajaa voidaan rankaista jopa 10 päiväsakolla. (Työehtosopimuslaki 1946/436, 12 § - 13 §.) Velvollisuus täyttyy pitämällä lakitekstit sekä työehtosopimusmääräykset esimerkiksi ilmoitustaululla nähtävillä. Tekstit voivat olla luettavissa myös yrityksen sähköiseltä ilmoitustaululta tai internetistä. Tämä kuitenkin vaatii, että jokaisella työntekijällä on vapaa pääsy, riittävät yhteydet ja käyttöoikeudet sekä tarvittava taito päästä etsimään ja lukemaan tekstejä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.) Työnantajan on siis annettava työntekijälle mahdollisuus varmistaa omat oikeutensa työpaikalla vaivattomasti.

Työnantajalla on myös lakisääteinen velvollisuus antaa perehdytystä uudelle työntekijälle. Perehdytyksen tarkoitus on antaa työntekijälle riittävä opastus omiin tehtäviinsä, vastuisiin, velvollisuuksiin ja oikeuksiin mukaan lukien työsuhteen ehdot, kuten työsopimus ja palkkaus. (Siitonen 2020.) On kuitenkin työnantajasta ja perehdyttäjistä kiinni, kuinka kattavasti asioista puhutaan, ja kuinka syvälinen perehdytys lasketaan riittäväksi. Monille perehdytys voi jäädä pelkän työtehtävän kuvaamiseksi, jolloin työntekijälle itselleen jää vastuu työehtosopimuksen säännösten tuntemisesta. Aula Researchin tekemän kyselyn mukaan kuitenkin yli puolet nuorista vastaajista on saanut tietoa työelämän lainsäädännöstä ja käytänteistä suoraan työnantajalta tai työpaikalta, mikä on positiivista (Aula Research 2018). Luonnollisestikin ehdot tulevat tutuksi työpaikalla, sillä siellä ehtoja tulee noudattaa. On kuitenkin reilua työnantajalta tuoda käytännöt ja jopa lainsäädäntö avoimesti esille etenkin uusille työntekijöille.

Työpaikalla voi saada tietoa ja neuvoja työehtosopimukseen liittyvistä asioista myös luottamusmieheltä. Luottamusmies edustaa ammattiliittoa ja siihen kuuluvia työntekijöitä ja siten valvoo työehtosopimuksen noudattamista työpaikalla. Ammattiliittoon kuuluvat työntekijät valitsevat työyhteisöstä luottamusmiehen äänestämällä, mikä vahvistaa luottamusmiehen asemaa työntekijöiden etujen luotettavana valvojana. (Huhta 2017, 24; PAM 2021c.)

5.3 Järjestöt

Yksi keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen monista tehtävistä on työelämän asioista tiedottaminen. Esimerkiksi PAM järjestää maksutta työelämätiedotusta palvelualojen ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa. Luennoilla käydään läpi opiskelijoille ajankohtaisia ja merkittäviä asioita, ja opiskelijat pääsevät kysymään heitä mietittyttäviä asioita luotettavalta taholta. (PAM 2021d.) Niin keskusjärjestöt kuin ammattiliitotkin haluavat edesauttaa erityisesti nuoria saamaan enemmän tietoa työelämän lainsäädännöstä ja käytännöistä. Esimerkkinä STTK on luonut useita eri työelämän aiheita käsitteleviä materiaaleja, kuten oppaita, esitteitä, Työelämään-nettisivut sekä videoita ja pelejä nuorille ja opetuskäyttöön yleisesti (Suominen 2021). Yhdessä palkansaajien keskusjärjestöt Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK), korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö (Akava) ja STTK ovat luoneet Kesäduunari-info -verkkosivun, josta kesätyöntekijät ja heidän työnantajansa saavat neuvoja ja ohjeita eri ongelmatilanteisiin (Kesäduunari-info).

Aula Researchin (2018) toteuttaman kyselyn mukaan 40 % vastanneista nuorista on saanut tietoa työelämän lainsäädännöstä ammattiliiton kautta. Ammattiliittojen ja muidenkin järjestöjen toiminta on siis merkityksellistä, jolloin työtä tiedottamisen ja oppilaitosten kanssa on tärkeää jatkaa.

PAM monien ammattiliittojen lailla tiedottaa työehtosopimuksista ja muista työelämän asioista muun muassa verkkosivujen, sosiaalisen median sekä jäsenten uutiskirjeiden välityksellä. Apua ja neuvontaa saa useilla eri kielillä ottamalla itse yhteyttä verkkosivuilta löytyvien puhelinnumeroiden ja asiointipalveluiden kautta tai vierailemalla aluetoimistossa. (PAM.)

6 Tutkimustulokset

6.1 Taustatiedot

Kyselyyn tuli 485 vastausta, joista 15 jätettiin huomioimatta. Hylättyjen vastausten perusteluna oli vastaajien ilmoittama ammatti tai työpaikka. Näitä olivat muun muassa vastaanottovirkailija, myyjä, hotelli ja kauppa. Vastaavat ammatit ja työpaikat eivät vastanneet tutkimuksen kohderyhmää, eli ravintola-alan työntekijää, esimiestä tai alalla opiskelevaa. Pitkän uran ravintola-alalla tehneiden sekä eläköityneiden vastaukset hyväksyttiin. Työn rajauksen puitteissa käsiteltäviä vastauksia kertyi 470 kappaletta.

Vastaajien taustatekijöitä vertailemalla tutkimukseen saatiin monipuolinen otos (Liite 2). Eri taustatekijöitä, kuten sukupuolta, ikää, työpaikkaa tai työkokemusta vertailemalla ei vastauksista kuitenkaan löytynyt merkittäviä eroavaisuuksia. Tämän takia tulokset ovat esitetty yleisesti kaikkien vastaajien yhteistuloksista. Yksittäisiä poimintoja eri taustatekijöiden välillä kysymyskohtaisesti on voitu tuoda esille. Seuraavaksi esitellyistä tuloksista voidaan päätellä vastaus tutkimuskysymykseen eli, kuinka hyvin ravintola-alalla työskentelevät tuntevat työehtosopimuksensa.

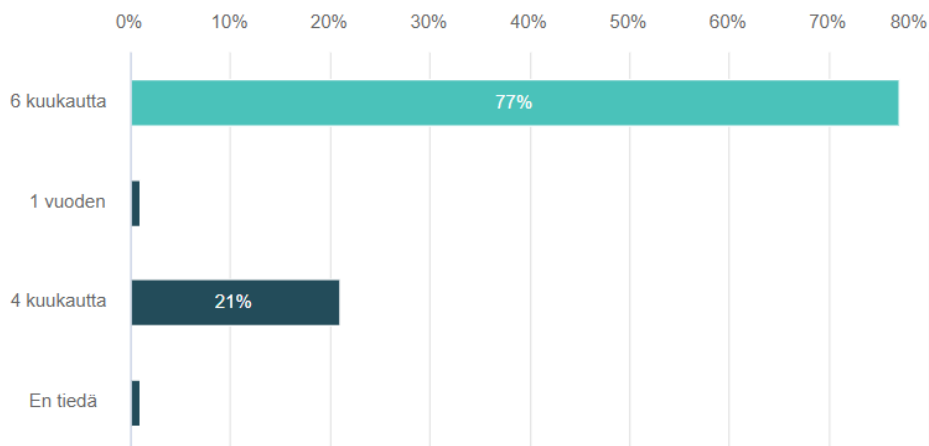
6.2 Työsuhde

Työsuhdetietämystä testattiin kolmella kysymyksellä, jotka käsittelivät työntekijän irtisanomisaikaa, koeaikaa ja työehtosopimuksen rikkomisesta aiheutuvia sanktioita. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työsuhdetta koskevat aiheet ovat hyvin tiedossa, sillä jokaiseen kysymykseen tuli oikeita vastauksia 77–84 % (kuvio 1). Vain pieni osa vastaajista vastasi kysymyksiin väärin tai ei tiennyt oikeaa vastausta.

Kysymysnro	Työsuhde		
	1	9	17
Oikein	81 %	77 %	84 %
Väärin	18 %	22 %	8 %
En tiedä	1 %	1 %	8 %

Kuvio 1. Työsuhde-aiheisten vastausten jakauma

Koeaikaa käsittelevä kysymys (kysymysnumero 9) jakoi tämän ryhmän kysymyksistä eniten vastauksia. Viidennes kaikista vastaajista uskoi, että koeaika saa kestää enimmillään neljä kuukautta (kuvio 2). Oikea vastaus on merkitty kuviossa turkoosilla.



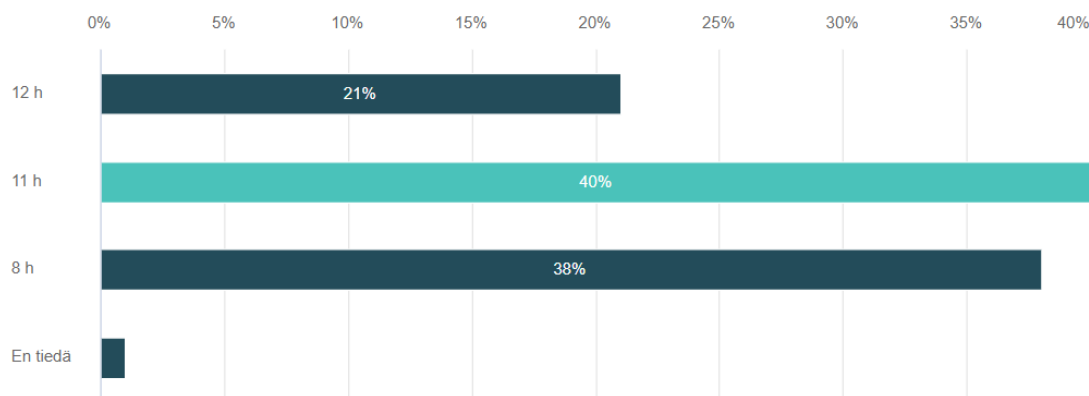
Kuvio 2. Maksimi koeaika

Tämä voi selittyä sillä, että 2020 neuvotellussa työehtosopimuksessa maksimi koeaika nostettiin entisestä neljästä kuukaudesta nykyiseen lain sallimaan kuuteen kuukauteen (PAM 2021b). Tätä ennen alalla työnsä aloittaneet ovat voineet muistella omaa koeaikaansa, joka on ennen 2020 neuvotteluja ollut korkeintaan neljä kuukautta. Tuloksista on kuitenkin nähtävissä, että tietämys koeajasta on yleisesti hyvin tiedossa, koska suurimmalla osalla vastaajista on tiedossa ajantasaiset tiedot koeajan pituudesta.

6.3 Työaika

Työaikaa koskevia kysymyksiä esitettiin viisi, millä haluttiin saada selville vastaajien tietämystä lepoajasta, vuorokautisesta työajasta, taukojen määrästä sekä vapaapäivien järjestämisestä. Kysymyksistä kaksi osoittautui vastausten perusteella erityisen haastavaksi.

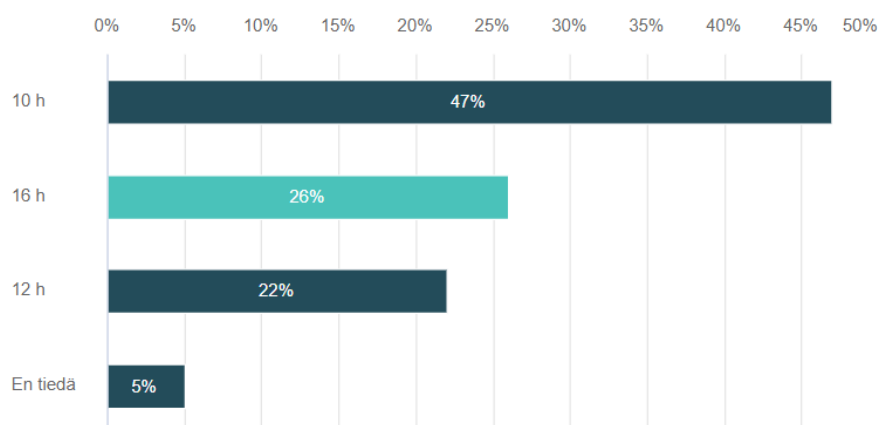
Vastaajilta kysyttiin, kuinka pitkä työvuorojen välinen lepoaika on vähintään työehtosopimuksen mukaan, kun muusta ei olla erikseen sovittu. Kuviosta 3 on nähtävillä, että oikean vastauksen on tiennyt vain 40 % vastaajista. Vain muutamat henkilöt ovat vastanneet, etteivät tiedä kysymykseen oikeaa vastausta. Tällöin koko joukosta 59 %, jotka ovat vastanneet väärän vaihtoehdon, ovat mitä todennäköisemmin luulleet vastanneensa oikein ja tietämys on tällöin vääristynyttä.



Kuvio 3. Työvuorojen välinen lepoaika

Vääriä vastauksia olivat vaihtoehdot 12 ja 8 tuntia. Moni on voinut erehtyä vastaamaan jälkimmäisen vaihtoehdon siitä syystä, että lepoajan on oltava vähintään 8 tuntia kun lepoajasta sovitaan työpaikalla jotakin muuta kuin työehtosopimuksessa ilmoitettu 11 tuntia (PAM 2020). Kysymyksessä käsitellään kuitenkin työehtosopimuksessa määriteltyä ehtoa. Tieto vuorokautisesta lepoajasta ei ole yleisesti hyvällä tasolla ja vaatii parantamista, jotta riittävästä lepoajasta oltaisiin paremmin tietoisia.

Myös vuorokautinen työaika osoittautui epäselväksi aiheeksi ja sitä käsittelevä kysymys jopa kyselyn vaikeimmaksi. Lähes puolet vastaajista uskoo, että vuorokautinen työaika on 10 tuntia, vaikka todellisuudessa se on 16 tuntia, jonka vain neljännes vastaajista tietää (kuvio 4).



Kuvio 4. Vuorokautinen työaika

Suurin osa vastaajista ajattelee vuorokautisen työajan olevan alle 16 tuntia, jolloin heidän todellinen vuorokautinen työaikansa todennäköisesti jää alle 16 tunnin, kuten pitääkin. Työntekijöillä, jotka työskentelevät useissa eri työpisteissä, kuten hotellin aamiaisella,

ravintolassa ja yökerhossa, on todennäköisempää, että vuorokautinen työaika ylittää sallitun rajan. Tällöin huomio voi kiinnittyä enemmän yksittäisen työvuoron pituuteen tai vuorojen väliseen lepoaikaan kuin vuorokautiseen työaikaan.

Kolmeen muuhun työaikaa koskevaan kysymykseen vastasi oikein noin 60 % vastanneista per kysymys (kuvio 5). Nämä kysymykset käsittelivät vapaapäiviä ja taukojen määrää. Tulokset eivät ole huonoja, sillä näihin kolmeen kysymykseen yli puolet vastanneista tiesivät oikean vastauksen.

Kysymysnro	Työaika				
	2	3	4	5	6
Oikein	40 %	26 %	60 %	61 %	58 %
Väärin	59 %	69 %	38 %	35 %	40 %
En tiedä	1 %	5 %	2 %	4 %	2 %

Kuvio 5. Työaika-aiheisten vastausten jakauma

On kuitenkin huomattava, että kaikista kyselyn kategorioista työaikaa koskevat kysymykset osoittautuivat kaikista haastavimmiksi. Tämä käy ilmi tutkimustulosjakaumasta (liite 3). Työaikaa koskevat teemat, kuten tauot, vapaat ja työ- ja lepoajat ovat alalla työskentelevien arjessa isossa osassa, mutta joista tietämys ei kuitenkaan ole erityisen hyvällä tasolla.

6.4 Palkka

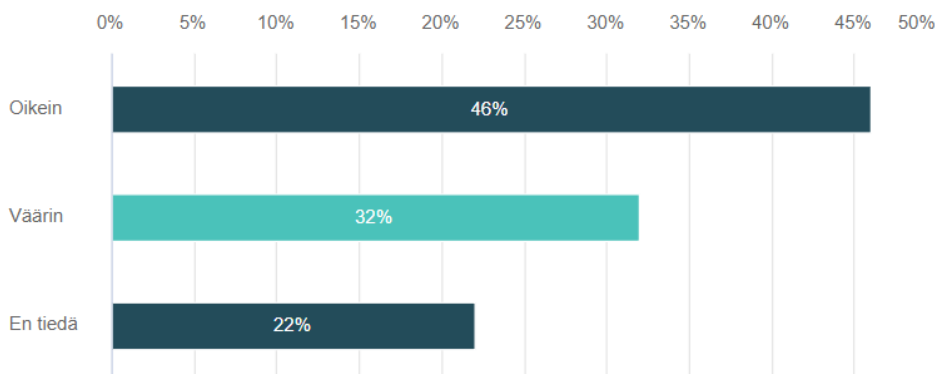
Palkkaa koskevia kysymyksiä esitettiin kolme, jotka koskivat palkanmaksua ja palkanlisiä. Vastaajilla on hyvä tietämys palkkaan liittyvistä kysymyksistä pois lukien kysymys 16 koskien lisätyötuntien palkkaa. Kysymysnumero 10 X-vapaapäivän palkkalisästä sekä kysymysnumero 12 palkanmaksupäivästä ovat erittäin hyvin tiedettyjä. (Kuvio 6.)

Kysymysnro	Palkka		
	10	12	16
Oikein	71 %	90 %	32 %
Väärin	25 %	9 %	46 %
En tiedä	3 %	1 %	22 %

Kuvio 6. Palkka-aiheisten vastausten jakauma

Kysymys lisätyötuntien palkasta osoittautui hankalaksi, sillä vain reilu kolmannes vastaajista tiesi oikean vastauksen (Kuvio 7). Väite kuului seuraavasti: ”Ensimmäisestä 18

lisätyötunnista palkka maksetaan 50 %:lla korotettuna ja sen jälkeen 100 %:lla korotettuna.” Huomattava määrä vastaajista tunnusti, ettei tiedä kysymykseen oikeaa vastausta.



Kuvio 7. Lisätyötunneista saatava palkkalisä

Väite pitäisi paikkansa, jos kyseessä olisivat ylityötunnit. Tuloksista on pääteltävissä, että tietämys lisä- ja ylityötuntien eroista on heikkoa. Puhekielessä käytetään yleisemmin termiä ylityöt kuin lisätyöt. Käytännössä niitä saatetaan pitää jopa samoina asioina, eikä eroja lisä- ja ylityöiden välillä tunnusteta. Tämä oli toinen kahdesta kysymyksestä (kysymysnumerot 13 ja 16), joka sai merkittävän osan vastauksia kohtaan *En tiedä*. Tämä kertoo suoraan vastaajien tietämättömyydestä lisätyötunteja kohtaan.

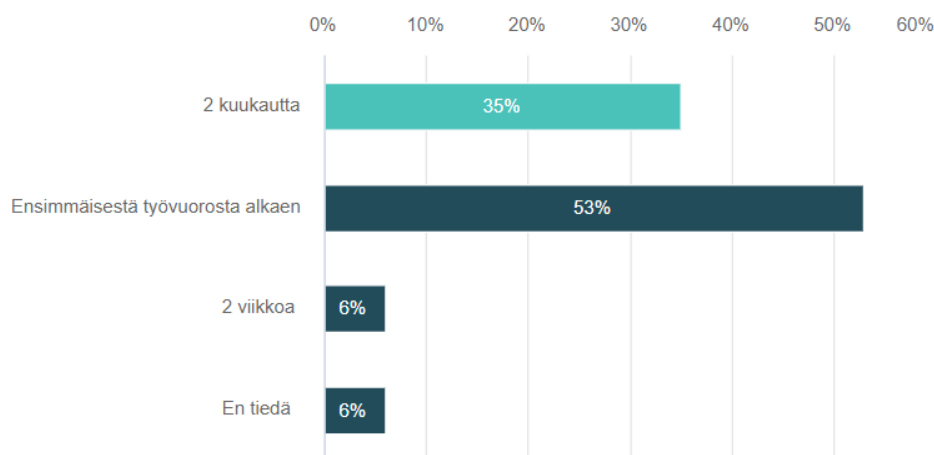
6.5 Poissaolot ja vuosiloma

Poissaoloja ja vuosilomaa koskevat kysymykset ovat olleet hyvin tiedossa, sillä kuudesta kysymyksestä neljään on tullut oikeita vastauksia 80 prosentin molemmin puolin (kuvio 8). Nämä neljä kysymystä käsitelivät lomanmääräytymisvuotta, työntekijän vihkimispäivää, sairausajan palkkaa ja viimeistä vuosilomapäivää. Kaksi kysymystä erottautui kategoriasta selvästi huonommilla tuloksilla.

Kysymysnro	Poissaolot + vuosivapaa					
	7	8	11	13	14	15
Oikein	35 %	85 %	78 %	44 %	78 %	81 %
Väärin	59 %	11 %	13 %	34 %	13 %	10 %
En tiedä	6 %	5 %	9 %	22 %	9 %	9 %

Kuvio 8. Poissaolo-aiheisten vastausten jakauma

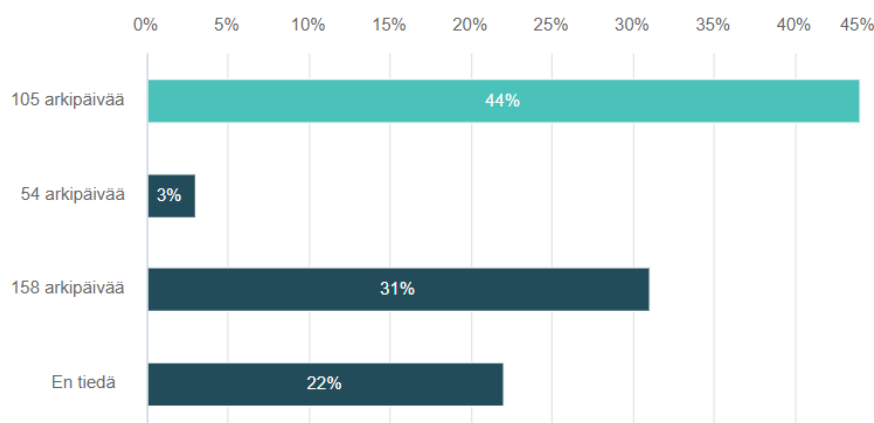
Kyselylomakkeessa kysyttiin, kuinka kauan työsuhteen kestänyt työntekijälle alkaa muodostua vuosivapaaseen oikeuttavia työtunteja. Kysymys ei ollut helppo, sillä vain 35 % vastaajista tiesi oikean vastauksen (Kuvio 9).



Kuvio 9. Vuosivapaan ansainta

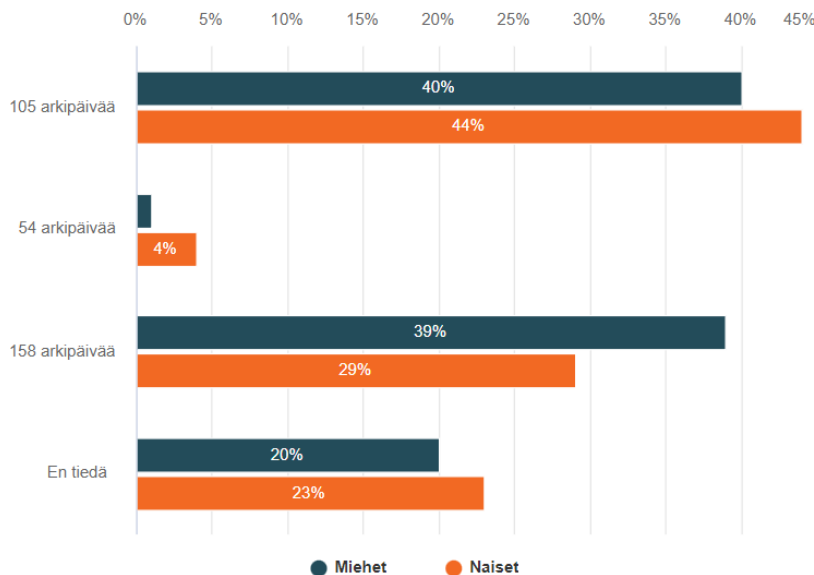
Vuosilomaa alkaa kertyä heti täydestä lomanmääräytymiskuukaudesta alkaen, mutta tässä kysytyä vuosivapaata vasta kahden kuukauden työssäolon jälkeen (PAM 2020). Suurella osalla vastaajista on virheellistä tietoa aiheesta. Tästä voidaan päätellä, että eroja vuosiloman ja vuosivapaan välillä ei tunneta hyvin.

Toinen haastavaksi koettu kysymys koskee äitiysvapaan pituutta. Vajaa puolet vastaajista on tiennyt oikean vaihtoehdon. Huomattava osa vastaajista on valinnut vaihtoehdon ”En tiedä”. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Äitiysvapaan pituus

On ymmärrettävää, että henkilöillä, joille aihe ei ole tuttu tai ajankohtainen ei ole asiasta tietoa. Kolmasosalla vastaajista on kuitenkin virheellistä tietoa äitiysvapaan pituudesta. Äitiysvapaata koskevan kysymyksen tuloksia vertailtiin sukupuolten kesken (Kuvio 11).



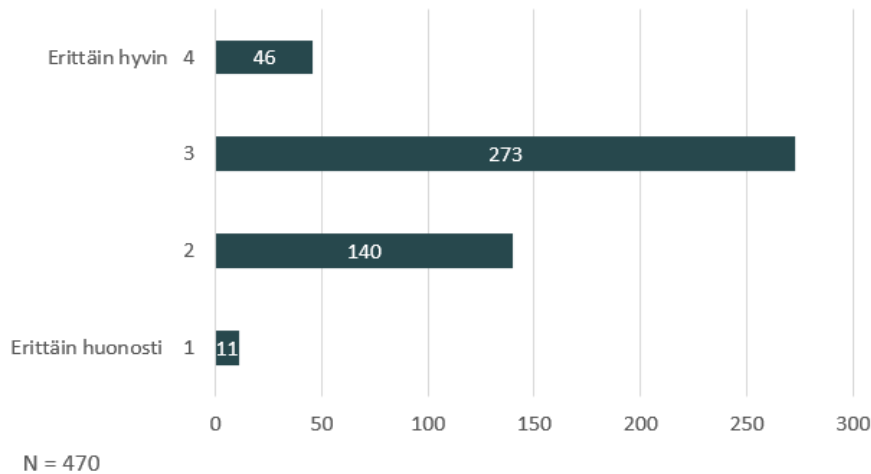
Kuvio 11. Sukupuolten välisten vastausten vertailu

Sukupuolten välisiä vastauksia vertailemalla merkittäviä eroja ei ollut havaittavissa, jolloin yhtä lailla miehet ja naiset tietävät vastauksen, jos aihe on heitä itseään lähellä. Ylipäättään kysymyksen tuloksissa korostuu se, että kaikkea ei tarvitse tietää, mutta jos asia koskee itseä, tieto tulee löydetyksi.

6.6 Alalla työskentelevien suhde työehtosopimukseen

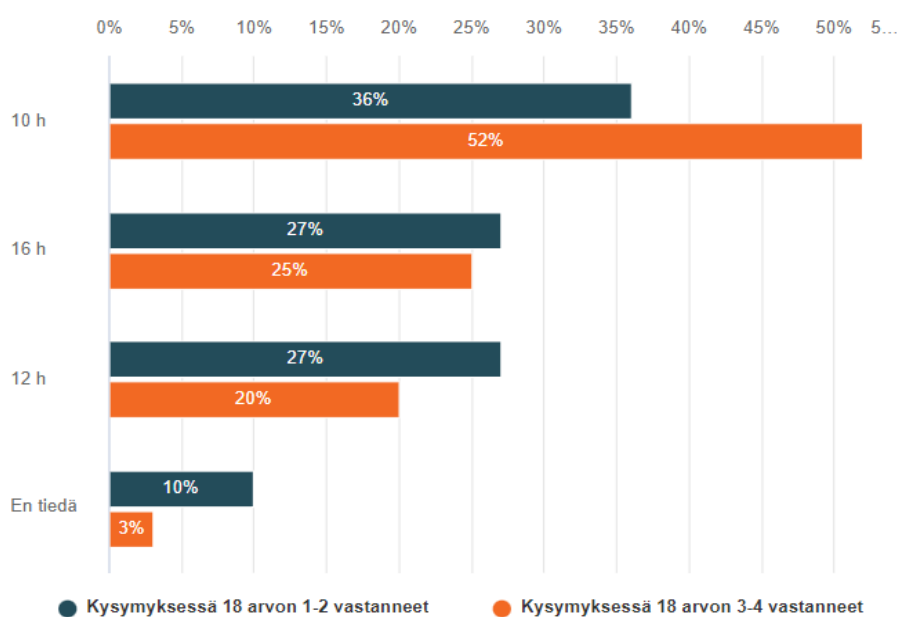
Tietokysymysten lisäksi kyselylomakkeessa esitettiin kysymyksiä koskien vastaajan suhdetta työehtosopimukseen. Kysymyksillä saadaan taustatietoja koskien työehtosopimuksen merkitystä vastaajille.

Jotta saataisiin tietoa siitä, millainen käsitys kohderyhmällä on työehtosopimuksen sisällöstä lähtökohtaisesti, heiltä kysyttiin, miten hyvin he itse kokevat tuntevansa alansa sopimuksen. Kuviossa 12 esitetyt tulokset perustuvat siis vastaajien omiin mielipiteisiin sen hetkisestä tietämyksistään. Asteikolla 1–4 suurin osa kokee tuntevansa työehtosopimuksen hyvin. Äänet jakautuvat pääosin keskivaiheille arvoille 2 ja 3 vaikkakin löytyy myös vastaajia, jotka ajattelevat tuntevansa sopimuksen erittäin huonosti.



Kuvio 12. Vastaajien kokema tietämys sopimuksesta

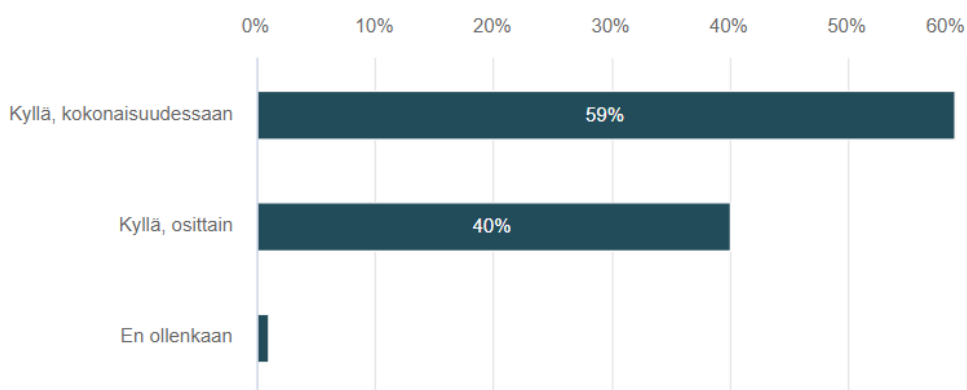
Vertailemalla yleisesti koko kyselyn tuloksia arvon 1–2 ja 3–4 antaneiden välillä kävi ilmi, että se, miten kukakin kokee tuntevansa sopimuksen ei ole suoraan linjassa siihen, millä tasolla tietämys oikeasti on. Siitä huolimatta, että arvon 3–4 antaneiden tulokset olivat toiseen ryhmään verrattuna parempia, ne olivat ryhmien välillä tasaisia läpi kyselyn. Molempien ryhmien tulokset ovat yleistuloksien mukaiset, eivätkä ne jakaudu siten, että väärin vastanneet olisivat ainoastaan henkilöitä, jotka ajattelevat tuntevansa työehtosopimuksen huonosti. 3–4 arvosanan antaneet ovat vastanneet yhtä lailla väärin kuin 1–2 arvon antaneet. Molemmilla ryhmillä osoittautui olevan sekä oikeita että väärinä vastauksia. Tätä havainnollistaa kuvio 13, jossa nähdään ryhmien väliset tulokset kyselyn vaikeimmaksi osoittautuneesta kysymyksestä koskien vuorokautista työaika.



Kuvio 13. Vuorokautista työaika koskevien vastausten vertailu

Arvon 3–4 vastanneet tietävät vastauksen toista ryhmää paremmin, mutta tulokset ovat silti tasaiset. Vaikka oma ajatus omasta tietämyksestä olisi heikko, sitä se ei välttämättä ole ja toisinpäin.

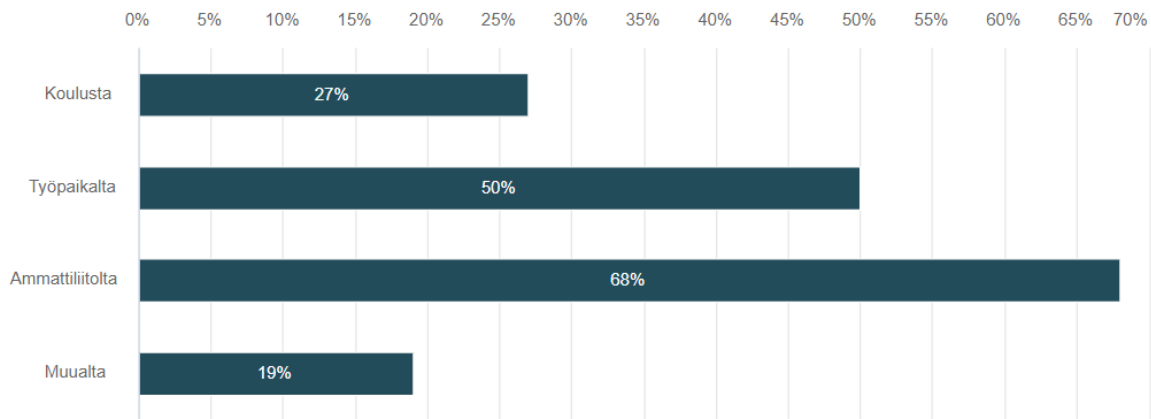
Vastaajilta kysyttiin myös, kokevatko he tarpeelliseksi tuntea työehtosopimuksen sisällön. Kuviossa 14 esitetyistä tuloksista käy ilmi, että suurin osa vastaajista kokee, että sopimus on oleellista tuntea kokonaisuudessaan. Joukosta löytyy neljä henkilöä, jotka kokevat, ettei työehtosopimuksen tunteminen ole lainkaan tarpeellista. Valtaosa vastaajista kokee kuitenkin vähintään osittain sopimuksen tuntemisen tarpeelliseksi.



Kuvio 14. Työehtosopimuksen tunteminen

Vastaajat jakaantuvat karkeasti kahteen ryhmään: Enemmistö ajattelee, että työehtosopimus on hyvä tuntea kokonaisuudessaan ja myös oma käsitys sopimuksesta on myönteinen. Toinen ryhmä ajattelee, että osittainen tunteminen on riittävää ja oma tieto on sopimuksesta kokonaisuutena kohtalaista. Tällaiset vastaajat voivat ajatella, että heitä itseään lähellä olevien asioiden, kuten tauot ja palkka-asiat on hyvä tietää, mutta esimerkiksi lisätyötuntien tai äitiysloman määrällä ei ole niin isoa merkitystä ja asian voi tarvittaessa tarkistaa. Työehtosopimuksella ajatellaan kuitenkin olevan työelämässä merkitystä enemmän tai vähemmän.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, miltä eri tahoilta he ovat saaneet tietoa työehtosopimuksesta. Vastaajat ovat voineet valita useamman vaihtoehdon. Tuloksista (kuvio 15) selviää, että eniten tietoa on saatu ammattiliitolta, sitten työpaikalta ja kolmanneksi eniten koulusta. Vaihtoehtoon *Muualta* tulleissa vastauksissa korostui tiedon hakeminen itsenäisesti, useimmiten internetin välityksellä.

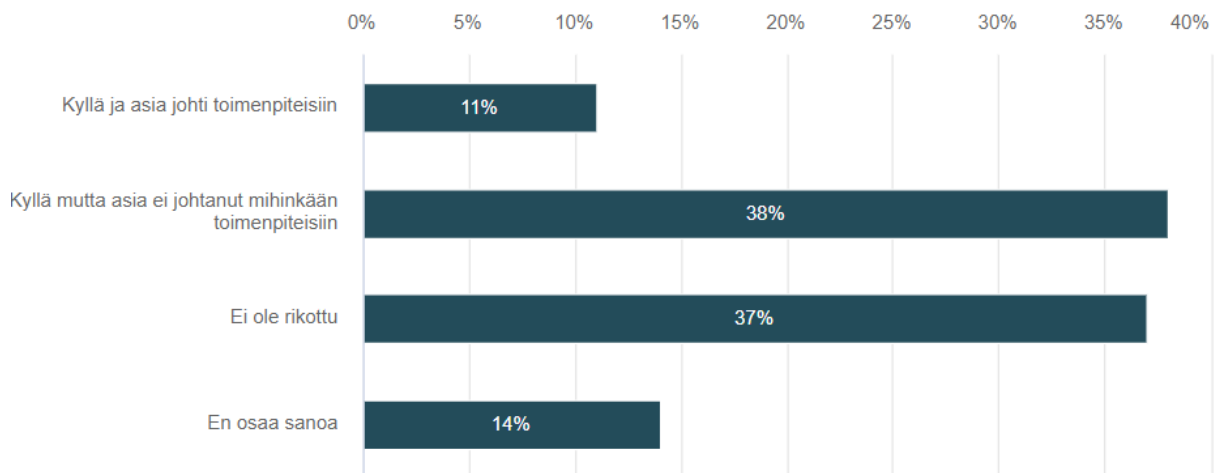


Kuvio 15. Tahot, joilta tietoa työehtosopimuksesta on saatu

Tietoa työehtosopimuksesta on saatu monipuolisesti eri lähteistä. Mikään taho ei yksin ole ensisijainen tiedon lähde, kun kyseessä on työehtosopimus. Tietoa tulisi saada helposti useista lähteistä, jolloin myös kynnys tiedon saamiselle olisi matala ja se tavoittaisi mahdollisimman monet esimerkiksi ikää katsomatta.

STTK:n teettämän kyselyn tulokset vastaavasta kysymyksestä ovat samankaltaiset. Tahot, joilta tietoa saadaan, ovat samat. Vain järjestys eroaa tutkimusten välillä. STTK:n teettämän kyselyn mukaan nuoret saavat tietoa eniten itse selvittämällä tai koulusta (Aula Research 2018). Opinnäytetyön tutkimuksen mukaan ammattiliitolla ja työpaikalla on suurin osuus tiedon jaosta. STTK:n otokseen toki kuuluvat ainoastaan nuoret ja nuoret aikuiset (Aula Research 2018). Joka tapauksessa tietoa saadaan eri tahoilta, eikä mikään nouse selvästi ylitse muiden.

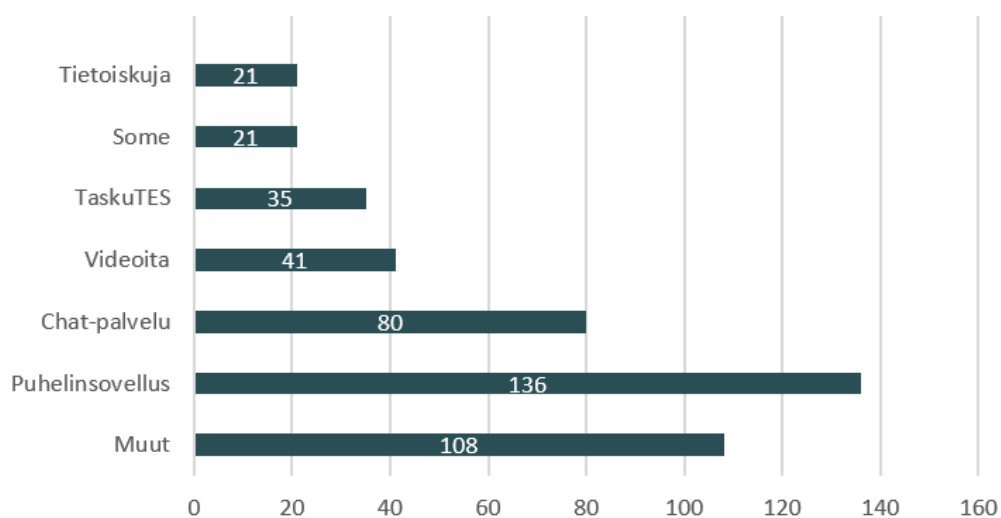
Lomakkeella esitettiin kysymys, onko työpaikalla mielestäsi rikottu työehtosopimusta. Niistä kerroista, kun sopimusta on rikottu, on vain kolmasosa tapauksista johtanut korjaaviin toimenpiteisiin. Suureen osaan tapauksista ei olla reagoitu tavalla, jolla asia olisi edennyt käsittelyyn (kuvio 16).



Kuvio 16. Työehtosopimuksen rikkominen

Tulokset osoittavat, että työpaikoilla tapahtuu työehtosopimuksen vastaista toimintaa enemmän tai vähemmän, mikä ei ole sallittua eikä toivottavaa. Vastaajista 14 % ei osaa sanoa, onko sopimusta rikottu vai ei. Jos työehtosopimuksen sisältö ei ole hyvin tiedossa, voi olla hankala tietää, milloin rajat ylitetään ja toiminta on sopimuksen vastaista. Esimerkiksi paikallinen sopiminen on työehtosopimuksesta poikkeavaa toimintaa, mikä voi hämentää etenkin työuraansa aloittavia työntekijöitä.

Vastaajilta kysyttiin ideoita ja keinoja siihen, kuinka tietoisuutta työehtosopimuksesta voitaisiin lisätä ja parantaa. Ehdotuksia tuli paljon ja alla on kuvio eniten mainituista ideoista (kuvio 17). Vastauksissa korostui, että tiedon pitäisi olla tavasta riippumatta nopeasti ja helposti saavutettavissa sekä tekstin olla selkeää ja helposti ymmärrettävää.



Kuvio 17. Keinoja tietoisuuden parantamiseen

Halutuimmaksi keinoksi lisätä tietoa työehtosopimuksesta osoittautui puhelinsovellus. Monet perustelivat ehdotustaan sillä, että sovellus kulkee puhelimen mukana kaikkialle ja on siten helposti saavutettavissa sekä tiedon tarkistaminen on helppoa ja nopeaa. Vastaajat antoivat myös ideoita siihen, millainen sovellus voisi olla. Sovellukseen haluttaisiin haku-kenttä, jolla tarvittavan tiedon löytäisi helposti. Tämän lisäksi erilaiset laskurit, esimerkiksi palkan ja vuosivapaatuntien laskemiseen, olisivat haluttuja. Puhelinsovellus olisi nykyaikainen ja kätevä tapa työehtosopimusten tarkasteluun digitalisaation kasvaessa ja laajentuessa yhä enemmän.

Chat-palvelu sai toiseksi eniten ääniä. Ääniä saivat niin robotisoitu chatbot kuin myös asiantuntijan kanssa käytävä chat-palvelu. Chatissa, kuten sovelluksessakin, nousee esille tiedon saavuttaminen helposti ja nopeasti. Työehtosopimuksen ehdot voivat olla kapulakielisiä ja vaikeasti tulkittavissa, jolloin chat-palvelu toimisi kätevästä tapana kysyä ja saada varmentava vastaus epäselvään asiaan. Chatbot voisi toimia helppoissa ja yksinkertaisissa kysymyksissä ja jos vastaus ei löydy sitä kautta, voisi keskustelu ohjautua asiantuntijalle.

Sosiaalinen media eli some, tietoisuus sekä videot olivat myös suosittuja ehdotuksia. Ammattiliitolta toivotaan aktiivisempaa ja monipuolisempaa somen käyttöä. Etenkin nuoret ja nuoret aikuiset ovat helpoiten saavutettavissa internetin välityksellä kuin myös yhä enemmän iäkkäämmätkin. Lyhyet videot sisältäen tietoa työehtosopimuksesta kuin myös ammattiliiton toiminnasta eri sosiaalisen median alustoilla, kuten TikTokissa ovat toivottuja. Suositusta videosovelluksesta löytyy useiden eri ammattien edustajia ja viranomaistahoja, kuten verottaja. Tavoitteena on antaa helposti lähestyttävä kuva toimijasta, luoda vuorovaikutusta matalalla kynnyksellä sovelluksen käyttäjien kanssa ja tuoda esille yleisiä monia koskevia asioita, jolloin tietoisuus aiheesta lisääntyy. (MTV 2022.) TikTok yhdistää parhaimmillaan kaikki kolme toivottua keinoa tiedon lisäämiseen, jolloin se olisi sopiva ja haluttu lisä myös ammattiliiton somen käyttöön.

Monet kaipaavat tiivistettyä selkoversiota työehtosopimusta, eli ”taskutessia” joko paperisena tai sähköisenä versiona luettavaksi. *Muut* kategoriassa esille tulleita aiheita olivat muun muassa koulutuksen lisääminen niin kouluissa kuin työpaikoillakin. Monet ehdottivat, että työehtosopimus voisi kuulua osaksi perehdytystä, jolloin se tulisi heti työsuhteen alussa työntekijälle tutuksi. Työehtosopimus haluttaisiin näkyväksi työpaikan seinälle, vaikkakin sen tulisi jo olla näkyvillä työsuhtesopimuksen mukaisesti. Lisäksi ammattiliiton nettisivuille haluttaisiin enemmän selkeyttä.

Monet ehdotetuista keinoista ovat realistisia ja mahdollisia yhdistää jopa keskenään. Mitä monipuolisempien keinojen kautta tietoa jaetaan, sitä varmemmin tieto saavuttaa ihmiset ja tietoisuus lisääntyy.

7 Tutkimuksen luotettavuus

Tulosten luotettavuutta voidaan mitata validiteetilla ja reliabiliteetilla. Validiteetti mittaa, onko tutkimuksessa tutkittu oikeita asioita oikealla menetelmällä, jolloin tulokset ovat todennäköisiä ja tutkimus pätevä. Reliabiliteetti taas mittaa tulosten pysyvyyttä eli uusimalla tutkimus saataisiin samat tulokset. (Kananen 2014, 259). Tehdyn tutkimuksen reliabiliteettia on mahdotonta arvioida, sillä tutkimusta ei ole suoritettu toista kertaa eikä siten tutkimustuloksia voida vahvistaa. Myöskään vastausprosenttia ei ole mahdollista laskea, koska kysely on ollut avoin eri sosiaalisen median alustoilla ja sitä on jaettu alustalta toiselle. Tällöin on mahdotonta mitata täsmällistä määrää, jonka kysely on saavuttanut ihmisiä. Validiteettia voidaan kuitenkin arvioida.

Validiteettia on vahvistettu esittelemällä työssä tutkimuksen tavoite, tutkimusmenetelmä, -kysymykset ja -tulokset perusteluineen. Annetuista tiedoista on pääteltävissä, onko oikeaa asiaa mitattu oikealla menetelmällä ja niistä tehdyt johtopäätökset realistisia (Kananen 2014, 262). Tutkimuskysymykset perustuivat työehtosopimukseen, sillä tutkimus pyrki saamaan selville, miten ravintola-alalla työskentelevät sen tuntevat. Kysymysten perustuminen mihinkään muuhun dokumenttiin ei olisi ollut järkevää. Kysymysten avulla on saatu vastaus tutkimusongelmaan, jolloin kysymysten voidaan päätellä olleen onnistuneita.

Oikea kohderyhmä saavutettiin pääosin alaa edustavan ammattiliiton sekä alalla työskentelevien Facebook-ryhmän avulla. Vastausaikaa oli yli kaksi kuukautta, millä varmistettiin, että kysely ehtii saavuttaa mahdollisimman paljon vastaajia. Tutkimuksen luotettavuutta lisättiin poistamalla saavutetusta otoksesta vastaajat, jotka eivät täyttäneet tiettyjä ehtoja liittyen ammattiin tai työpaikkaan. Näin voitiin varmistua siitä, että vastaajat ovat haluttua kohderyhmää. 470 hengen otoksen taustatietoja vertailemalla otokseen on saatu monipuolinen ryhmä vastaajia, jotka edustavat hyvin eri taustatekijöiden muuttujia, kuten ikää, koulutustasoa sekä työkokemusta ja -paikkaa, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Aineiston edustavuutta ei ole tarkasti mitattavissa, sillä tutkimuksen perusjoukon eli ravintola-alalla työskentelevien henkilöiden sosiodemografisia tai muita rakennetekijöitä ei ole entuudestaan tiedossa. Koska otosta ei tiedon saamattomuudesta johtuen voida vertailla perusjoukkoon, ei voida varmistua siitä, että ne vastaavat toisiaan. Tästä syystä tuloksia tulee yleistää harkiten. Tutkimuksen laaja ja monipuolinen otos ja oikeat kysymykset kuitenkin kasvattavat tulosten luotettavuutta, ja validiteetin voidaan arvioida olevan hyvä.

8 Yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millä tasolla ravintola-alalla työskentelevien tietoisuus on alansa työehtosopimuksesta. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, mistä työehtosopimuksen aiheista tietoisuus on hyvällä tasolla, ja mistä aiheista tietoa olisi syytä lisätä. Työssä pyrittiin myös löytämään keinoja siihen, kuinka tietoa voitaisiin parantaa ja lisätä, jotta yhä useampi työntekijä tuntisi työehtosopimusta ja sen merkitystä kuin myös omia oikeuksiaan työelämässä paremmin.

Teoriaosuudessa käsiteltiin, mitä työehtosopimus tarkoittaa kuin myös sen merkitystä työelämässä niin työntekijöille kuin työnantajillekin. Lisäksi työehtoja käsiteltiin työlainsäädännön näkökulmasta. Tutkimuksen kannalta käsiteltiin myös olennaista aihetta, eli kuinka tietoa työehtosopimuksesta on nykyisin saatavilla eri toimijoiden osalta. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena puolistrukturoituna verkkokyselynä, johon vastasi 470 matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen alaista vastaajaa.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että ravintola-alalla työskentelevien tietoisuus alaa koskevasta työehtosopimuksesta on tyydyttävä tasolla. Kyselyyn oikein vastanneiden keskiarvoksi muodostui 64 prosenttia. Tulokset vaihtelivat huomattavasti eri kysymysryhmien välillä. Tietoisuus työsuhteeseen liittyvistä aiheista, kuten irtisanomis- ja koeajasta, on erittäin hyvällä tasolla. Keskimäärin 81 prosenttia vastaajista tiesi niihin oikeat vastaukset. Palkkaa sekä poissaoloja ja vuosivapaata koskevat aiheet ovat heikommin tiedossa. Oikein vastanneiden keskiarvo poissaoloja koskevissa kysymyksissä on 67 prosenttia ja palkkaa koskevissa kysymyksissä 64 prosenttia. Aiheena työaika osoittautui hankalimmaksi. Oikein vastanneiden keskiarvoksi muodostui vain 49 prosenttia. (Liite 3.) Ravintola-alan työntekijöiden tietoisuutta työehtosopimuksesta olisi siis varaa parantaa. Siihen ja tiedon lisäämiseen eniten haluttuja keinoja ovat puhelinsovellus, chat-palvelu sekä lyhyet videot työehtosopimuksen sisällöstä. Olipa keino mikä hyvänsä, tiedon halutaan olevan helposti ymmärrettävää ja nopeasti saavutettavissa.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi erilaisten koulutusmateriaalien suunnittelussa. Materiaaleissa voidaan korostaa osa-alueita, joista tietämys on yleisesti matalalla tasolla. Lisäksi PAM voi kehittää ammattiliiton toimintaa entistä enemmän alalla työskentelevien tarpeiden ja toiveiden mukaiseksi, mikä voi myös houkuttaa liittoon kuulumattomia ihmisiä liittymään PAMIin. Ammattiliitto voi halutessaan toteuttaa työssä esiteltyjä keinoja, kuten puhelinsovelluksen, chat-palvelun ja aktiivisemmän sosiaalisen median käytön. Nämä keinot tavoittaisivat ihmisiä monipuolisesti eri ikäryhmistä ja tiedottamalla työehtosopimuksen sisällöstä tieto kasvaisi. Tietämystä lisäämällä työehtosopimusten vastaista toimintaa voitaisiin työpaikoilla saada vähennettyä.

Jatkotutkimuksena voitaisiin kehittää ja panna toteen vastaajien toivoma sovellus, jolla ihmiset saisivat helposti ja nopeasti tietoa ja apua ongelmatilanteisiin. Viemällä käytäntöön sovellus pystyttäisiin vastaamaan paremmin työpaikoilla ilmeneviin ongelmiin, ja jopa ennaltaehkäisemään niitä helposti ja nopeasti löytyvän tiedon ja avun keinoin. Sovelluksesta voisi tehdä myös laajemman version, joka sisältäisi muidenkin suurien alojen työehtosopimuksia. Tällöin sovellus palvelisi yhä useampia käyttäjiä, jotka voisivat valita itseään koskevan sopimuksen tarkasteltavaksi. Sovelluksen ominaisuuksista voisi tehdä oman tutkimuksen, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin sen käyttäjiä.

Voidaan todeta, että työehtosopimus on tärkeä niin työhön kuin arkeenkin vaikuttava tekijä, jonka määräykset eivät ole kuitenkaan kaikille tuttuja. Vaarana on, että tietämättömyyttä käytetään työelämässä hyväksi esimerkiksi työoloja heikentämällä. Omista oikeuksistaan tietoinen tunnistaa työehtojen vastaisen toiminnan ja pystyy laittamaan sille stopin. Tästä syystä on tärkeää, että mahdollisimman moni oppisi, mitä omat oikeudet työelämässä ovat ja kuinka niitä puolustetaan. Jatkuva ja monipuolinen tiedottaminen työehtosopimuksesta on tässä avainasemassa.

Lähteet

Aho, K. & Weckman, M. 2020. Miksi työehtosopimuksen puolesta on syytä taistella. Acatiimi 1/2020, 10–12.

Aula Research. 2018. Kysely työelämätaitojen opettamisesta ja työhön perehdyttämisestä. STTK. Tulosesitys. Viitattu 23.12.2021. Saatavissa <https://www.sttk.fi/materiaalit/kansalaistutkimus-nuorten-tyoelamataidoista-ja-tyohon-perehdyttamisesta/>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Huhta, H-R. 2017. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä: laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kesäduunari-info. Viitattu 30.12.2021. Saatavissa <https://www.kesaduunari.fi/>

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.

Leppäluoto, S. 2021. Mitä hyötyä työehtosopimuksesta on työnantajalle? Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY. Viitattu 14.3.2022. Saatavissa <https://www.yty.fi/uutishuone/tyosuhdeasiat/mita-hyotya-tyoehtosopimuksesta-on-tyonantajalle.html>

MTV. 2022. Verottaja neuvoo myös Jodelissa ja TikTokissa. MTV. Video. Viitattu 8.3.2022. Saatavissa <https://www.mtv.fi/sarja/uutisaamu-33001003008/verottaja-neuvoo-myos-jodelissa-ja-tiktokissa-1542648>

Murto, K. 2018. STTK: Nuorten työmarkkina-asemaa vahvistettava, työelämä tieto opetussuunnitelmiin. Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK. Viitattu 17.1.2022. Saatavissa <https://www.sttk.fi/2018/03/22/sttk-nuorten-tyomarkkina-asemaa-vahvistettava-tyoelamatieto-opetussuunnitelmiin/>

Opintopolku a. Työharjoittelu. Viitattu 23.3.2022. Saatavissa <https://opintopolku.fi/wp/aikuiskoulutus/mietitko-aikuiskoulutusta/opiskelumuodot/tyossa-oppiminen-tyoharjoittelu-mentorointi-projektiopinnot/>

Opintopolku b. Lukiokoulutus. Viitattu 23.3.2022. Saatavissa <https://opintopolku.fi/konfo/fi/sivu/lukiokoulutus#opintojen-sisalt-ja-opintopisteet>

Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi – käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. Yhteystiedot. Viitattu 8.3.2022. Saatavissa <https://www.pam.fi/yhteystiedot.html>

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. 2020. Matkailu-, ravintola-, ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. Viitattu 2.2.2022. Saatavissa https://tes.pam.fi/category/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus/?_ga=2.82290390.1102561997.1639056689-1550202294.1639056689

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. 2021a. Pikaruokaravintoloiden työntekijät paineen alla. Viitattu 12.12.2021. Saatavissa: <https://www.pam.fi/uutiset/pikaruokaravintoloiden-tyontekijat-paineen-alla.html>

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. 2021b. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. Viitattu 9.12.2021. Saatavissa <https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus.html>

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. 2021c. Luottamusmies. Viitattu 30.12.2021. Saatavissa <https://www.pam.fi/wiki/luottamusmies.html>

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. 2021d. Työelämätiedotus oppilaitoksille. Viitattu 30.12.2021. Saatavissa <https://www.pam.fi/wiki/tyoelamatiedotus-oppilaitoksille.html>

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. 2022. Työehtosopimusneuvottelut matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa alkavat tänään. Viitattu 23.3.2022. Saatavissa <https://www.pam.fi/uutiset/tyoehtosopimusneuvottelut-matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluissa-alkavat-tanaan-2.html>

Siitonen, E. 2020. Pehdytys kuuluu kaikille. Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattijärjestö Tehy. Blogi. Viitattu 30.12.2021. Saatavilla <https://www.tehy.fi/fi/blogi/pehdytys-kuuluu-kaikille>

Suominen, K. 2021. STTK:n uudessa pelissä seikkaillaan kiperissä työelämätilanteissa. Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK. Viitattu 17.1.2022. Saatavilla <https://www.sttk.fi/2021/11/03/sttkn-uedessa-pelissa-seikkaillaan-kiperissa-tyoelamatilanteissa/>

Työehtosopimuslaki 1946/436.


Työsopimuslaki 2001/55.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM esite 5/2015. Viitattu 20.12.2021. Saatavissa <https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet.pdf?t=1466170948000>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Työsopimuslaki: työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM esite 4/2017. Viitattu 20.12.2021. Saatavissa <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf>

Liite 1. Kyselylomake

Testaa TES -tietämyksesi!

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Testi on osa opinnäytetyötä, jolla selvitetään ravintola-alan työntekijöiden tietämystä alan työehtosopimuksesta.

Testin tekemiseen menee aikaa noin 10-15 minuuttia ja vastaukset tallentuvat täysin anonymisti. Vastaathan kysymyksiin rehellisesti ja nykyisen tietämyksesi pohjalta. Vastausvaihtoehdoista löydät myös kohdan *En tiedä*, jonka voit valita, kun et rehellisesti tiedä kysymykseen oikeaa vastausta. Kysymykset pohjautuvat voimassa olevaan majoitus-, ravitsemus- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimukseen.

Testin lopusta löydät testikysymyksiin oikeat vastaukset sekä pääsyn Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n järjestämään arvontaan.

Ensin pääset vastaamaan monivalintakysymyksiin, joissa testataan, kuinka hyvin tunnet alasi tessin!

1. Työsuhteen kestosta riippumatta, työntekijän noudattama irtisanomisaika on vähintään *

- 14 päivää
- 1 kuukausi
- 7 päivää
- En tiedä

2. Ellei muuta ole erikseen sovittu, työvuorojen välinen lepoaika on TES:n mukaan vähintään *

- 12 h
- 11 h
- 8 h
- En tiedä

3. Vuorokautinen työaika saa olla enintään *

- 12 h
- 16 h
- 10 h
- En tiedä

4. Työpäivän pituuden ollessa yli 6 tuntia, taukoja tulisi olla *

- Kolme
- Kaksi
- Yksi
- En tiedä

5. Kuinka monta työpäivää saa enintään olla vapaapäivien välissä? *

- 5 työpäivää
- 10 työpäivää
- 7 työpäivää
- En tiedä

6. Vähintään joka ___ viikonloppu (joko pe-la tai la-su) tulee järjestää vapaaksi. *

- 6.
- 4.
- 5.
- En tiedä

7. Kuinka kauan työsuhteen kestänyt työntekijälle alkaa muodostua vuosivapaaseen oikeuttavia työtunteja? *

- 2 viikkoa
- Ensimmäisestä työvuorosta alkaen
- 2 kuukautta
- En tiedä

8. Lomanmääräytymisvuosi on *

- 1.6. - 31.5.
- 1.1. - 31.12.
- 1.4. - 31.3.
- En tiedä

9. Kuinka kauan koeaika saa enimmillään kestää? *

- 4 kuukautta
- 1 vuoden
- 6 kuukautta
- En tiedä

10. Työntekijän tullessa töihin lauantaina X-vapaapäivänä, hänelle maksetaan *

- 100 %:lla korotettu peruspalkka
- 50 %:lla korotettu peruspalkka
- Peruspalkka
- En tiedä

11. Työntekijä menee naimisiin. Vihkimispäivä on palkallinen vapaapäivä sen ollessa työpäivä. *

- Oikein
- Väärin

En tiedä

12. Palkkapäiväksi sattuu pyhäpäivä. Tällöin palkka maksetaan *

- pyhäpäivää seuraavana päivänä
- pyhäpäivän aattona
- pyhäpäivänä
- En tiedä

13. Äitiysvapaan pituus on *

- 54 arkipäivää
- 105 arkipäivää
- 158 arkipäivää
- En tiedä

14. Sairausajan palkka on 10 % peruspalkkaa pienempi. *

- Oikein
- Väärin
- En tiedä

15. Jos viimeinen vuosilomapäivä on lauantai, seuraava työvuoro on sunnuntaina. *

- Oikein
- Väärin
- En tiedä

16. Ensimmäisestä 18 lisätyötunnista palkka maksetaan 50 %:lla korotettuna ja sen jälkeen 100 %:lla korotettuna. *

- Oikein
- Väärin
- En tiedä

17. Työehtosopimuksen noudattamatta jättämisestä tai tahallisesta rikkomisesta voi seurata taloudellisia sanktioita.

- Totta
- Väärin
- En tiedä

Seuraavaksi muutamia kysymyksiä suhteestasi työehtosopimukseen!

18. Kuinka hyvin koet tuntevasti matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen? *



19. Koetko tarpeelliseksi tuntea työehtosopimuksen sisällön? *

- Kyllä, kokonaisuudessaan
- Kyllä, osittain
- En ollenkaan

20. Mistä olet saanut tietoa työehtosopimuksesta? (voit valita useamman vaihtoehdon) *

- Koulusta
- Työpaikalta
- Ammattiliitolta
- Muualta, mistä?

21. Onko työpaikallasi mielestäsi rikottu työehtosopimusta? *

- Kyllä ja asia johti toimenpiteisiin
- Kyllä mutta asia ei johtanut mihinkään toimenpiteisiin
- Ei ole rikottu
- En osaa sanoa

22. Opitko jotakin uutta työehtosopimuksesta tämän kyselyn kautta? Jos kyllä, mitä?

23. Olisiko sinulla ideoita, kuinka työehtosopimuksesta voisi saada paremmin tietoa? *

Esimerkiksi chatbot palvelu ammattiliiton sivuille, lyhyitä videoita aiheesta, tes-sovellus puhelimeen tai mitä ikinä keksitkään. Mieti siis hetki!

Vastaathan vielä muutamaaan taustatietojä käsittelyvään kysymykseen. Nämä ovat opinnäytetyötutkimuksen kannalta tärkeitä tietoja.

24. Olen *

- Nainen
- Mies
- Muu

25. Ikäni on *

- alle 18 vuotta
- 18 - 29 vuotta
- 30 - 39 vuotta
- 40 - 49 vuotta
- 50 - 59 vuotta
- yli 60 vuotta

26. Valitse suorittamasi koulutustaso(t), ja mahdollisesti myös se, jota olet parasta aikaa suorittamassa. *

- Lukiokoulutus
- Ammatillinen peruskoulutus
- Korkeakoulu tutkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto

27.**Valitse sinua kuvaavat vaihtoehdot (voit valita useamman vaihtoehdon)**

*

- Opiskelija
- Ravintola-alan työntekijä
- Ravintola-alan esimies
- Muu

28. Työpaikkani on

- Lounas- tai à la carte ravintola
- Pikaruokaravintola
- Pubi tai yökerho
- Kahvila
- Muu

29. Alalta kertynyt työkokemus

- 0 - 2 vuotta
- 3 - 5 vuotta
- 5 - 10 vuotta
- yli 10 vuotta

Kysymykset olivat siinä, kiitos! Seuraavaksi näet testikysymyksiin oikeat vastaukset ja pääset osallistumaan arvontaan.



Palvelualojen
ammattiliitto
Servicefacket

Liite 2. Tutkimukseen vastanneiden taustatiedot

Muuttuja	Arvo	n	%
Sukupuoli			
(N=470)	Nainen	393	83,6
	Mies	72	15,3
	Muu	5	1,1
Ikä			
(N=470)	alle 18 vuotta	2	0,4
	18–29 vuotta	111	23,6
	30–39 vuotta	183	38,9
	40–49 vuotta	105	22,4
	50–59 vuotta	54	11,5
	yli 60 vuotta	15	3,2
Koulutustaso			
(N=611)	Lukiokoulutus	117	24,9
	Ammatillinen peruskoulutus	334	71,1
	Korkeakoulututkinto	140	29,8
	Ylempi korkeakoulututkinto	20	4,3
Asema			
(N=575)	Opiskelija	62	13,2
	Ravintola-alan työntekijä	262	55,7
	Ravintola-alan esimies	180	38,3
	Muu	71	15,1
Työpaikka			
(N=460)	Kahvila	31	6,8
	Lounas- tai à la carte ravintola	215	46,7
	Pikaruokaravintola	31	6,7
	Pubi tai yökerho	74	16,1
	Muu	109	23,7
Alalta kertynyt työkokemus			
(N=469)	0–2 vuotta	28	6,0
	3–5 vuotta	56	11,9
	5–10 vuotta	108	23,0
	yli 10 vuotta	277	59,1

Liite 3. Tutkimustulosjakauma

Kysymysnro	Työaika					Työsuhde			Palkka			Poissaolot + vuosivapaa					
	2	3	4	5	6	1	9	17	10	12	16	7	8	11	13	14	15
Oikein	40 %	26 %	60 %	61 %	58 %	81 %	77 %	84 %	71 %	90 %	32 %	35 %	85 %	78 %	44 %	78 %	81 %
Väärin	59 %	69 %	38 %	35 %	40 %	18 %	22 %	8 %	25 %	9 %	46 %	59 %	11 %	13 %	34 %	13 %	10 %
En tiedä	1 %	5 %	2 %	4 %	2 %	1 %	1 %	8 %	3 %	1 %	22 %	6 %	5 %	9 %	22 %	9 %	9 %
Oikein vastanneiden ka.	49 %					81 %			64 %			67 %					

Oikein prosenttiluvut ovat laskettu jakamalla oikeiden vastausten määrä kysymyskohtaisella kokonaisvastausten määrällä.

Väärin prosenttiluvut ovat laskettu jakamalla kysymyksen kaikkien väärin vaihtoehtojen summa kokonaisvastausten määrällä.

En tiedä prosenttiluvut ovat laskettu samalla kaavalla jakaen *En tiedä* vastausten määrä kokonaisvastausten määrällä.

Oikein vastanneiden keskiarvo perustuu oikein vastanneiden prosenttiosuuksien keskiarvoon kategoriittain. Keskiarvoilla voidaan vertailla, kuinka tulokset vaihtelevat eri kategorioiden välillä.