

Työaikasäännösten noudattaminen käytännössä eräässä matkailualan yrityksessä

**Arto Junttila
Kalle Nuutinen**

Opinnäytetyö

Hotelli- ja ravintola-ala

Ammattikorkeakoulututkinto

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Arto Junttila, Kalle Nuutinen	
Työn nimi Työaikasäännösten noudattaminen käytännössä eräässä matkailualan yrityksessä	
Päiväys 2.9.2011	Sivumäärä/Liitteet 37/4
Ohjaaja(t) Riitta-Liisa Komulainen	
Tiivistelmä Mediassa on viime aikoina uutisoitu, kuinka hotelli- ja ravintola-alan työehtosopimusta on rikottu ja työntekijät ovat joutuneet huonoon asemaan. Tämän opinnäytetyön myötä saadaan käytännön tietoa siitä, miten työehtosopimuksien säännöksiä alalla sovelletaan. Tämä tapahtuu tutkimalla erään Pohjois-Suomessa sijaitsevan hotelli- ja ravintola-alan yrityksen työaikaolosuhteita. Tutkimuskohteena oleva yritys X on satunnaisesti valittu toimija alalta ja yritys jää tässä opinnäytetyössä täysin anonymiksi aiheen arkaluontoisuuden vuoksi. Tutkimus toteutettiin kirjoituspöytätyö, jossa yritys X:n työvuorolistoja tutkittiin noin vuoden ajalta. Työvuorolistoista laskettiin suunnitellut työvuorot kokonaisuudessaan, sekä niihin tulleet muutokset. Lisäksi tutkittiin, kuinka usein työntekijät joutuivat tekemään yli 10 tuntia kestäviä työvuoroja ja yli 5 peräkkäisen työvuoron jaksoja. Yritys X:n työntekijöille toteutettiin myös survey -tutkimus, jonka tarkoituksena oli tukea varsinaista tutkimusta. Kirjoituspöytätyötutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että yritys X:n kaikista työvuoroista noin puolet muuttui jotenkin. Yleisin muutos oli 15 - 30 minuutin pidennys työaikaan. Merkittävänä muutoksena pidettiin yli tunnin muutosta työaikaan, tai vapaapäivän muuttumista työpäiväksi. Työntekijät eivät juuri joutuneet tekemään yli 10 tunnin työvuoroja peräkkäisinä päivinä. Yli 5 peräkkäisen työvuoron jaksoja työntekijät joutuivat tekemään lähinnä ainoastaan lomien aikaan. Survey -tutkimuksen tulokset tukivat varsinaista tutkimusta. Työntekijät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työaikaolosuhteisiinsa. Esille nousivat lähinnä huoli viikonloppuvapaiden vähyydestä, sekä riittämätön levon määrä iltavuorosta aamuvuoroon siirryttäessä. Johtopäätöksenä tästä voitiin tehdä, että tutkimuksen kohteena ollut yritys X noudatti työehtosopimusta kohtalaisen hyvin. Suuria rikkomuksia työaikojen suhteen ei työvuorolistoista käynyt ilmi. Survey – tutkimuksen vastausten perusteella myös työntekijät tukivat tätä väitettä. Tutkimuksen tulokset ovat luotettavia. Kirjoituspöytätyö on toteutettu oikeista työvuorolistoista, jotka tämän opinnäytetyön tekijät ovat itse hakenneet suoraan yritys X:stä. Survey – kysely toteutettiin työajalla yritys X:ssä, joten vastaajat ovat varmasti yrityksen työntekijöitä. Näin ollen tutkimusta voidaan käyttää esimerkkinä hotelli- ja ravintola-alan yrityksestä ja sen työaikojen toteutuksesta. Tutkimusta voisi laajentaa ottamalla tutkinnankohteeksi myös muita alan yrityksiä ja vertailla tuloksia. Jatkotutkimusta voisi tehdä myös tutkimalla, ovatko työntekijät saaneet ylittöistä asianmukaiset korvaukset ja onko työaikamuutoksiin kysytty heidän lupaansa. Kiinnostavaa olisi myös tietää, millä varoitusbajalla työaikamuutokset ovat tulleet.	
Avainsanat Hotelli- ja ravintola-ala, Työaikalainsäädäntö, Työehtosopimus, Työturvallisuus	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Hotel and Restaurant Management			
Author(s) Arto Junttila, Kalle Nuutinen			
Title of Thesis Obeying the working time regulations in practise in one lodging company			
Date	2.9.2011	Pages/Appendices	37/4
Supervisor(s) Riitta-Liisa Komulainen			
Abstract News has lately covered stories about breaches of the collective labour agreement in the hotel and restaurant business. Failing to follow the collective agreements has put the employees of the companies between rock and a hard place. The following study provides first-hand knowledge about the implementation of the labour code by studying the working hours in a hotel and restaurant company situated in northern Finland. The company was randomly picked and will be handled anonymously in this study. Therefore the company shall be referred as company X in this thesis. The actual research was carried out by analysing the shift rosters of the company X for a one year's length. The shift rosters were studied to find out about the number of total work days for each employee and to find out if any changes were made to the roster after it has been published. Furthermore, authors wanted to know, if the employees had to do longer runs than five working days in a row. The employees of the company X also filled in a mixed method survey to bring qualitative information to the study. The results of the study show that approximately half of the shifts in the roster have been modified after the roster is published. The most common modification is lengthening the working day by 15 to 30 minutes. More than one hour's modification in the work day was considered as substantial modification. Longer than five days in a row work runs the employees had to do mainly during the holiday season. As a conclusion the authors state that company X follows the collective labour agreement relatively well. Any major breaches regarding shift rosters were not found. Also the results of the survey research among the employees support the fact. The research was executed thoroughly by studying actual shift rosters, which were collected directly from company X. Research questionnaire was carried out by asking the employees of company X to fill out the answers during their work time, so authors can be certain that the respondents are actual employees of company X. Therefore, the results of the study can be considered reliable. Future studies could be made by expanding the research sample to other companies in the same field of business. Furthermore, studies could be carried out to find out if employees have received appropriate compensation from overtime work and have the employees been asked permissions when modifications have been made to the shift rosters. It would also be interesting to find out, just how short notice does the employer give before making the modifications to the roster.			
Keywords Hotel and restaurant business, Labour code, Collective labour agreement, working safety			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Tutkimuksen tausta.....	6
1.2	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja rajausta.....	6
1.3	Tutkimuskysymykset.....	7
2	TYÖAJAN MÄÄRITTELY TYÖLAINSÄÄDÄNNÖSSÄ.....	8
2.1	Työaikalaki	8
2.2	Työsopimuslaki ja työajan määrittely työsopimuksessa	11
2.3	Vuosilomalaki	12
3	TYÖEHTOSOPIMUS.....	14
3.1	Työajat työehtosopimuksessa.....	14
3.2	Vapaapäivät	15
3.3	Työpaikkakohtaiset, TES:n määräykset sivuuttavat sopimukset	17
4	TYÖSUOJELU	18
4.1	Työturvallisuuslaki	18
4.2	Työhyvinvointi.....	19
5	TUTKIMUSMENETELMÄT	21
5.1	Tutkimusmenetelmät	21
5.2	Kirjoituspöytä tutkimus.....	21
5.3	Kvantitatiivinen survey -tutkimus.....	22
5.4	Aineiston kerääminen ja käsittely.....	23
6	TUTKIMUSTULOKSET	25
6.1	Suunnitellut ja toteutuneet työvuorot.....	25
6.2	Informoitu kysely yritys X:ssä ja vastaajien taustatiedot.....	26
7	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	32
8	POHDINTA	35
8.1	Työn onnistuminen	35
8.2	Tutkimustulokset.....	35
8.3	Kehittämisehdotuksia ja aiheita jatkotutkimukselle.....	36
	LÄHTEET.....	37

LIITTEET

Liite 1 Survey -kyselylomake

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Hotelli- ja ravintola-alan yrityksissä pyritään tekemään jatkuvasti entistä parempaa tulosta. Henkilöstökulut muodostavat suurimman menoerän palvelualan yritysten liikevaihdosta ja tulostavoitteiden vuoksi ne halutaan pitää mahdollisimman alhaisina. (Eräsalo 2008, 9.) Käytännössä tämä tarkoittaa, että vähemmällä henkilöstömäärällä tehdään enemmän töitä ja samanaikaisesti työhön käytettävä aika lisääntyy.

Työaika ja sen ylittämistä seurataan työaikakirjanpidon avulla (Työsuojeluhallinto 2011). Hotelli- ja ravintola-ala kuuluu niihin aloihin, joissa työaikakirjanpidon puutteet ovat merkittäviä. Valvonnasta huolimatta laittomia ylityötunteja ei ole pystytty kokonaan karsimaan pois tämän alan yrityksistä. Jatkuva ylittöiden tekeminen aiheuttaa työntekijöille sekä henkistä että fyysistä rasitusta. (Polichronidis 2009.)

Muun muassa työnantajaliitot saavat tämän opinnäytetyön myötä käytännön tietoa kentältä siitä, miten työehtosopimusten säännöksiä alalla sovelletaan. Opinnäytetyön tulokset antavat samalla myös pohjaa mahdollista laajempaa jatkotutkimusta varten.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja rajaus

Tämän opinnäytetyön ja siihen liittyvän tutkimuksen tarkoituksena on toimia esimerkkinä siitä, miten matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevien työehtosopimusten työaika ja vuosilomaa koskevia säännöksiä noudatetaan käytännössä alalla toimivassa yritys X:ssä. Työehtosopimuksia on kaksi, joista toinen koskee työntekijöitä ja toinen esimiehiä. Ne ovat voimassa aikavälillä 1.4.2010 - 31.3.2013. Tässä opinnäytetyössä teoreettisen viitekehyksen muodostavat mainitun työntekijöiden työehtosopimuksen lisäksi keskeiset työlait.

Tutkimuskohteeksi valittu yritys X toimii hotelli- ja ravintola-alalla Pohjois-Suomessa. Yritys X ja sen työntekijät pysyvät anonymoineina tässä opinnäytetyössä aiheen arkaluontoisuuden takia. Tarkoituksena ei ole myöskään saattaa yritystä huonoon valoon, vaan se on satunnaisesti valittu esimerkki alan toimijoista. Varsinainen tavoite opinnäytetyöllä on kerätä tietoa alan työehtosopimuksen säännösten noudattamisesta

työaikojen suhteen. Lisäksi tutkimusta laajennetaan tutkimalla yritys X:n työntekijöiden omia mielipiteitä työaikasunnittelusta.

Tutkimus on rajattu valitsemalla tutkimukseen yritys X:n ne työntekijät, jotka kuuluvat matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevien työehtosopimuksien piiriin. Työssä keskitytään työaikoihin, joten siinä ei käsitellä työsuojelu- ja työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä sen laajemmin. Tutkimukseen liittyy kaksi osiota, joista toinen on kirjoituspöytä tutkimuksena tehtävä selvitys koskien yrityksen X:n työvuorosunnitelmia ja niihin tehtyjä muutoksia ajalla 11.1.2010 - 23.1.2011. Lisäksi yritys X:n työntekijöiden parissa toteutettiin kvantitatiivinen survey -tutkimus huhtikuussa 2011, jolla kerättiin työntekijöiden omia mielipiteitä työaikoihin ja niiden muutoksiin.

1.3 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tärkeimmät tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Kuinka paljon suunniteltuihin työvuorolistoihin tulee muutoksia yritys X:n työvuorosunnittelussa työvuorolistojen antaman informaation perusteella?
2. Millaisia kokemuksia yrityksen työntekijöihin kuuluvilla vastaajilla on siitä, miten TES:n työaika, erilaisia vapaita ja vuosilomaa koskevia säännöksiä sovelletaan heidän kohdallaan?
3. Millaisia kehittämissuhteita näillä työntekijöillä on liittyen työaikaan, vapaita ja vuosilomaa koskevia käytänteitä yritys X:ssä?

Tutkimuskysymyksiin haetaan vastauksia sekä kirjoituspöytä tutkimuksella että survey -tutkimuksella jäljempänä kuvatulla tavalla. Kyselylomakkeen kysymykset on johdettu tutkimuskysymyksistä. Kyselylomake esitellään sivuilla 25 - 26.

2 TYÖAJAN MÄÄRITTELY TYÖLAINSAÄDÄNNÖSSÄ

On olemassa kolme keskeistä työlakia. Nämä ovat työaikalaki, työsopimuslaki ja vuorokautisen lepoajan (Rusanen 2005, 31). Kaikkiin työsuhteisiin sovellettava työaikalaki on yleislaki, jonka päätarkoitus on suojella työntekijää. Lakia sovelletaan aina, kun työnantajalla on mahdollisuus valvoa työajan järjestelyä. Lakia ei sovelleta yrityksen johdon kohdalla ja laissa on myös annettu mahdollisuus sopia joitakin työaikaa koskevia määräyksiä työehtosopimuksen avulla toisin. (Nieminen 2009, 47-49.) Majoitus- ja ravitsemisalan työehtosopimusta käsitellään tarkemmin luvussa 3.

2.1 Työaikalaki

Työaikalaki määrittelee mm. työntekijälle kuuluvat viikoittaiset vapaapäivät, sekä vuorokautisen lepoajan (Rusanen 2005, 31). Kaikkiin työsuhteisiin sovellettava työaikalaki on yleislaki, jonka päätarkoitus on suojella työntekijää. Lakia sovelletaan aina, kun työnantajalla on mahdollisuus valvoa työajan järjestelyä. Lakia ei sovelleta yrityksen johdon kohdalla ja laissa on myös annettu mahdollisuus sopia joitakin työaikaa koskevia määräyksiä työehtosopimuksen avulla toisin. (Nieminen 2009, 47-49.) Majoitus- ja ravitsemisalan työehtosopimusta käsitellään tarkemmin luvussa 3.

Työaika määritellään siksi ajaksi jolloin tehdään töitä, tai jolloin työntekijä on työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikaan ei lueta työmatkoja, jos niihin ei sisälly työsuoritteita. Myöskään varallaoloaikaa ei lueta työajaksi. (Nieminen 2009, 48.) Varallaoloaika tarkoittaa sovittua aikaa, jolloin työntekijä on tavoitettavissa ja veloitettu tulemaan töihin tarvittaessa. Työntekijä on oikeutettu saamaan korvaus varallaoloajasta. (Luhtanen 2010, 78.)

Säännöllinen työaika

Työaikalain mukainen säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (Luhtanen 2010, 78). Työaika voidaan järjestää myös vuoden ajaksi siten, että työaika tasoittuu keskimäärin viikkoa kohti 40 tunniksi. Viikossa saa kuitenkin olla enimmillään 45 tuntia töitä. Alakohtaisissa työehtosopimuksissa on voitu sopia säännöllisestä työajasta toisin. Mikäli työehtosopimuksessa on mahdollisuus sopia työajasta työpaikkakohtaisesti, sopimus tulee tehdä joko työsuojavaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa. Työpaikan henkilöstö voi yhdessä yksimielisellä päätöksellä tehdä poikkeuksellisen työaikasopimuksen. Yksittäinen työntekijä voi myös rajatusti sopia työnantajan kanssa enintään 9 tunnin työajasta, jolloin viikoittainen työaika saa olla korkeintaan 45 tuntia. (Nieminen 2009, 48.)

Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika voidaan jaksottaa esimerkiksi siten, että kolmen viikon aikana on enintään 120 tuntia töitä. Kaksi kolmen viikon perättäistä jaksoa voidaan jakaa niin, että säännöllinen työaika on 240 tuntia. Tällöin toisessa jaksossa saa olla enintään 128 tuntia. Työehtosopimuksessa voidaan poiketa näistä säännöistä. Säännöllinen työaika saa olla keskimäärin 40 tuntia viikossa 52 viikon ajanjaksoa tarkasteltaessa. (Nieminen 2009, 109.)

Liukuva työaika

Mikäli työajaksi on sovittu liukuva työaika, työntekijä voi itse päättää työpaikalle saapumis- ja sieltä poistumisajankohdan. Sopimuksessa on määriteltävä kiinteä työaika, johon sisältyy liukumaraja. Liukumaraja määrittää ne kellonajat, joiden välillä työntekijän pitää tulla töihin ja lähteä sieltä. Sovittaessa liukuvasta työajasta, tulee määrittää myös lepoajat, sekä liukumatuntien määrä, joka voi olla enintään 3 tuntia vuorokaudessa. Liukumatunteja saa kertyä enintään 40 tuntia. Kertyneet miinustunnit pitää korvata työllä ja vastaavasti plustunnit on pidettävä vapaina. (Nieminen 2009, 48-49.)

Lyhennetty työaika

Mikäli työntekijän sosiaalinen tai terveydellinen tilanne niin vaatii, on mahdollista ottaa käyttöön lyhennetty työaika. Hyväksyttävä peruste lyhennetylle työajalle on esimerkiksi hoitovapaa. Lyhennetystä työajasta tulee tehdä enintään puolen vuoden mittainen määräaikainen sopimus. Mikäli työnantajalla on tarpeeksi pätevä syy, voi hän kieltäytyä hyväksymästä lyhennettyä työaikaa. (Nieminen 2009, 49.)

Säännöllisen työajan ylittäminen

Lisätyötä on työsopimuksessa määritellyn työajan ylittävä työ 40 tuntiin saakka viikkoa kohden. (Nieminen 2009, 49).

Työnantaja voi ehdottaa työntekijälle *ylityötä*, joka tarkoittaa säännöllisen työajan ylittävää työaikaa. Ylitöiden tekeminen on aina vapaaehtoista. Neljän kuukauden aikana ylitöitä voi olla enintään 138, ja vuoden aikana enintään 250 tuntia. Tasoittumisjärjestelmässä ylityöksi lasketaan säännöllisen viikkotyöajan ylittävä työ. (Nieminen 2009, 49.)

Sunnuntaityö

Sunnuntaityöksi lasketaan työ, joka tehdään sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä tai vapunpäivänä. Sunnuntaityöstä on maksettava korvaukseksi 100 %:lla korotettu palkka. (Nieminen 2009, 51-52.)

Lepoajat

Lepoajat sisältävät päivittäiset lepoajat, vuorokausilevot ja viikoittaiset vapaa-ajat. Päivittäinen lepoaika tarkoittaa työpäivän aikana tapahtuvaa lepoa, esimerkiksi ruokataukoa. Jos työaika kestää yli 6 tuntia, tulee työntekijälle järjestää vähintään tunnin kestävä lepoaika, jolloin työntekijä voi poistua työpaikalta. Myös lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puoli tuntia kestävästä, lepoajasta voidaan sopia. Lepoaika ei voi olla välittömästi työajan alussa tai lopussa. Yli 10 tuntia kestävä työajan aikana työntekijällä on lisäksi oikeus pitää yksi enintään puolen tunnin mittainen lepoaika 8 tunnin työajan jälkeen. Lepoaikaa ei lasketa työajaksi, eikä siitä makseta palkkaa. Vuorokausilepo määritellään siten, että jokaisen työvuoron välissä tulee olla vähintään 11 tuntia kestävä lepoaika. Jaksotyössä lepoaika on vähintään 9 tuntia. Työntekijä on oikeutettu saamaan viikoittain vähintään 35 tuntia kestävä vapaa-aika, eli viikkolepo. Viikkolepo tulee mahdollisuuksien mukaan sijoittaa sunnuntain yhteyteen. (Nieminen 2009, 51.)

Hätätyö

Tapauksessa, jossa tapahtuu ennalta arvaamaton keskeytys, kuten hengen vaarantuminen, tai muu vastaava kriittinen tapahtuma, voidaan työvuorolistaa muuttaa vastoin säädöksiä. Esimerkiksi voidaan pidentää työntekijöiden työaika, tai muuttaa vapaa-aikajärjestelyitä. Hätätyötä saa kuitenkin teettää enimmillään 2 viikkoa. Hätätyötä ei lasketa ylityöksi. Työnantajan on tehtävä selvitys työnsuojeluviranomaiselle hätätyön syystä ja sen laajuudesta sekä arvioidusta kestosta.

Työaikakirjanpito

Työnantajan tulee lain mukaan pitää kirjaa työntekijän suoritetuista ja muutetuista työvuoroista, sekä niistä suoritetuista korvauksista. Työnantajalla on mahdollisuus kahteen erilaiseen työaikakirjanpitoon. Ensimmäistä vaihtoehtoa käytetään yleensä kuukausipalkkaisille työntekijöille. Siinä kirjataan ylös kaikki työtunnit, sekä lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityöt ja niistä maksettavat korvaukset. Toinen vaihtoehto on pää-

sääntöisesti käytössä tuntipalkkaisille työntekijöille. Tässä vaihtoehdossa työtuntien, sekä mahdollisten lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaitöiden lisäksi merkitään palkkojen korotusosat. (Työsuojeluhallinto 2011.)

Ensimmäisessä vaihtoehdossa lisätunnit tulee kirjata erikseen. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa lisätyö sisältyy jo kaikkiin tehtyihin työtunteihin. Ylityötunteja ei saa merkitä työaikakirjanpitoon niin, että niitä ei voi lukea kirjanpidosta ilman erillisiä laskutoimituksia. (Työsuojeluhallinto 2011.)

2.2 Työsopimuslaki ja työajan määrittely työsopimuksessa

Työsopimuslain peruskäsitteet työsopimus ja työsuhde ovat synonyymejä keskenään (Hietala & Kaivanto 2005, 15). Työsopimuslaki määrittää työntekijän ja työnantajan keskeiset oikeudet ja velvollisuudet. Lakia sovelletaan työsopimuksen tekovaiheessa, jolloin työntekijä sitoutuu työnantajan valvonnan alla henkilökohtaisesti tekemään työtä palkkaa, tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimus voi olla muodoltaan suullinen, kirjallinen tai sähköinen. Kestoltaan sopimus voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. (Rautiainen & Äimälä 2007, 15-16.) Määräaikaisuuden peruste tulee käydä ilmi työsopimuksessa, jos määräaikaisuus ei ole työntekijän oma aloite tai pyyntö. Hyväksyttäviä perusteita työsopimuksen määräaikaisuudelle ovat esimerkiksi sijaisuus tai työn kausiluontoisuus. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2006, 57-58.)

Mikäli kirjallista työsopimusta ei ole tehty, on työnantajan annettava erillisellä asiakirjalla selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Selvitys pitää antaa jos työsopimus on voimassa toistaiseksi, määräaikaisuus kestää yli kuukauden tai jos lyhyt, alle kuukauden kestävä, määräaikainen työsopimus tehdään saman työnantajan kanssa toistuvasti. Selvitykseen on kirjattava ainakin työntekijän ja työnantajan yhteystiedot, milloin työ alkoi, määräaikaisuuden kesto ja peruste, koeaika, työtehtävät, mitä työehtosopimusta sovelletaan, palkka ja vuosiloma. (Luhtanen 2010, 6.)

Työsopimuksen vähimmäisehtona toimii alan työehtosopimus. Suomessa vallitsevan sopimuksentekovapauden takia työsopimukseen voidaan kuitenkin tehdä muutoksia yhteisesti niin sovittaessa. Esimerkiksi koskien työaikaa tai palkkaa. (ERTO Ry 2011.)

2.3 Vuosilomalaki

Vuosilomalaki on työntekijää suojeleva laki. Lakia sovelletaan, mikäli työsuhteen ehdot täyttyvät (Hietala & Kaivanto 2005, 14). Vuosiloman tarkoitus on tarjota työntekijälle mahdollisuus palkalliseen lomaan, jonka aikana työntekijä voi keskittyä lepoon ja palautumiseen (Rusanen 2005, 31).

Vuosiloman ajankohta

Vuosiloma määritellään lomanmääräytymisvuoden työssäolon mukaan. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. - 31.3. välinen aika. Vuosiloma suositellaan pitämään lomakauden aikana. Lomakausi on 2.5. - 30. 9. välinen aika. Kesäloma tarkoittaa lomakauteina pidettävää osaa vuosilomasta. Talviloma on 24 arkipäivää ylittävä osa vuosilomasta. Talviloman ajankohta on 1.10 - 30.4. välinen aika. Lomat annetaan arkipäivinä, joita ovat päivät maanantaista lauantaihin. Vuosiloman aikana työntekijä on oikeutettu saamaan vuosilomapalkkaa. Työntekijä voi säästää 24 päivän ylittävän osan vuosilomastaan ja pitää sen myöhemmin ns. säästövapaana. (Rusanen 2005, 32-33.)

Vuosiloman pituus

Vuosilomaa kertyy lomanmääräytymisvuoden aikana tehdyn työn mukaan työsuhteen kestosta riippuen 2 tai 2 ½ arkipäivää jokaista työssäolokuukautta, eli lomanmääräytymiskuukautta, kohti. Jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden, kertyy vuosilomaa 2 arkipäivää kuukaudessa ja vastaavasti 2½ arkipäivää kertyy, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden. (Rusanen 2005, 33.) Ansaitut lomapäivät pyöristetään ylöspäin (Hietala & Kaivanto 2005, 51).

Kesä- sekä talviloma tulee antaa yhtäjaksoisena. Mikäli työ on kausiluontoista, voidaan lomaa jakaa osiin. Loman tulee kuitenkin vähintään kestää kaksi viikkoa, eikä sitä voi jakaa enää pienempiin osiin. Vain 12 arkipäivää ylittävä loma voidaan sopia pidettävän pienemmissä osissa (Hietala & Kaivanto 2005, 161.)

Vuosiloman ansaintasäännöt

Vuosiloma lasketaan ansaintasäännön mukaan. Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi kutsutaan sellaista kalenterikuukautta, jolloin työntekijä on ollut töissä ensisijaisesti vähintään 14 työpäivää tai toissijaisesti 35 tuntia. 14 päivän ansaintasään-

töä käytetään silloin, kun työntekijä tekee jokaisena lomanmääräytymiskuuna vähintään 14 päivänä töitä. Työpäivän pituus ei tähän vaikuta. 35 tunnin ansaintasääntöä sovelletaan työntekijään, joka lomanmääräytymiskuukauden aikana on töissä harvemmin kuin 14 päivää, mutta kuitenkin vähintään 35 tuntia. Molemmat ansaintasäännöt sulkevat toisensa pois, eli niitä ei voi käyttää yhtä aikaa. (Hietala & Kaivanto 2005, 57-60.)

Vuosiloman siirtäminen

Työnantaja ei saa siirtää jo ilmoitettua lomaa ilman työntekijän suostumusta. Mikäli työntekijä ei ole työkykyinen (esimerkiksi sairauden, tai muun sellaisen takia) loman alkaessa, on hänellä oikeus saada siirrettyä loman alkamista myöhemmäksi. Työkyvyttömyyden tulee ilmetä ennen ensimmäistä lomapäivää. Lomansiirtäminen edellyttää, että työntekijä pystyy todistamaan työkyvyttömyytensä työnantajalle esimerkiksi lääkärintodistuksella. Työntekijällä on oikeus siirtää lomansa myös siinä tapauksessa, että hän tietää ennalta tulevasta työkyvyttömyydestä tai hoidosta, joka johtaa työkyvyttömyyteen loman aikana. (Kröger & Orasmaa 2006, 211-213.)

Mikäli työkyvyttömyys alkaa loman aikana ja jatkuu yli seitsemän kalenteripäivää, on työntekijä oikeutettu siirtämään vuosiloman osan myöhemmälle ajankohdalle ja pitämään sairauslomana ne päivät, joina hän on työkyvytön. Myös sunnuntait lasketaan työkyvyttömyyden kesto aikaan (Kröger & Orasmaa 2006, 214)

3 TYÖEHTOSOPIMUS

Työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, joka on syntynyt rekisteröityjen työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten välillä. Molemmat yhdistykset valvovat omia etujaan. (Luhtanen 2010, 23.) Työnantajan on toteutettava työehtosopimuksen vähimmäisvaatimuksia (Nieminen 2009, 20). Tässä luvussa tutustutaan matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaan työehtosopimukseen työaikojen näkökulmasta.

3.1 Työajat työehtosopimuksessa

Työvuoro

Työvuoron vähimmäispituus on 4 tuntia, mikäli lyhyemmälle vuorolle ei ole perusteltu-ja syitä. Enimmillään työvuoro saa olla 10 tuntia, mutta vuorokaudessa työaika saa olla enintään 16 tuntia. 10 tunnin pituisia työvuoroja voi tehdä peräkkäin vain työntekijän suostumuksella, eikä niitä saa teettää kohtuuttomasti. Työvuorojen väliin tulee jäädä vähintään 8 tunnin lepoaika. Kahden vähintään 10 tunnin työvuoron väliin tulee jäädä 10 tunnin lepoaika. (PAM Ry 2010, 18.)

Säännöllinen työaika ja jaksotyö

Säännöllinen työaika jaetaan kolmen viikon jaksoihin, jolloin se on 111 tuntia kolmen viikon aikana. Mikäli työaika jää alle 111 tunnin, katsotaan työntekijä osa-aikaiseksi työntekijäksi. Tällöin tulee sopia kiinteästä vähimmäistyöajasta, tai keskimääräisestä vähimmäistyöajasta jaksoa kohti. Kiinteä vähimmäistyöaika tulee toteutua jokaisella jaksolla. Keskimääräisen vähimmäistyöajan tulee toteutua sovitun tarkastelujakson aikana, joka voi olla esimerkiksi yksi vuosi. Mikäli sovitut ajat eivät toteudu, joutuu työnantaja korvaamaan nämä tunnit, paitsi jos tunnit ovat jääneet toteutumatta työntekijästä johtuvista syistä. (PAM Ry 2010, 16-17.)

Tasoittumiskausi

Tasoittumiskausisäännöt koskevat kuukausipalkkaista, kokoaikaista työntekijää. Tasoittumiskausi on kuusi peräkkäistä kolmiviikkoisjaksoa, jonka aikana työaika järjestetään siten, että se on keskimäärin 111 tuntia. Yhden jakson enimmäistyöaika on 129

tuntia. Tasoittumiskauden pituus ja alkamis- ja päättymisajankohdat on merkittävä työvuorolistaan. Työpaikkakohtaisesti voidaan sopia, että tasoittumiskausi on yhdeksän kolmeviikkoisjaksoa pitkä. Tällöin yhdessä jaksossa enimmäistyöaika on 135 tuntia. (PAM Ry 2010, 24-27.)

Työaikaa voidaan lyhentää tasoittumiskaudella joko lyhentämällä työpäivää, tai antamalla tasoitusvapaita. Kauden aikana tulee myöntää vähintään kolme tasoitusvapaapäivää, mikäli tunteja on kertynyt tarpeeksi. Tasoitusvapaat eivät luonnollisesti saa mennä vuosilomapäivien, tai viikkovapaiden kanssa päällekkäin. Yli- tai alijäämää ei saa siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle. (PAM Ry 2010, 24-27.)

Paikallisesti voidaan sopia vuoden kestävästä tasoittumisjärjestelmästä, jota kutsutaan vuosityöaikajärjestelmäksi. Tässä järjestelmässä kolmeviikkoinen jakso sisältää 150 työtuntia. 111 tuntia ylittävä työaika muunnetaan tasoittumisvapaaksi. Jotta järjestelmä voitaisiin ottaa käyttöön, tulee siitä tehdä kirjallinen sopimus työnantajan ja luottamusmiehen kanssa ja lisäksi työntekijän täytyy suostua kirjallisesti järjestelmään. (PAM Ry 2010, 31-34.)

3.2 Vapaapäivät

Työntekijä on oikeutettu kahteen vapaapäivään jokaista 5 työpäivää sisältävää työviikkoa kohden. Näistä toinen on 30 tunnin viikkovapaapäivä V ja toinen 24 tuntia pitkä lisävapaapäivä X. Työpäiväksi luetaan viikolta toiselle siirretty X-päivä, tasoitusvapaapäivä sekä JP-vapaa. V-päivä on annettava jokaista täyttä työviikkoa kohti. X-päivä annetaan ansaintaviikon aikana, tai se voidaan siirtää ja mahdollisuuksien mukaan yhdistää muihin vapaisiin saman kolmen viikon jakson aikana. Työpäiviä saa olla enintään 7 peräkkäin. Työntekijän suostumuksella peräkkäisiä työpäiviä voi olla enemmän. (PAM Ry 2010, 19-20.)

Mikäli työpaikalla on käytössä tasoittumiskausijärjestelmä, voidaan X-vapaapäiviä siirtää tasoittumiskauden sisällä myöhemmälle ajankohdalle. X-vapaapäiviä voi kuitenkin siirtää vain kaksi jokaista kolmeviikkoista kautta kohti. V-viikkolepopäivää ei saa siirtää, vaan se kuuluu jokaiselle täydelle työviikolle. Tasoittumiskauden sisällä siirretty X-vapaa ei voi olla yksittäinen vapaapäivä, vaan se on liitettävä muihin vapaisiin. (PAM Ry 2010, 24.)

Jos vapaapäiviä on peräkkäin parillinen määrä, tulee vapaille lähteä aamuvuorosta ja töihin palata iltavuoroon. Tätä määräystä sovelletaan niissä vuorotyötä harjoittavissa

työpaikoissa, joissa työskennellään päivittäin 2 tai 3 vuorossa. Määräystä ei tarvitse noudattaa, jos tekee vain yhtä vuoroa vapaiden välillä. (PAM Ry 2010, 19-20.)

Joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi. Viikonloppuvapaa käsittää joko perjantai- lauantapäivät tai lauantai-sunnuntapäivät. Voidaan myös sopia sunnuntai-maanantapäivät kestävästä viikonloppuvapaasta. Vapaaviikonloppuja voi olla harvemmin työntekijän suostumuksella tai pakottavasta syystä johtuen. (PAM Ry 2010, 20.)

Juhla- ja pyhäpäivälyhennys

Juhla- ja pyhäpäivälyhennys, eli JP -vapaa myönnetään, jos työntekijä on tehnyt yhden työvuoron sellaisella viikolla, joka sisältää jonkin seuraavista juhla- tai pyhäpäivästä: loppiainen, pitkäperjantai, vapunpäivä, helatorstai, juhannus, jouluaatto tai joulupäivä. Tammi- kesäkuulla ansaittu JP -vapaa tulee antaa saman vuoden loppuun mennessä. Heinä- joulukuulla ansaittu JP -vapaa tulee antaa seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä. JP -vapaan käytöstä tulee neuvotella työntekijän kanssa. JP -vapaa tulee antaa kokonaisena vapaapäivänä, eikä se vähennä muiden vapaapäivien määrää. (PAM Ry 2010, 22-23.)

Erityisjuhlapäivät

Työntekijä voi pyytää jouluaaton iltavuoron ja joulupäivän vapaaksi, mutta ehtona on, että asia otetaan esille viikkoa ennen kyseisen työvuorolistan laatimista. Lisäksi työntekijä voi pyytää vapunpäivän jälkeisen aamuvuoron vapaaksi. Poikkeuksen näihin sääntöihin tekevät muun muassa majoitusliikkeet ja henkilöstöravintolat. (PAM Ry 2010, 21)

Vuosiloma työehtosopimuksessa

Matkailu- ravitsemis- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus noudattaa vuosiloman suhteen Työaikalaissa määritettyjä säännöksiä (PAM Ry 2010, 60-69).

3.3 Työpaikkakohtaiset, TES:n määräykset sivuuttavat sopimukset

Työnantaja ja työntekijä voivat Matkailu- ravitsemis- ja vapaa-ajanpalveluita koskevan työehtosopimuksen 30 § mukaisesti yhdessä sopia työpaikkakohtaisista määräyksistä, jotka poikkeavat työehtosopimuksesta. Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva ja se tulee tehdä kirjallisena. Tällaisiin asioihin luetaan esimerkiksi sunnuntai-maanantai viikonloppuvapaasta sopiminen ja esimerkiksi työvuorolistan julkaisemisen myöhäisemmästä ajankohdasta sopiminen. Samaisen sopimusehdon perusteella voidaan sopia myös keskimääräisen vähimmäistyöajan lyhyemmästä, kuin vuoden, tarkasteluajasta. (PAM Ry 2010, 17, 20-21 ja 78.)

4 TYÖSUOJELU

Tässä luvussa käsitellään työturvallisuuslakia, joka on työntekijää suojeleva laki. Eri-tyisesti luvussa keskitytään työturvallisuuslakiin työajan näkökulmasta. Lisäksi tässä luvussa otetaan käsittelyyn työhyvinvoinnin näkökulma työaikoihin ja työsuojeluun.

4.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on ehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä haittoja. Tämä tapahtuu kiinnittämällä huomiota työympäristöön ja -olosuhteisiin. (Pietiläinen 2003, 12.) Työturvallisuuslaki ei kuitenkaan ota kantaa työaikoihin, sillä sitä varten on olemassa Työaikalaki (Siiki 2006, 95).

Soveltamisala

Työturvallisuuslakia sovelletaan kaikkeen palkkatyöhön, jossa työntekijä on työnantajan palveluksessa. Työturvallisuuslain soveltaminen ei riipu työsuhteen kestosta tai laadusta. Työturvallisuuslaissa veloitetaan ennen kaikkea työnantajaa parantamaan työturvallisuutta, sillä työnantajalla on parhaimmat mahdollisuudet vaikuttaa työolosuhteisiin. Mikäli työnantaja laiminlyö työturvallisuuslakia, voidaan häntä rankaista siitä. Myös työntekijällä on velvollisuus ja oikeus osallistua työsuojelun edistämiseen, sekä terveellisen työympäristön ja työolosuhteiden luomiseen. Jos työntekijä ei velvoitteita noudata, ei häntä kuitenkaan voida siitä rankaista. (Siiki 2006, 34-36.)

Työn kuormitus

Mikäli työnantaja saa tiedon työntekijän terveyttä vaarantavasta kuormituksesta, on hänen ryhdyttävä kaikin keinoin selvittämään kuormitustekijöiden aiheuttajaa ja ryhdyttävä toimiin kuormituksen välttämiseksi ja vähentämiseksi. Tällaisia kuormittavia tekijöitä voivat olla huonot työasennot, fyysisen ja henkisen rasituksen määrä sekä kohtuuton kiire työssä. (Pietiläinen 2003, 31 & 46.)

Työn tauottaminen

Työn ollessa yhtäjaksoista paikallaoloa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, on työnantajan järjestettävä mahdollisuus taukoihin. Taukojen aikana työntekijä voi poistua työpisteestä lyhytaikaisesti. Tauon aikana työntekijän tulee kuitenkin pysyä työpaikalla,

tai tarvittaessa palaamaan työtehtäviin välittömästi (Pietiläinen 2003, 52.). Työntekijän yksilölliset tarpeet tulee huomioida taukoja suunniteltaessa. Tällainen tekijä voi olla esimerkiksi ikä. (Siiki 2006, 96.)

4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa työelämän ja muun elämän sopivaa kokonaisuutta, jossa työnteko ei aiheuta työntekijälle henkisiä tai fyysisiä ongelmia, vaan työntekijä pysyy työkykyisenä vuodesta toiseen (Anttonen & Räsänen 2009, 18-20). Työhyvinvointia fyysisesti heikentäviä asioita Hotelli- ja ravintola-alalla voivat olla esimerkiksi tiivis työtahti, epäergonomiset työasennot, melu, kuumuus ja veto. Henkisesti työntekijän hyvinvointiin voivat vaikuttaa esimerkiksi epätietoisuus työsuhteen jatkumisesta, vuorossa yksin oleminen ja väkivallan uhan lisääntyminen. (Työssäjaksamisen ohjelma 2011.)

Työajan merkitys hyvinvoinnille

Nykyään suurin osa ihmisistä elää 24 tunnin jaksoissa, eli vuorokausirytmissä. Tällaisen jakson aikana elimistö käy läpi erilaisia toimintoja, joita ovat fysiologinen vireys, hormonien erittäminen ja kehon lämpötila. Lisäksi fyysinen ja psyykkinen kyky toimia vaihtelee eri vuorokaudenajan mukaan. Yleisesti ottaen toimintakyky on korkeimmillaan päivällä ja alkuillasta ja huonoimmillaan aamuyöstä. Toimintakyvyn vaihtelu on sidottu melko täsmällisesti kehon sisälämpötilan vaihteluihin. Ihmisen biologiseen rytmiin vaikuttavat niin sisäiset, kuin ulkoiset tekijät. Sisäisiin tekijöihin vaikuttavat aivojen, maksan, haiman ja sydämen toiminta. Näiden toimintaan vaikuttavat geenit, jotka hyvin pitkälle määrittelee, sopiiko ihminen vuorotöihin vai ei. Toisaalta ulkoisia vaikuttajia ovat valo, ravinto, liikunta ja sosiaalinen kanssakäyminen. Näitä rutiineja muuttamalla voidaankin muuttaa vuorokausirytmia vuorotyöhön sopivaksi. Myös ikääntyminen vaikuttaa elimistön rytmeihin. Vuorokausirytmien siirtäminen vaikeutuu ja uni-valverytmi aikaistuu iän myötä. (Työterveyslaitos 2007, 20-22.)

Työajan merkitys terveydelle

Vuoro- ja yötyö voivat altistaa työtapaturmille ja onnettomuuksille. Lisäksi vuoro- ja yötyöllä on todettu olevan terveydellisiä haittoja, kuten sydän- ja verenkiertosaurokia, ruoansulatuselimistöongelmia, aikuisiän diabetesta ja paksusuolen syöpää. Terveydellisten haittojen aiheuttajina pidetään vuorokausirytmien muutoksia, jotka vaikuttavat vireystilaan, stressihormoneihin, pimeähormoneihin ja veren hyytyvyystekijöihin. Poikkeavat työajat aiheuttavat myös sosiaalisia stressitekijöitä. Monesti vuoro- ja yö-

töihin liittyy myös huono ruokavalio ja liiallinen alkoholin käyttö. Nämä terveyshaitat ilmenevät kuitenkin hyvin yksilöllisesti. Arvioiden mukaan 20 % työntekijöistä ei sovelu vuoro- ja yötyöhön. (Työterveyslaitos 2007, 32-33.)

Työajan merkitys sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin

Pitkä työaika ja etenkin ylityöt vievät aikaa ihmissuhteilta, harrastuksilta ja vapaaajalta. Nämä ovat kuitenkin tärkeitä elementtejä hyvinvoinnin kannalta. Vuorotyö ja etenkin ilta- ja viikonlopputyöt vaikeuttavat perhe-elämää ja muita sosiaalisia kontakteja. Varsinkin jos vuorotyö on epäsäännöllistä ja vuorot ovat tiedossa vain lyhyelle ajanjaksolle, on hankalaa suunnitella omaa vapaa-aikaa ja sosiaalista elämää. Pitkässä juoksussa nämä aiheuttavat ongelmia ja stressiä. Työstä johtuva stressi voi aiheuttaa jännittyneisyyttä, levottomuutta, hermostuneisuutta ja ahdistuneisuutta. Lisäksi stressi aiheuttaa univaikeuksia. Etenkin stressiä esiintyy niillä työntekijöillä, jotka itse pystyvät vaikuttamaan vähän tai ei ollenkaan omiin työaikoihinsa. (Työterveyslaitos 2007, 40-42.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tähän opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus on kaksiosainen. Kirjoituspöytä tutkimuksen kohteena ovat yrityksen X työvuorolistat ajalta 11.1.2010 - 23.1.2011. Kvantitatiivinen survey -tutkimus on kohdistettu yrityksessä huhtikuussa 2011 työskenteleville työntekijöille.

Seuraavassa kuvataan ensin kirjoituspöytä tutkimuksen tekemiseen liittyviä periaatteita metodikirjallisuuden pohjalta ja pohditaan siihen liittyviä tutkimustulosten luotettavuuteen ja pätevyyteen liittyviä tekijöitä. Sen jälkeen kerrotaan kvantitatiivisesta survey -tutkimuksesta ja siinä käytettävästä aineistonkeruumenetelmästä.

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksella tulee olla aina jokin selkeä tavoite, joka huomioidaan tutkimusstrategiaa valittaessa. Tutkimus voi olla kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Tutkimus voi olla myös edellä mainittujen yhdistelmä. Kartoittavan tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vallitseva tilanne. Selittävä tutkimus etsii syy-seuraus-suhteita. Kuvaileva tutkimus esittää kuvauksia tapahtumista, tilanteista tai henkilöistä. Ennustava tutkimus ennustaa ihmisten toimintaa tai tapahtumia liittyen valittuun ilmiöön. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 133-134.) Tähän opinnäytetyöhön liittyvässä kaksiosaisessa tutkimuksessa on sekä kartoittavan että kuvailevan tutkimuksen piirteitä. Tutkimuksella selvitetään TES:n työaikasäännösten soveltamisen suhteen vallitsevaa tilannetta yrityksessä X. Lisäksi tutkimustulosten avulla kuvaillaan yrityksen työntekijöiden mielipiteitä ja käsityksiä työaikaan liittyvistä käytänteistä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 133-134.)

5.2 Kirjoituspöytä tutkimus

Kirjoituspöytä tutkimukseksi voidaan kutsua tutkimusta, joka painottuu aineistollisesti kirjallisiin lähteisiin, jotka tutkija kerää, analysoi sekä yhdistää tietoa ja tekee niiden pohjalta päätelmiä (Takala & Lämsä 2001, 6). Tähän opinnäytetyöhön kyseisen tutkimusmenetelmän valitseminen on perusteltua, sillä tehty tutkimus pohjautuu jo tehtyihin työvuoroihin, jolloin aineistona toimivat valmiit työvuorolistat. Yritys X:stä kerätyt työvuorolistat eivät kuitenkaan sellaisenaan toimi aineistona, vaan niitä pitää ensin luokitella ja muuttaa numeeriseen muotoon, jotta aineistoa voidaan tarkastella ja vertailla keskenään.

5.3 Kvantitatiivinen survey -tutkimus

Kvantitatiivista tutkimusaineistoa kerätään kyselylomakkeella, systemaattisella havainnoinnilla, tai valmiita rekistereitä ja tilastoja tutkimalla. Kyselylomake on tavallisin aineistonkeräämistapa. Kyselytutkimuksesta käytetään myös nimitystä survey -tutkimus. Tämä tarkoittaa sitä, että kysely on vakioitu, eli aineistosisältö on kaikille kyselyyn osallistuville täsmälleen sama. Informoitu kysely tarkoittaa sitä, että kyselyn tekijä kohtaa vastaajat ja selvittää sekä selostaa tutkimuksen tarkoitusta. Lopuksi tulokset taulukoidaan ja analysoidaan. Tuloksista tehdään päätelmiä tilastollisten yhteyksien avulla. (Vilkkä 2005, 73-74 ja 90.)

Survey -tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetti ja validiteetti yhdessä muodostavat tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Havainnoitavan materiaalin hankinnan aikana tapahtuneet virheet heikentävät validiteettia ja reliabiliteettia. (Heikkilä 2004, 185.) Reliabiliteetti tarkoittaa myös mittaustulosten toistettavuutta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia tilastollisia menettelytapoja, joilla voidaan arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Reliabiliteetti voidaan todeta myös esimerkiksi siten, että kaksi tutkijaa pääsee samanlaiseen tulokseen. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227.)

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata asiaa, jota oli tarkoituskin mitata. Toisin sanoen tutkittavaan asiaan liittyvät käsitteet on tunnistettava ja niiden pohjalta pitää pystyä laatimaan oikeat mittarit. Jos vastaajat esimerkiksi ymmärtävät kyselylomakkeen kysymykset eri tavalla kuin mitä tutkija on tarkoittanut ne ymmärrettäväksi, seurauksena ovat mittausvirheet. Mikäli tätä ei huomata aineistoa tutkittaessa, ei tuloksista tule päteviä. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227.)

Tämän kyselytutkimuksen validiteetti varmistui sillä, että opinnäytetyön tekijät hallitsivat tutkimuksen teoriaosuuden käsitteet ja työaikasääteilyyn liittyvät säädökset käytännössä. Kyselytutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, jonka tavoitteena oli, että kaikki yritys X:n työntekijät vastaisivat kyselyyn. Validiteetin toteutuminen varmistettiin myös siten, että kysymyslomakkeen kysymykset oli muotoiltu mahdollisimman hyvin ja yksiselitteisesti. Lisäksi lomakkeeseen oli liitetty lyhyesti keskeiset käsitteet koskien erilaisia työehtosopimuksen säännöksiä. Lomakkeeseen sisältyi myös muutamia kontrollikysymyksiä, joiden avulla voitiin varmistua siitä, että vastauksissa ei

ollut ristiriitaisuuksia. Jos survey -tutkimus toistettaisiin lyhyen ajan sisällä, tulokset olisivat mitä suurimmalla todennäköisyydellä samat kuin mitkä tässä tutkimuksessa saatiin. Tutkimusta voidaan pitää kokonaisluotettavana myös siksi, että aineiston käsittelyssä on noudatettu tarkkuutta ja erilaiset laskelmat on tehty erittäin huolellisesti.

5.4 Aineiston kerääminen ja käsittely

Opinnäytetyön tutkimuksen aineiston kerääminen tapahtui kahdella tavalla. Kirjoituspöytätyö tutkimusosioon aineisto saatiin yritys X:stä työvuorolistojen muodossa tammi-kuussa 2011. Työvuorolistat kattavat ajan 11.1.2010 - 23.1.2011 ja sisältävät kaksi täyttä työajan tasoittumisjaksoa.

Survey -tutkimuksen aineisto saatiin yritys X:n työntekijöitä informoidulla kyselyllä huhtikuussa 2011. Kyselyssä pidettiin erityistä huolta, että yrityksen ja sen työntekijöiden anonymiteetti säilyi. Vastaus kyselyyn oli täysin vapaaehtoista. Kysely jaettiin yrityksen kaikille niille henkilöstön edustajille, jotka kuuluvat MaRa-alan työehtosopimuksen piiriin. Kyseessä oli kokonaistutkimus, jonka kohdejoukkona olivat yritys X:n työntekijät. Tutkimusaineisto kerättiin hyvän tieteellisen käytännön mukaan. Tutkimuksessa käytettiin tiedeyhteisön hyväksymiä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Saatu aineisto hävitettiin, kun opinnäytetyö saatiin valmiiksi.

Työvuorolistat sinänsä ovat tosiasioita sisältäviä lähteitä, joten niiden tulkinvaraisuus on hyvin vähäistä. Työvuorolistoista selvitettiin, kuinka usein työvuorolistat olivat muuttuneet merkittävästi. Merkittävänä muutoksena pidettiin yli tunnin muutosta työaikaan tai vapaapäivien muuttumista työpäiviksi. Lisäksi laskettiin, kuinka usein työntekijät tekivät yli 5 päivän mittaisia työviikkoja ja tekivätkö he yli 7 työvuorokäin. Tarkasteluun otettiin mukaan myös 10 tai yli 10 tuntia kestävien peräkkäisten työvuorojen määrä.

Informoidun kyselyn kysymykset käsittelivät yritys X:n henkilökunnan mielipiteitä työaika- ja vuosilomien toteutumisesta. Kyselylomake muodostui neljästä osiosta, joiden sisällöt olivat vastanneiden taustatiedot, työehtosopimuksen työajat, vapaapäivät sekä vuosiloma. Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin tutkimuskysymysten pohjalta toteuttamaan tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitetta. Seuraavaksi esitellään lomakkeen rakenne ja eri kysymyskokonaisuuksien sisältö. Itse lomake on tämän opinnäytetyön liitteenä.

Kyselylomakkeen ensimmäisen osion kysymykset 1 - 9 olivat kysymyksiä koskien vastaajien taustatietoja kuten ikä, sukupuoli ja työtehtävät. Lomakkeen toisen osion, TES ja työajan sääntely, kysymykset 10 - 15 olivat monivalintakysymyksiä. Niillä tutkittiin työehtosopimuksen työajan sääntelyä koskevien määräysten toteutumista ja kysymykset koskivat muun muassa työvuorosuunnittelua. Kysymys 16 koostui erilaisista väittämistä, joihin vastaukset annettiin neliportaisella Likertin asteikolla. Osion lopussa oli puolestaan avoin kysymys, jossa vastaajalla oli mahdollisuus kertoa mielipiteistään koskien työaikojen noudattamista sekä esittää omia parannusehdotuksiaan tähän liittyen. Kolmas osio, TES ja vapaapäivät, oli rakenteeltaan edellistä osiota vastaava. Kysymykset 18 - 22 olivat monivalintakysymyksiä, joilla tutkittiin työehtosopimuksen vapaapäiviä koskevien säännösten toteutumista. Kysymys 23 oli neliportaisen Likertin asteikon avulla toteutettu väittämäkysymys ja kysymys 24 oli avoin kysymys. Neljännen osion, TES ja vuosiloma, muodostivat kaksi monivalintakysymystä sekä yksi avoin kysymys vuosilomajärjestelyihin liittyen.

Tutkimusaineisto käsiteltiin Excel -taulukko-ohjelmalla. Monivalintakysymyksistä laskettiin eri vastausvaihtoehtojen valintojen lukumäärät ja ne koottiin taulukkomuotoon tulosten havainnollistamiseksi. Näin meneteltiin myös Likertin asteikolla annettujen numeeristen arvojen kohdalla. Avointen kysymysten vastaukset jaoteltiin niiden sisältöä tutkimalla ja etsimällä vastauksista yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia.

Tulosten raportoinnissa tutkimustulokset ryhmiteltiin tutkimuskysymysten mukaisiin kokonaisuuksiin. Tätä ryhmittelyä käytettiin myös johtopäätösten teossa. Näin pyrittiin tutkimustulosten ja johtopäätösten esittelyn selkeyteen.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Suunnitellut ja toteutuneet työvuorot

Kirjoituspöytätyö tutkimuksessa tarkasteltiin yritys X:n työvuorolistoja 11.1.2010 - 23.1.2011 väliseltä 54 viikon tarkastelujakson ajalta. Tarkastelujakso sisälsi kaksi täyttä työajan tasoittumisjaksoa, joista kumpaankin kuului 9 kolmiviikkoisjaksoa. Työvuorolistoista laskettiin yhteen kaikki suunnitellut työvuorot ja niiden muutokset. Merkittävänä muutoksena pidettiin tunnin ja yli meneviä muutoksia. Lisäksi työvuorolistoista laskettiin yli 5 peräkkäisen työvuoron jaksot, sekä tutkittiin, oliko työvuorolistoissa perättäisiä 10 tuntia tai yli kestäviä työvuoroja. Työvuorolistoista laskettiin myös, kuinka monesti suunniteltu vapaa- tai lomapäivä vaihtui työvuoroksi. Muutetuiksi työvuoroiksi ei laskettu mukaan sairaslomapäiviä.

Taulukosta 1 saadaan selville, että puolet suunnitelluista työvuoroista muuttuu tavalla tai toisella työvuorolistan laatimisen jälkeen. Yleisin muutos oli puolituntia suuntaan tai toiseen ja yrityksen vastaanotossa näitä muutoksia tulee hieman enemmän. Merkittävänä muutoksina pidettiin yli tunnilla muuttunutta työaika. Näitä muutoksia oli hieman enemmän salin ja keittiön puolella työskentelevien henkilöiden työvuoroissa.

TAULUKKO 1. Suunniteltujen työvuorojen muutokset 54 viikon ajalta (n=työvuorojen lkm)

	Työpiste		
	Vastaanotto (n = 803)	Sali/Keittiö (n = 1478)	Yhteensä (n = 2281)
Muutokset			
Kaikki muutokset	52,2 %	48,3 %	49,7 %
Merkittävät muutokset	13,1 %	14,0 %	13,7 %

Työvuorolistoista kävi ilmi, että yli 5 peräkkäisen päivän ”työvuoroputkia” oli keskimäärin noin kerran kuukaudessa. Kestoltaan 10 tuntia tai sitä pitempiä työpäiviä tehtiin peräkkäin erittäin harvoin. Koko 54 viikon tarkastelujakson aikana oli vain 8 tapausta, joissa yli 10 tunnin päiviä oli peräkkäin.

Työvuorolistoista tutkittiin myös sitä, kuinka usein listaan merkitty vapaa- tai lomapäivä muuttui työvuoroksi. Selvisi että tätä tapahtui varsin harvoin. Kaiken kaikkiaan 1182:sta vapaa- ja lomapäivästä työpäiväksi muuttui 30.

6.2 Informoitu kysely yritys X:ssä ja vastaajien taustatiedot

Informoitu kysely toteutettiin monivalintalomakkeella survey -tutkimuksena yritys X:ssä. Lähes kaikki yrityksen työntekijät vastasivat kyselyyn. Kyselylomakkeessa tiedusteltiin vastanneiden taustatietoja kuten ikä, sukupuoli, työkokemuksen määrä ja asema yrityksessä. Suurin osa kyselyyn vastanneista olivat iältään 20 - 25 -vuotiaita ja 1 - 5 vuotta yrityksessä palvelleita työntekijöitä.

Tulokset käsiteltiin raportin taulukoissa vain prosentuaalisten osuuksien muodossa, jotta työntekijöiden lukumäärä ei tulisi ilmi. Tämä menettelytapa valittiin, jotta yritys X:n anonymiteetti ei heikkenisi. Kyselylomakkeen kussakin kysymyksessä oli neljä vastausvaihtoehtoa: "täysin samaa mieltä", "samaa mieltä", "eri mieltä" ja "täysin eri mieltä" tai vaihtoehtoisesti: "erittäin usein", "usein", "harvoin" ja "ei koskaan". Kyselyn tuloksista laadittiin Excel-taulukko, jossa vastaukset luokiteltiin siten, että myönteiset vastaukset laitettiin samaan luokkaan ja kielteiset vastaukset omaansa. Näin suhteellisen pienestä vastaajamäärästä saatiin selkeämpi yhteenveto, josta oli helpompi tulkita yritys X:n työntekijöiden yleistä mielipidettä siitä, miten työaikajärjestelyt on heidän työpaikallaan toteutettu.

Vastaajien kokemuksia TES:n työaika koskevien säännöksiä soveltamisesta

Kyselylomakkeen toisen osion kysymykset 10 - 17 käsittelivät **työajan sääntelyä ja sen toteutumista** työpaikalla. Ensin kuvataan tulokset, jotka saatiin **kyselylomakkeen kysymyksiin 12 - 15**. Kysymykset olivat seuraavat:

Kysymys 12. Toteutuuko kohdallasi vähintään 8 tunnin vuorokausileposääntö, jos siirryt iltavuorosta suoraan aamuvuoroon?

Kysymys 13. Onko sinulla ollut 10 tuntia tai pidempään kestäneitä työvuoroja?

Kysymys 14. Jos vastasit edelliseen kysymykseen myöntävästi, onko tällaisia työvuoroja ollut peräkkäisinä päivinä?

Kysymys 15. Toteutuuko kohdallasi vähintään 10 tunnin lepoaika, mikäli olet ollut töissä 10 tuntia tai pidempään?

Kaikki näihin kysymyksiin vastanneet työskentelivät sekä aamu- että iltavuoroissa. Hieman yli puolet vastanneista työskenteli työvuoronsa aina tai usein yksin. Taulukossa 2 esitellään perustulokset edellä mainittuihin kysymyksiin. Vastausvaihtoehdot olivat: a. Erittäin usein/Aina b. Usein c. Harvoin d. Ei koskaan.

TAULUKKO 2. Kyselylomakkeen kysymykset 12 - 15

Vastausvaihtoehto	Kysymys 12	Kysymys 13	Kysymys 14	Kysymys 15
Erittäin usein/ Aina	29 %	0 %	0 %	14 %
Usein	57 %	57 %	29 %	71 %
Harvoin	14 %	43 %	57 %	14 %
Ei koskaan	0 %	0 %	14 %	0 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Kyselylomakkeen **kysymys 16** koostui väittämistä ja niiden avulla mitattiin vastaajien **mielipiteitä työvuorosuunnittelusta ja taukojen sekä lepotaukojen riittävyydestä**. Mittarina toimi neliportainen Likertin asteikko. Kysymyksen väittämät olivat seuraavat:

- Työvuorojärjestelmä on työpaikallani suunniteltu siten, että vuorojen väliin jää tarpeeksi aikaa.
- Työvuorolistat tulevat työntekijöiden nähtäville riittävän ajoissa.
- Työssä on riittävästi taukoja työvuoron aikana.
- Ehdin yleensä pitämään ruokatauon työvuoron aikana.
- Saan levähtyä riittävästi työvuorojen välillä.

Taulukko 3 havainnollistaa tähän kysymykseen tulleiden vastausten jakautumista eri vastausvaihtoehtojen välillä.

TAULUKKO 3. Kyselylomakkeen kysymys 16

Vastausvaihtoehto	Kohta a.	Kohta b.	Kohta c.	Kohta d.	Kohta e.
4)	29 %	0 %	0 %	14 %	14 %
3)	57 %	57 %	29 %	71 %	57 %
2)	14 %	43 %	57 %	14 %	29 %
1)	0 %	0 %	14 %	0 %	0 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tulokset osoittavat, että vastanneet olivat yksimielisiä siitä, että työvuorojen aikana on riittävästi taukoja ja että kaikki heistä ehtivät pitämään myös ruokatauon. Nämä vastaajat olivat myös yksimielisiä sen suhteen, että työvuorojen välissä saa levähtyä riittävästi ja että vuorojen väliin jää tarpeeksi aikaa.

Vastaajien kokemuksia TES:n vapaapäiviä koskevien säännöksiä soveltamisesta

Kysymyksessä 18 tiedusteltiin, saako työntekijä pitää V-vapaapäivän joka viikko työskennellessään vähintään 5 päivää viikossa. Vastanneista vain yksi ei saanut pitää vapaata, mutta hän ei ollut perustellut syitä V-vapaan menetykseen. Kyselylomakkeen kolmannen osion kysymykset 19 - 22 olivat monivalintakysymyksiä ja niiden avulla selvitettiin vastaajien kokemuksia **vapaapäiviä koskevan sääntelyn** toteutumisesta yritys X:ssä.

Kysymys 19. Saatko pitää X-vapaan joka viikko työskennellessäsi vähintään 5 päivää viikossa?

Kysymys 20. Jos X-vapaa siirretään myöhemmälle ajankohdalle, onko siihen perusteltua syytä?

Kysymys 21. Jos X-vapaa siirretään myöhemmälle ajankohdalle, sijoitetaanko se toisen vapaan yhteyteen?

Kysymys 22. Teetkö peräkkäin enemmän kuin 7 työpäivää?

Saadut vastaukset jakautuivat prosentuaalisesti taulukon 4 osoittamalla tavalla.

TAULUKKO 4. Kyselylomakkeen kysymykset 19 - 22

Vastausvaihtoehto	Kysymys 19	Kysymys 20	Kysymys 21	Kysymys 22
a)	14 %	43 %	71 %	0 %
b)	86 %	57 %	29 %	0 %
c)	0 %	0 %	0 %	57 %
d)	0 %	0 %	0 %	43 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Kysymyksiin 19 - 22 vastanneet olivat sisällöltään yhteneväisiä. X-vapaa siirrettiin erittäin usein tai usein perustellusta syystä ja se sijoitettiin erittäin usein tai usein toisen vapaan yhteyteen. Lisäksi työntekijät tekivät peräkkäin enemmän kuin 7 työpäivää joko harvoin tai ei koskaan.

Kyselylomakkeen **kysymys 23** mittasi vastaajien näkemyksiä koskien **erilaisia vapaita** ja mittarina käytettiin jälleen neliportaista Likertin -asteikkoa. Tulokset on esitetty taulukossa 5. Kysymyksen väittämät olivat sisällöltään seuraavat:

- a. Viikossa pitäisi olla vähintään 2 vapaapäivää.
- b. Viikonloppuvapaita tulisi olla nykyistä useammin.
- c. Vapaita on nykyisellään riittävästi.
- d. Sopiva viikonloppuvapaiden väli on 3 viikkoa.
- e. En haluaisi tehdä viikonloppuvuoroja lainkaan.

TAULUKKO 5. Kyselylomakkeen kysymys 23

Vastausvaihtoehto	Kohta a.	Kohta b.	Kohta c.	Kohta d.	Kohta e.
4)	71 %	29 %	14 %	14 %	14 %
3)	29 %	43 %	71 %	29 %	0 %
2)	0 %	14 %	14 %	14 %	29 %
1)	0 %	0 %	14 %	43 %	43 %
Tulkitsematon	0 %	14 %	0 %	0 %	14 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Saadut tulokset osoittavat, että yritys X:n työntekijät olivat yksimielisiä siitä, että viikossa tulisi olla vähintään kaksi vapaapäivää. Lähes kaikki hyväksytyt vastaukset osoittivat myös, että viikonloppuvapaita kaivattaisiin nykyistä useammin.

Vastaajien kokemuksia TES:n vuosilomaa koskevien säännöksen soveltamisesta

Kyselylomakkeen viimeisessä osiossa oli kysymyksiä vuosilomasta. **Kysymykset 25 ja 26** olivat monivalintakysymyksiä. Kysymyksellä 25 selvitettiin sitä, saavatko vastaajat pitää vuosilomansa yhtäjaksoisena. Seuraavalla kysymyksellä haettiin tietoa siitä, ovatko yritys X:n työntekijät joutuneet ottamaan lomansa rahallisena korvauksena. Tulokset esitellään taulukossa 6.

TAULUKKO 6. Kyselylomakkeen kysymykset 25 - 26

Vastausvaihtoehto	Kysymys 25	Kysymys 26
a)	57 %	0 %
b)	43 %	0 %
c)	0 %	14 %
d)	0 %	86 %
Yhteensä	100 %	100 %

Tuloksista voidaan nähdä, että Yritys X:n työntekijät saavat pitää vuosilomansa yhtäjaksoisena aina tai usein, mikä huomattiin myös työvuorolistoja tutkittaessa. Myöskään lomia ei ole tarvinnut ottaa rahallisena korvauksena, vaan lomat on saanut pitää vapaana.

Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset

Lomakkeen avoimiin kysymyksiin vastauksia tuli harvakseltaan ja niiden sisällön erittelyä ei vastausten vähäisen määrän vuoksi voitu tehdä aiotulla tavalla. Esiin nousi lähinnä kannanottoja ylitöistä, joista ei makseta ylimääräistä korvausta. Ylitöistä maksetaan normaali tuntipalkka tai tehty työ korvataan samansuuruisena vapaa-aikana:

"Tuntipankkilaiset tekee ylityöt. Ylitöistä tunti tunnista on väärin. Pitäisi saada parempi korvaus."

Työajantasoittumisjärjestelmä koettiin myös epäreiluksi, koska sen koettiin palvelevan vain yrityksen etua:

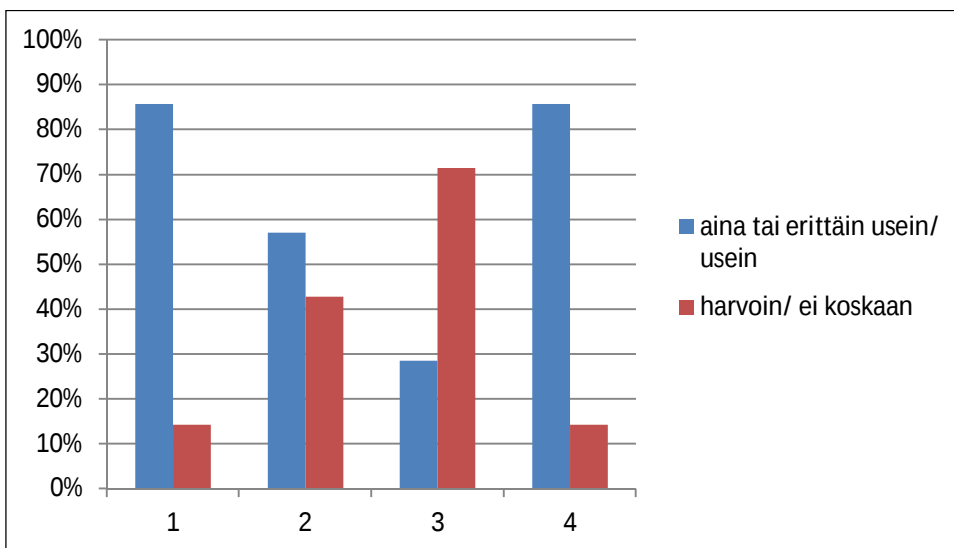
"Itse en kuulu järjestelmään, koska se palvelee ainoastaan yrityksen tarpeita."

Iltavuorojen ja seuraavan aamuvuoron yhdistelmän raskaus tuotiin esille avoimissa kysymyksissä. Sen sijaan yritys X:ssä huomioidaan työntekijöiden esittämät vapaa-aikatoiveet hyvin erään vastanneen mielestä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia erään Pohjois-Suomessa sijaitsevan hotelli- ja ravintola-alan yrityksen työaikaolosuhteita. Opinnäytetyön tärkeimmät tutkimuskysymykset olivat seuraavat: Kuinka paljon suunniteltuihin työvuorolistoihin tulee muutoksia yritys X:n työvuorosuunnittelussa työvuorolistojen antaman informaation perusteella? Millaisia kokemuksia yrityksen työntekijöihin kuuluvilla vastaajilla on siitä, miten TES:n työaika, erilaisia vapaita ja vuosilomaa koskevia säännöksiä sovelletaan heidän kohdallaan? Millaisia kehittämis ehdotuksia näillä työntekijöillä on koskien työaika, vapaita ja vuosilomaa koskevia käytänteitä yritys X:ssä?

Kyselyn vastausten lukumäärä oli pieni, mutta kyseessä oli kuitenkin kokonaistutkimus yritys X:n henkilöstön keskuudessa. Seuraavassa eritellään muutamia kyselylomakkeen avainkohtia. Kohdat 1 - 4 kuviossa 1 havainnollistavat kyselylomakkeen kysymyksiin 12 - 15 saatuja tuloksia. Tässä kuviossa tulokset on yhdistetty kahteen pääryhmään. Niistä toinen kuvaa vastaajien tekemiä valintoja kyselylomakkeen kysymysten vastausvaihtoehdoista "erittäin usein" ja "usein", tai "aina" ja "usein". Toinen ryhmä taas kuvaa vastausvalintoja "harvoin" ja "ei koskaan".



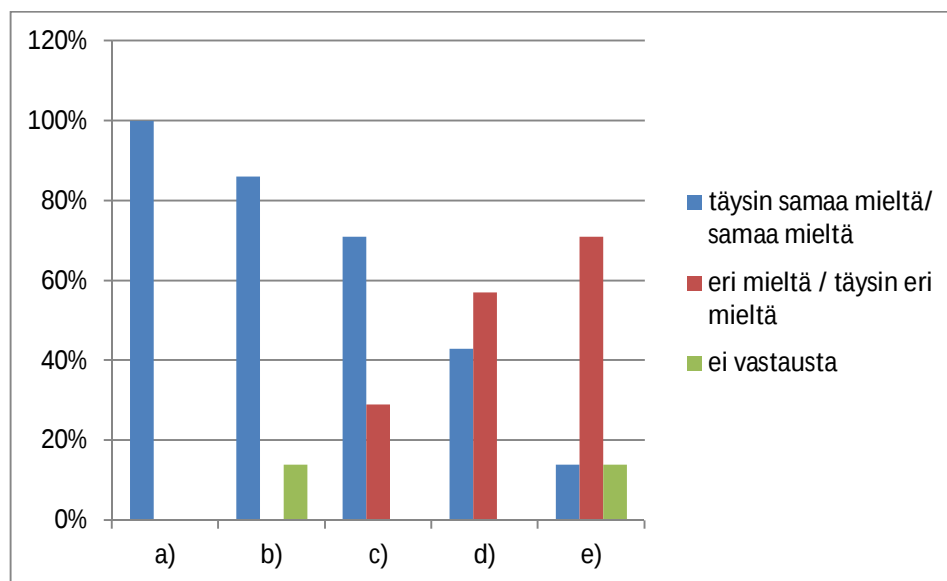
KUVIO 1. Vastaajien kokemuksia työajan sääntelyn toteutumisesta työpaikallaan.

Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden mielestä TES:n mukaisia säännöksiä noudatetaan kohtalaisen hyvin yritys X:ssä. Esimerkiksi 8 tunnin vuorokausileposääntö iltavuoron ja aamuvuoron välillä

toteutuu lähes aina. Sen sijaan työntekijöistä 60 % kokee, että 10 tuntia ja yli kestäneitä työvuoroja on usein.

Kysymys 16 a) -kohdassa 71 % vastaajista oli sitä mieltä, että työvuorojen välissä saa levähtyä tarpeeksi vuorojen välillä ja että vuorojen väliin jää tarpeeksi aikaa. Tästä voidaan päätellä, että vaikka osa vastaajista oli kysymyksessä 12 sitä mieltä, ettei kahdeksan tunnin vuorokausileposääntö aina toteudu, jää työvuorojen väliin kuitenkin riittävästi aikaa lepäämistä varten.

Kysymyksen 23 kaikkiin alakohtiin ei saatu vastausta jokaiselta vastaajalta. Kuvio 2 kuvaa neliportaisen Likertin asteikon avulla saatuja tuloksia tähän kysymyssarjaan. Ensimmäinen ryhmä muodostuu vastausvaihtoehdoista "täysin samaa mieltä" ja "samaa mieltä". Toinen ryhmä muodostuu vaihtoehdoista "eri mieltä" ja "täysin eri mieltä". Kolmas palkki havainnollistaa niitä kysymyskohtia, jotka jäivät vaille vastausvalintoja.



KUVIO 2. Vastanneiden mielipiteitä vapaapäivistä.

Saadut tulokset osoittavat, että yritys X:n työntekijät olivat yksimielisiä siitä, että viikossa tulisi olla vähintään kaksi vapaapäivää. Kaikki hyväksytyt vastaukset osoittivat myös, että viikonloppuvapaita kaivattaisiin nykyistä useammin. Kuitenkin kohdassa d) vastaajista 43 % oli sitä mieltä, että sopiva viikonloppuvapaiden väli on 3 viikkoa, mikä on lievästi ristiriidassa kohdan b) tulosten kanssa. Lähes kaikki vastaajista oli sitä mieltä kohdassa e), että viikonlopputyöt sopivat kuitenkin heille ajoittain.

Tutkimusta tehdessään ja etenkin tutkimuksen teoreettista viitekehystä laatiessaan tutkijat huomasivat, että alan työehtosopimus on paikoin ristiriidassa työaikalain kanssa paikoin ja se suorastaan heikentää työntekijän asemaa työaikalakiin nähden. Työaikalaisa esimerkiksi säädetään, että vuorokautinen lepoaika työvuorojen välissä tulisi olla vähintään 11 tuntia. Alan työehtosopimuksessa on kuitenkin sovittu vain 8 tunnin lepoajasta. Lisäksi tasoittumisjärjestelmä on työntekijöiden näkökulmasta epä-reilu. Muilta aloilta tutut ylityökorvaukset on saatu poistettua tasoittumisjärjestelmällä, koska ylitöitä ei lasketa vuorokausien mukaan, vaan tasoittumiskauden sisällä tunteja vähennetään tulevilta työviikoilta. Työaikalaki sisältääkin tahdonvaltaisia säännöksiä, joista poikkeaminen on mahdollista ainakin työehtosopimuksen määräyksillä sopimalla. Tämä ei välttämättä aina ole työntekijän etu. Yritysten kannalta tämä toki mahdollistaa joustavien työaikamallien käyttöönottoa, mutta samalla saatetaan heikentää työntekijöiden etuja tavalla, jota voidaan opinnäytetyöntekijöiden mielestä luonnehtia epäoikeudenmukaiseksi.

8 POHDINTA

8.1 Työn onnistuminen

Tämän opinnäytetyön tekemisessä ei tullut vastaan ylipääsemättömiä ongelmia, vaan työnteko eteni sujuvasti. Yhteistyö tekijöiden välillä oli perin vaivatonta, eikä työmäärän jakamisessa tekijöiden kesken tullut ongelmia. Teoreettisen viitekehyksen laatiminen oli varsin helppoa, sillä tietoa löytyi kirjallisessa muodossa kattavasti. Teoreettisen viitekehyksen rajaaminenkin sujui varsin mallikkaasti, joskin tutkimuksen edetessä viitekehystä täytyi hiukan hioa. Samalla tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät muotoutuivat lopulliseen muotoonsa.

Yhteistyökumppanina ja tutkimuskohteena toiminut yritys X oli hyvin yhteistyöhaluinen. Se ei missään vaiheessa yrittänyt pimittää opinnäytetyön tekijöiltä mitään tietoja, vaan antoi tekijöille tarpeelliset työvuorolistat ja muut tiedot avoimesti. Yritys X ei myöskään asettanut survey -kyselylomakkeen laadinnalle mitään ehtoja, vaan kysely saatiin toteuttaa tutkijoiden haluamalla tavalla.

8.2 Tutkimustulokset

Tutkimustulosten perusteella yritys X:stä jäi positiivinen kuva. Kuten todettua tutkimuksessa tarvittut materiaalit annettiin avoimesti tutkijoiden käyttöön ja tulosten perusteella yritys noudattaa työaikalakia ja alan työehtosopimusta varsin hyvin. Vaikka muutoksia työvuoroissa oli runsaasti, olivat ne pääsääntöisesti vähäisinä pidettäviä 15 - 30 minuutin muutoksia. Toisaalta yritys X ei ole pääsääntöisesti viikonloppuisin auki ja tämä parantaa työntekijöiden asemaa työaika-asioissa, koska esimerkiksi yrityksen viikonloppuinen kiinni oleminen takaa työntekijöille runsaasti viikonloppuvapaita.

Survey -tutkimukseen osallistuneiden vastaajien vastauksista näkyi jonkun verran, että kaikki heistä eivät tieneet omia oikeuksiaan työntekijöinä. Osa kertoi kuuluvansa työaikapankkiin, josta jaetaan ylitoita ja pitivät tätä järjestelmää huonona, vaikka työaikapankkiin ei ole pakko kuulua. Vastaajat hyödynsivät kuitenkin avoimia kysymyksiä palautteenantomahdollisuutena varsin vähän, joten tarkempia analyysejä tämän suhteen on hyvin vaikea tehdä.

8.3 Kehittämisehdotuksia ja aiheita jatkotutkimukselle

Tämä tutkimus avaa mahdollisuuksia jatkotutkimukselle koskien yritys X:ää. Seuraavaksi voisi jatkaa haastattelemalla työntekijöitä syvällisemmin siitä, kuinka he viihtyvät työpaikallaan, onko työaikamuutoksiin kysytty heidän mielipidettään, vai onko muutokset tehty ilman heidän hyväksyntäänsä ja millä aikataululla mahdollisista muutoksista on yleensä ilmoitettu. Lisäksi voisi tutkia, maksetaanko mahdollista ylitöistä palkat oikein. Tätä aihepiiriä koskeva tutkimus voisi olla laadullinen ja sen aineisto olisi hyvä kerätä teemahaastattelua käyttämällä.

Saman tutkimuksen voisi tehdä myös muissa alan yrityksissä ja vertailla näitä saatuja tutkimustuloksia keskenään. Lisäksi mielenkiintoinen tutkimuskohde olisi työaikalain ja matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen ristiriitojen vertailu ja PAM ry:n haastattelu siitä aiheesta, kuinka tällaiseen tilanteeseen on jouduttu.

LÄHTEET

- Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. *Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Työterveyslaitos. Helsinki: Multiprint Oy.
- ERTO Ry. 2011. *Työsopimuksen ehdot* [verkkojulkaisu]. ERTO Ry [viitattu 23.3.2011]. Saatavissa: <http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosopimus/135-tyosopimuksen-ehdot>
- Eräsalo, U. 2008. *Käytännön henkilöstöjohtaminen hotelli- ja ravintola-alalla*. Vantaa: Hansaprint Direct Oy.
- Heikkilä, T. 2004. *Tilastollinen tutkimus*. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2005. *Uusi vuosilomalaki käytännössä*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2006. *Työsopimuslaki käytännössä*. 3. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja Kirjoita*. 13., osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Kröger, T. & Orasmaa, P. 2006. *Vuosilomalaki*. Helsinki: Talentum.
- Luhtanen, R. 2010. *Työelämän lait 2010*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Nieminen, K. 2009. *Työpaikan lait ja työsuhdeopas*. 6. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- PAM ry Palvelualojen ammattiliitto; & Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. 2010. *Matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 1.4.2010-31.3.2013*. Helsinki: Kirjapaino Libris.
- Pietiläinen, R. 2003. *Työturvallisuuslaki, Soveltamisopas*. 1.-3. painos. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Polichronidis, M. 2009. *Työsuojelupiirien teettämät tarkastukset paljastavat yhä merkittäviä puutteita työaikakirjanpidoissa*. [verkkojulkaisu.] Edilex-toimitus. [viitattu 18.4.2011]. Saatavissa: <http://edilex.fi/content/uutiset/21709.html?id=3996>
- Rautiainen, H & Äimälä, M. 2007. *Työsopimuslaki*. 4. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Rusanen, J. 2005. *Uusi vuosilomalaki, käytännön käsikirja*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Siiki, P. 2006. *Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus*. 1.-3. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Takala, T. & Lämsä, A-M. 2001. *Tulkitseva käsitetutkimus organisaatio- ja johtamistutkimuksen tutkimusmetodologisena vaihtoehtona*. [verkkodokumentti.] Jyväskylän Yliopisto [viitattu 20.4.2011]. Saatavissa:

http://lta.hse.fi/2001/3/lta_2001_03_a4.pdf

Työssä jaksamisen ohjelma. 2011. *Jaksaminen hotelli- ja ravintola-alalla*. [verkkodokumentti.] Työ- ja elinkeinotoimisto [viitattu 12.4.2011]. Saatavissa: <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/index.htm>

Työsuojeluhallinto. 2011. *Työaikakirjanpito* [verkkosivu]. Työsuojeluhallinto [viitattu 23.3.2011]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoaikakirjanpito>

Työterveyslaitos. 2007. *Toimivat ja terveet työajat*. 2. uudistettu painos. Vammala: Vammalan Kirjapaino.

Vilkkä, H. 2005. *Tutki ja kehitä*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Työehtosopimuksien mukaisten työaikasäännösten noudattaminen hotelli- ja ravintola-alalla. Case -tutkimus.

Tämä kyselytutkimus on osa Savonia -ammattikorkeakoulussa tehtävää opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka hyvin hotelli- ja ravintola-alan työehtosopimusta noudatetaan työpaikallanne. Työnantajanne on suostunut kyselytutkimuksen toteuttamiseen.

Toivoisimme, että käyttäisitte hieman aikaa ja vastaisitte rehellisesti seuraavin kysymyksiin. Kaikki taustatiedot ja vastaukset käsitellään nimettöminä. Lisäksi edustamanne yritys pysyy anonymina eikä sitä pysty tunnistamaan opinnäytetyöstä. Saatu tutkimusaineisto hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis eikä sitä käytetä muihin tarkoituksiin. Vastauksenne ovat tutkimuksen kannalta olennaisen tärkeitä.

Opinnäytetyöntekijät antavat mielellään lisätietoja tutkimuksesta.

Opinnäytetyön tekijät:

Hotelli- ja ravintola-alan restonomiopiskelijat

Arto Junttila	Kalle Nuutinen
Pyöräkatu 11 B 56	Suokatu 24 A 1
70600 Kuopio	70100 Kuopio
Arto.J.Junttila@edu.savonia.fi	Kalle.O.Nuutinen@edu.savonia.fi
044 5688 019	044 0608 492

Taustatiedot

Vastausohje: ympyröi kysymyslomakkeen sopivin vastausvaihtoehto tai kirjoita vastauksesi sille varattuun tilaan.

1. Sukupuolesi?

a. Nainen b. Mies

2. Ikäsi? _____

3. Työkokemuksesi hotelli- ja ravintola-alalta?

a. Alle vuoden	b. 1 - 5 vuotta
c. Yli 5 -10 vuotta	d. Yli 10 vuotta

4. Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

a. Alle vuoden	b. 1 - 5 vuotta
c. Yli 5 -10 vuotta	d. Yli 10 vuotta

5. Toimitko esimiesasemassa?

a. Kyllä b. En

6. Mikä on nykyinen pääasiallinen työtehtäväsi?

a. Vastaanottotyöntekijä	b. Ravintolan salityöntekijä
c. Keittiötyöntekijä	d. Myyntipalvelutyöntekijä?
e. Muu, mikä? _____	

7. Millainen on työsuhteesi?

- a. Kokoaikainen työntekijä b. Osa-aikainen työntekijä
- c. Tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä

8. Onko työpaikallasi käytössä työajan tasoittumisjärjestelmä?

- a. Kyllä b. Ei c. En tiedä

9. Jos vastasit Kyllä, kuvaile työpaikkasi työajan tasoittumisjärjestelmää

TES ja työajan sääntely

Majoitus- ja ravitsemisalan työehtosopimuksen mukaan säännöllinen työaika jaetaan kolmen viikon jaksoihin, jolloin se on 111 tuntia kolmen viikon aikana. Työvuoron vähimmäispituus on 4 tuntia, mikäli lyhyemmälle vuorolle ei ole perusteltuja syitä. Enimmillään työvuoro saa olla 10 tuntia.

10 tunnin pituisia työvuoroja voi tehdä peräkkäisinä päivinä vain työntekijän suostumuksella, eikä niitä saa teettää kohtuuttomasti. Työvuorojen väliin tulee jäädä vähintään 8 tunnin lepoaika. Kahden 10 tunnin työvuoron väliin tulee jäädä vähintään 10 tunnin lepoaika.

10. Työskenteletkö yksin työvuorojen aikana?

- a. Aina b. Usein c. Harvoin d. En koskaan

11. Teetkö työvuoroja sekä aamu- että iltavuoroissa?

- a. Kyllä b. En

Jos vastasit En, siirry suoraan kysymykseen 13.

12. Toteutuuko kohdallasi vähintään 8 tunnin vuorokausileposääntö, jos siirryt iltavuorosta suoraan aamuvuuroon?

- a. Aina b. Usein c. Harvoin d. Ei koskaan

13. Onko sinulla ollut 10 tuntia tai pidempään kestäneitä työvuoroja?

- a. Erittäin usein b. Usein c. Harvoin d. Ei koskaan

14. Jos vastasit kysymykseen 13 myöntävästi, onko tällaisia työvuoroja ollut peräkkäisinä päivinä?

- a. Erittäin usein b. Usein c. Harvoin d. Ei koskaan

15. Toteutuuko kohdallasi vähintään 10 tunnin lepoaika, mikäli olet ollut töissä 10 tuntia tai pidempään?

- a. Aina b. Usein c. Harvoin d. Ei koskaan

16. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Ympyröi mielipidettäsi vastaava vaihtoehto asteikolla 4 = Täysin samaa mieltä, 3 = Samaa mieltä, 2 = Eri mieltä ja 1 = Täysin eri mieltä.

- a. Työvuorojärjestelmä on työpaikallani suunniteltu siten, että vuorojen väliin jää tarpeeksi aikaa

4 3 2 1

- b. Työvuorolistat tulevat työntekijöiden nähtäville riittävän ajoissa

4 3 2 1

- c. Työssä on riittävästi taukoja työvuoron aikana

4 3 2 1

- d. Ehdin yleensä pitämään ruokatauon työvuoron aikana

4 3 2 1

- e. Saan levättyä riittävästi työvuorojen välillä

4 3 2 1

17. Kerro vielä mielipiteesi tai parannusehdotuksesi koskien työaikojen noudattamista työpaikallasi.

TES ja vapaapäivät

Työehtosopimuksen mukaan työntekijä on oikeutettu kahteen vapaapäivään jokaista 5 työpäivää sisältävää työviikkoa kohden. Näistä toinen on 30 tunnin viikkovapaapäivä V ja toinen 24 tunnin lisävapaapäivä X.

V-päivä on annettava jokaista täyttä työviikkoa kohti. X-päivä annetaan ansaintaviikon aikana, tai se voidaan siirtää ja mahdollisuuksien mukaan yhdistää muihin vapaisiin saman kolmen viikon jakson tai tasoittumiskauden aikana. Työpäiviä saa olla enintään 7 peräkkäin. Työntekijän suostumuksella peräkkäisiä työpäiviä voi olla enemmän.

18. Saatto pitää V-vapaan joka viikko työskennellessäsi vähintään 5 päivää viikossa?

- a. Kyllä b. En. Miksi et? _____

19. Saatto pitää X-vapaan joka viikko työskennellessäsi vähintään 5 päivää viikossa?

- a. Erittäin usein b. Usein c. Harvoin d. En koskaan

20. Jos X-vapaa siirretään myöhemmälle ajankohdalle, onko siihen perusteltua syytä?

- a. Erittäin usein b. Usein c. Harvoin d. Ei koskaan

21. Jos X-vapaa siirretään myöhemmälle ajankohdalle, sijoitetaanko se toisen vapaan yhteyteen?

- a. Erittäin usein b. Usein c. Harvoin d. Ei koskaan

22. Teetkö peräkkäin enemmän kuin 7 työpäivää?

- a. Erittäin usein b. Usein c. Harvoin d. En koskaan

23. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

Ympyröi mielipidettäsi vastaava vaihtoehto asteikolla 4 = täysin samaa mieltä, 3 = samaa mieltä, 2 = eri mieltä ja 1 = täysin eri mieltä.

- a. Viikossa pitäisi olla vähintään kaksi vapaapäivää

4 3 2 1

- b. Viikonloppuvapaita tulisi olla nykyistä useammin

4 3 2 1

- c. Vapaita on nykyisellään riittävästi

4 3 2 1

- d. Sopiva viikonloppuvapaiden väli on kolme viikkoa

4 3 2 1

- e. En haluaisi tehdä viikonloppuvuoroja lainkaan

4 3 2 1

24. Kerro vielä mielipiteesi tai parannusehdotuksesi koskien vapaa-aikasäännösten noudattamista työpaikallasi.

TES ja vuosiloma

12 arkipäivää kestävä loma on annettava aina yhtäjaksoisena lomana. Vain sen ylittävä osa voidaan jakaa pienempiin osiin. Arkipäiviksi lasetaan viikonpäivät maanantaista lauantaihin. Työnantaja ja työntekijä eivät voi lain mukaan sopia, ettei työntekijä saisi pitää 12 arkipäivän pituista lomaansa. 24 arkipäivää ylittävä lomanosa voidaan pitää lyhennettynä työaikana.

25. Saatto pitää vuosilomasi yhtäjaksoisena?

- a. Aina b. Usein c. Harvoin d. En koskaan

26. Oletko joutunut ottamaan loman rahallisena korvauksena?

- a. Erittäin usein b. Usein c. Harvoin d. En koskaan

27. Kerro vielä mielipiteesi tai parannusehdotuksesi koskien vuosiloma-säännösten noudattamista työpaikallasi.

Kiitos vastauksestasi!

