



Työaikasääntelyn velvoitteiden toteutuminen ravintola-alan yrityksissä

Nuorten työntekijöiden näkökulma

Suvi Kuusisto

OPINNÄYTETYÖ

Kesäkuu 2024

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Oikeustradenomi

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oikeustradenomi

KUUSISTO, SUVI

Työaikasääntelyn velvoitteiden toteutuminen ravintola-alan yrityksissä
Nuorten työntekijöiden näkökulma

Opinnäytetyö 72 sivua, joista liitteitä 6 sivua
Kesäkuu 2024

Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää, miten hyvin työaikasääntelyn velvoitteita noudatetaan ravintola-alan yrityksissä nuorten työntekijöiden näkökulmasta. Työssä tutkittiin, mitä mahdollisia haasteita työaikaan liittyen nuoret kokevat ravintola-alalla työskennellessään.

Työaikasääntely kattaa työaikaa koskevan lainsäädännön ja työehtosopimukset. Opinnäytetyön teoriaosiossa käytiin läpi uutta työaikalakia, työehtosopimuslakia ja voimassa olevaa matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimusta. Lisäksi teoriaosiossa käsiteltiin työaikalain vaikutusta kyseiseen työehtosopimukseen.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä verkkotutkimuksena. Kyselylomake tehtiin Google Formsilla. Tulosten analysointi ja taulukoiden muodostaminen tehtiin Excel-ohjelmaa ja Google Formsin peruseraporttia hyödyntäen. Kysely rajattiin 18–28-vuotiaisiin nuoriin, koska monesti nuoret työntekijät eivät ole aina niin tietoisia heidän oikeuksistaan, mikä altistaa heidät erilaisiin ongelmatilanteisiin ja hyväksikäyttöön. Kyselylomake jaettiin erilaisilla sosiaalisen median alustoilla, kuten Instagramissa, Facebookissa PAM ry:n sivuilla sekä ravintola-alalla työskentelevien nuorten työryhmässä.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että työaikasääntelyn velvoitteet eivät ole toteutuneet tarpeeksi hyvin ravintola-alalla työskentelevien nuorten näkökulmasta. Valtaosa koki haasteita erityisesti yövuorojen teettämisessä, työaikaseurannassa, työaikajärjestelyissä, lepoaikojen toteutumisessa, työsuhteen päivittämisessä, erikoisjärjestelyissä kuumissa työskentelyolosuhteissa sekä tiedonsaannissa tasoittumiskauden yli- ja alijäämätunteihin liittyen.

Asiasanat: työaika, työehtosopimus, ravintola-ala, nuoret, toteutuminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Jurisprudence

KUUSISTO, SUVI
Fulfillment of Working Time Regulation Obligations in Companies in the
Restaurant Industry
The Perspective of Young Employees

Bachelor's thesis 74 pages, appendices 6 pages
June 2024

The purpose of this thesis was to investigate how well the working time regulation obligations are complied with in companies in the restaurant industry from the perspective of young employees. The study investigated which possible challenges related to working time young employees experience when working in the restaurant industry.

The working time regulation covers working time legislation and collective agreements. In the theory part of the thesis the new working hours act was gone through as well as the collective agreement act and collective agreement in hotel, restaurant and leisure industry. The last part of the theory also included the effect of the working time act on the relevant collective agreement.

The research was produced as a quantitative online research. The result analysis and the forming of graphs was made by using Excel and Google forms basic report. The online survey was limited to the ages ranging from 18 to 28, because often younger people are less aware about their rights in the workplace. This then leads to different type of problematic situations and exploitation. The survey form was shared through different social media platforms, such as Instagram, PAM ry's Facebook page and an online group consisting of younger restaurant industry workers.

The study found that working time regulation obligations have not been fulfilled well enough from the perspective of young employees of the restaurant industry. Majority of the employees faced challenges especially regarding night shifts, worktime monitoring, working time arrangements, rest period implementation, employment contract updating, special arrangements in hot working spaces and receiving information about surplus and deficit hours and matters related to them.

Key words: working hours, collective agreement, restaurant industry, young people

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	7
2.1	Tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tavoitteet	7
2.2	Tutkimusmenetelmä	8
2.3	Aineistonkeruu	9
2.4	Analyysimenetelmä	10
3	TYÖAIKAA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET RAVINTOLA-ALALLA	11
3.1	Työaikalaki	11
3.1.1	Säännöllinen työaika	13
3.1.2	Lisä- ja ylityö ja niistä maksettavat korvaukset.....	14
3.1.3	Tauot ja lepoajat	16
3.1.4	Työaika-asiakirjat.....	17
3.2	Työehtosopimuslaki.....	19
3.2.1	Ravintola-alan työehtosopimus	19
3.3	Työaikalain vaikutus työehtosopimukseen	20
3.3.1	Lisätyön tarjoamisvelvollisuus	21
3.3.2	Työpäivän pituus ja säännöllinen työaika	21
3.3.3	Työajan organisointi	25
3.3.4	Työvuorolista.....	27
3.3.5	Vuosivapaajärjestelmä	27
3.3.6	Lisä- ja ylityön korvaaminen sekä tasoittumisjärjestelmä....	28
4	TUTKIMUSTULOKSET	31
4.1	Lisätyön tarjoamisvelvollisuus.....	31
4.2	Työpäivän pituus ja säännöllinen työaika	33
4.3	Työajan organisointi	43
4.4	Työvuorolista	47
4.5	Vuosivapaajärjestelmä	48
4.6	Lisä- ja ylityön korvaaminen sekä tasoittumisjärjestelmä	49
4.7	Muut työaikaan liittyvät ongelmat.....	52
4.8	Taustatiedot.....	53
5	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	59
6	POHDINTA JA YHTEENVETO	61
	LÄHTEET	65
	LIITTEET	67
	Liite 1. Kyselyn saatekirje.....	67
	Liite 2. Kyselyn kysymykset	68

1 JOHDANTO

Yhteiskuntapolitiikan kyselytutkimuksen mukaan erityisesti ravintola-alalla työskentelevät nuoret joutuvat useasti tekemään pitkiä työpäiviä ilman taukoja. Tätä edesauttaa se, että monet nuoret eivät välttämättä tiedä oikeuksistaan ja näin heitä on helpompi käyttää hyväksi. Lisäksi nuorilla saattaa olla huonot lähtökohdat vaikuttaa asioihin. (Yhteiskuntapolitiikka 2021.) Löysin aiheeseen liittyvän opinnäytetyön, missä on tutkittu ravintola-alalla työskentelevien tietoisuutta alansa työehtosopimuksesta. Tutkimuksen mukaan erityisesti työaikaan koskevat aiheet olivat heikoiten työntekijöiden hallussa. (Kurkinen 2022.) Työaikasääntelyn velvoitteiden noudattamisesta ravintola-alalla ja siihen liittyvistä mahdollisista ongelmakohdista ei ole tehty sen tarkempaa tutkimusta. Tästä heräsikin kysymys, miten hyvin ravintola-alan yritykset noudattavat työaikasääntelyn velvoitteita. Niin kuin aikaisemmin mainittu, erityisesti nuoret ovat kokeneet ongelmia työaikaan koskevilla asioilla, joten opinnäytetyön tutkimus tehdään heidän näkökulmastansa. Työaikasääntely perustuu sitä koskevaan lainsäädäntöön sekä työ- ja virkaehtosopimuksiin (Työ ja elinkeinoministeriö 2017). Kartoittamalla nykytilanne siitä, miten hyvin työaikasääntelyn velvoitteita noudatetaan ja kokevatko nuoret työaikaan liittyviä ongelmia, antaa osviittaa siitä, mihin työnantajien ja nuorten työntekijöiden tulisi erityisesti kiinnittää huomiota jatkossa. Aihe on itselleni mielenkiintoinen, koska minulla on omaa kokemusta ravintola-alalla työskentelemisestä ja tulen olemaan myös itse jatkossa työnantajan roolissa.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten hyvin työaikasääntelyn velvoitteita noudatetaan ravintola-alan yrityksissä, erityisesti nuorten työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimus antaa tietoa siitä, miten hyvin työaikasääntelyä noudatetaan käytännössä ja kokevatko nuoret jotkin työaikaan liittyvät asiat erityisesti haasteelliseksi. Lisäksi saadaan tietoa siitä, kuinka moni nuori törmää kyseisiin ongelmiin. Opinnäytetyössä tarkastellaan työaikasääntelyn velvoitteita uuden työaikalain (872/2019) ja voimassa olevan matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimuksen pohjalta. Tutkimuksessa ei käsitellä ravintola-alan lisäksi muita samaa työehtosopimusta noudattavia aloja. Näitä ovat esimerkiksi huolto- ja liikenneasemat, kylpylät ja hyvinvointikeskukset ja keilahallit.

(Palvelualojen ammattiliitto ry 2024.) Tarkoituksena on antaa tietoa työntekijöille työaikaan liittyvistä oikeuksista avaamalla työaikasääntelyn velvoitteita. Lisäksi tarkoituksena on antaa osviittaa nykytilanteesta työnantajille ja löytää kehityskohteita.

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena verkkokyselynä Google Formsia hyödyntäen (Kananen 2011, 12). Kysely on tarkoitettu vain ravintola-alalla työskenteleville 18—28-vuotiaille nuorille ja vastausten tulee sijoittua ajalle 1.4.2023 eteenpäin. Kysymyslomakkeen taustalla on uusi työaikalaki (872/2019), sekä voimassa oleva matkailu-ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimus. Kyselyllä otetaan selvää työaikasääntelyn velvoitteiden toteutuminen ravintola-alalla työskentelevien nuorten näkökulmasta seitsemästä eri työaikaan liittyvästä osa-alueesta.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työaikasääntelyn velvoitteiden toteutuminen ravintola-alan yrityksissä erityisesti nuorten työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi työllä pyritään antamaan tietoa työntekijöiden oikeuksista ja löytämään kehityskohteita työaikaa koskevissa asioissa. Lisäämällä tietoa työaikasääntely velvoitteista voidaan parantaa työntekijöiden työolosuhteiden laatua ja samalla antaa työnantajille tarkempaa tietoa nykytilanteesta.

Tutkimuksen kannalta keskeisiksi tutkimuskysymyksiksi valikoituivat seuraavat:

- Kuinka hyvin ravintola-alan yritykset noudattavat työaikasääntelyn velvoitteita?
- Mitkä työaikaa koskevat asiat tarvitsevat eniten parannusta nuorten näkökulmasta?
- Kuinka moni nuori kokee haasteita työaikaan liittyvissä asioissa?

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa työaikasääntelyn velvoitteiden toteutuminen ravintola-alalla käytännössä, ottaen huomioon uusi työaikalaki sekä matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimus eli lyhennettynä Marava Tes. (Palvelualojen ammattiliitto 2024a) Tutkimus on tehty erityisesti nuorten näkökulmasta. Toisena tavoitteena on erottaa keskeisiä ongelmakohtia työaikaan liittyen. Työstä saatavat tulokset antavat tietoa nykytilanteesta eli siitä, miten hyvin ravintola-alan yritykset noudattavat työaikasääntelyn velvoitteita. Tulokset voivat siten antaa sekä työntekijöille että työnantajille ehdotuksia siitä, mihin tulisi kiinnittää huomiota ja mitä tulisi kehittää tulevaisuudessa. Lisäksi ne tarjoavat työntekijöille tietoa heidän oikeuksistaan. Työstä saatavia tuloksia voidaan hyödyntää oppimateriaaleissa ja työpaikan toiminnan kehittämisessä.

2.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa on käytetty kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen ja se pyrkii tuottamaan luotettavaa, perusteltua ja yleistettävää tietoa. Tietoa tarkastellaan numeerisesti. Tällä tutkimusmenetelmällä on tarkoituksena selvittää muun muassa, kuinka moni ravintola-alalla työskentelevä nuori kokee ongelmia työaikaan liittyvissä asioissa ja mitkä ovat suurimmat ongelmat. (Kananen 2011, 17—18.) Määrällisellä tutkimuksella saatavia tuloksia voidaan yleistää koskemaan otosta laajempaan joukkoon eli tässä tapauksessa ravintola-alalla työskenteleviin 18–28-vuotiaisiin nuoriin henkilöihin (Heikkilä 2014, 15).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedot kerätään avoimilla tai strukturoiduilla kysymyksillä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kyselylomakkeen (liite 2) kysymykset ovat pääosin strukturoituja, yhtä vapaaehtoista rajattua avointa kysymystä lukuun ottamatta. Tutkimus toteutetaan sähköisellä kyselylomakkeella, joten valmiiden vastausvaihtoehtojen hahmottaminen on selkeää vastaajien kannalta. Avoimen kysymyksen käsittely tuo haasteita, mutta halusin saada lisätietoa mahdollisista työaikaan liittyvistä ongelmista, mitä en ole itse huomannut kysyä. (Kananen 2011, 30—31.) Valmiit vastausvaihtoehdot tuottavat vastauksia, joita on helppo analysoida ja vertailla. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 196—201; Kananen 2011, 31.) Kyselytutkimuksen onnistumiseksi, kysymykset ovat muotoiltu helposti ymmärrettäviksi (Kananen 2011, 30). Vastaajilla pitäisi olla tässä tapauksessa tarvittava tieto oman työkokemuksensa pohjalta. Vastaajille annetaan myös vaihtoehto ”en tiedä/osaa sanoa” kohta, mikäli vastaajalla ei ole kokemusta kyseisestä asiasta. Saatetekstissä on tehty selväksi se, että vastaaja voi tarvittaessa jättää vastaamatta osaan kysymyksistä.

Kyselytutkimus on yksi määrällisen tutkimuksen käytetyimmistä aineistonkeruumenetelmistä (Kananen 2011, 12). Kysely voidaan lähettää monella eri tavalla, kuten postitse. Totesin netissä jaettavan sähköisen kyselylomakkeen olevan edullisin ja nopein tapa tavoittaa haluamani kohderyhmä maantieteellisestä sijainnista riippumatta. Kyselyn etuna on myös sen anonymisyys. Kyselylomake jaettiin Google Formsinkin linkin kautta usealla eri

alustalla, kuten PAMin nuorten Facebook sivuilla, Instagramissa ja ravintola-alan työryhmässä. Vastausaikaa kyselyyn oli noin kuukausi, koska uskoin sen olevan riittävä aika tiedon keräämiseen tutkimuksen kannalta. Vastaajien määrä jäi kuitenkin haluttua alhaisemmaksi. (Kananen 2011, 12, 11—15.) Kyselyn laatimisessa tulee pitää mielessä sen luotettavuuteen eli reliabiliteettiin sekä validiteettiin vaikuttavat asiat. Verkkokyselyn ongelmia ovat esimerkiksi se, että siihen voi vastata käytännössä kuka tahansa ja kohderyhmää ei tavoiteta kunnolla. Kysymyksiin liittyvät epäselvyydet saattavat myös koitua haitaksi, koska niihin ei ole mahdollista saada lisäselvitystä jälkikäteen. (Kananen 2011, 12; Heikkilä 2014, 18.)

2.3 Aineistonkeruu

Aineiston keruuseen käytettiin verkossa täytettävää kyselylomaketta. Kysely toteutettiin ajalla 1.10.-5.11.2023. Kyselylomakkeen laatimiseen käytettiin Google Formsia ja tulokset analysoitiin Excelillä. Kysely sisältää väittämiä ja kysymyksiä työaikaan liittyen. Kysely toimii kokonaiskuvan kartoittajana, miten työaikaan liittyvät asiat toteutuvat todellisuudessa. Kyselyn julkaiseminen tapahtui erilaisilla sosiaalisen media alustoilla, kuten Instagramissa ja PAMin Facebook sivuilla. Lisäksi se jaettiin ravintola-alalla työskentelevien nuorten työryhmässä. Kysely pyrittiin tekemään käytännön läheiseksi, mikä teki siitä helposti lähestyttävän ja samaistuttavan. (Kananen 2011, 30.)

Kyselylomakkeen alussa on saateteksti, missä kerrotaan mihin ja kelle kysely on tarkoitettu (Liite 1). Kysely on suunnattu 18—28-vuotiaille ravintola-alalla työskenteleville nuorille. Vastausten pyydettiin sijoittumaan 1.4.2023 eteenpäin olevalle ajalle, koska silloin tiedot ovat voimassa olevan Marava työehtosopimuksen sekä uuden työaikalain mukaiset. Saatetekstissä kerrotaan myös vastausten tallentumisesta anonymisti sekä vastaajia pyydetään vastaamaan rehellisesti oman kokemuksen pohjalta. Pakolliset kohdat on merkitty tähdellä ja joihinkin kohtiin on annettu myös ”en tiedä” vastaava vaihtoehto. Kysely koostuu 23 eri kysymyksestä/ väittämästä, joista kuusi liittyvät taustatietoihin. Loput kysymyksistä ja väittämistä ovat valituista työaikaan liittyvistä asioista, kuten lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta, säännöllisestä

työajasta ja työpäivän pituudesta, työajan järjestämisestä, työvuorolistasta, vuosivapaajärjestelmästä sekä tasoittumisjärjestelmästä. Kyselyssä on lisäksi myös vapaavalintainen kohta missä kysytään, onko vastaaja törmännyt joihinkin muihin työaikaan liittyviin ongelmiin. Vastaaja saa omin sanoin kertoa omista kokemuksistaan. Taustamuuttajat ovat sijoitettu loppuun, sillä ne voivat olla liian arkaluonteisia heti alussa. Taustamuuttujilla tarkoitetaan sosioekonomisia muuttujia, kuten ikä ja siviilisääty. Valituilla aihealueilla saadaan laaja kuva työaikaan liittyvien asioiden toteutumisesta nuorten näkökulmasta. Aiheet ovat käytännön läheisiä, koska suurin osa työntekijöistä tulee törmäämään niihin työssä ollessaan. (Kananen 2011, 30, 41—42.)

2.4 Analyysimenetelmä

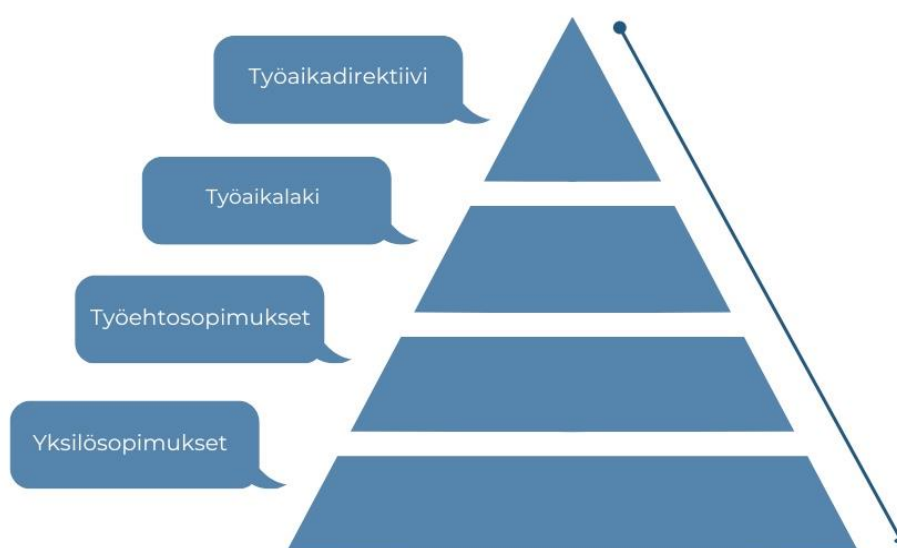
Kerätyn aineiston analyysiin tulee panostaa, sillä se on yksi tutkimuksen ydinasioista. Tämän takia aineiston analyysi on hyvä aloittaa hyvissä ajoin. (Hirsijärvi ym. 2009, 221, 223.)

Tutkimustuloksien analysoinnissa hyödynnettiin Excel ohjelmalla muodostettuja taulukoita sekä Google Formsin perusraportista saatavia pylväs- sekä ympyrädiagrammeja. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään yleistämään, joten tutkimuksen taulukot ovat esitetty suhteellisina eli prosenttitaulukoina. Prosentit olivat tärkeimpiä tunnuslukuja tutkimuksessani. (Kananen 2011, 75—76.) Niiden avulla saatiin vastaukset siihen, mitkä työaikaan liittyvät asiat koetaan eniten haasteellisiksi ja tarvitsevat eniten parannusta nuorten näkökulmasta. Lisäksi tärkeää oli myös saada tietää, kuinka suuri osa vastaajista koki kyseisiä haasteita.

3 TYÖAIKAA KOSKEVAT SÄÄNNÖKSET RAVINTOLA-ALALLA

3.1 Työaikalaki

Suomessa työaikasääntely perustuu lainsäädäntöön sekä työ- ja virkaehtosopimuksiin. Työaikalain tulee perustua Euroopan Unionin työaikadirektiiviin, mutta sitä voidaan soveltaa valtiotasolla lainsäädännön sekä eri alojen työehtosopimusten avulla. Direktiivin tarkoitus on suojata työntekijöiden terveyttä sekä oikeuksia. Laki sallii myös sopimisen yksilötasolla sellaisista asioista, mitkä ovat merkityksellisiä yksilön osalta. Kuvasta 1. ilmenee työaikasääntelyn muodostuminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)



Kuva 1. Työaikasääntelyn syntyminen

Uusi työaikalaki (872/2019) on ollut voimassa 1.1.2020 ja tämän jälkeen sitä on muutettu kolme kertaa. Nämä muutokset ovat olleet 1.1.2022 poikkeaminen työehtosopimuksella, 1.8.2022 vaihteleva työaika sekä 1.1.2023 lyhennetty työaika. Työaikalakia sovelletaan laajasti ja se koskee melkein kaikkia työntekijöitä sekä työnantajia, niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Tämän

takia uuden työaikalain tunteminen on erittäin tärkeää kaikille työ- ja virkasuhteiden osapuolille. 2 §:ssa säädetyn poikkeuksin työaikalakia sovelletaan siis työ- virka- ja oppisopimussuhteessa tehtävään työhön. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 5, 7, 33.)

Työaikalaki on pakottava eli sitä ei voida sulkea pois esimerkiksi valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisellä työ- tai virkaehtosopimuksella, eikä työsuhteen osapuolten välisellä sopimuksella työaikalain 33 ja 34 §:n nojalla. Työaikalain 33 §:n mukaan sopimus ei ole pätevä, jos se tarjoaa työntekijälle huonommat edut kuin mitä työaikalaki määrää. Työaikalaki sallii kuitenkin poikkeamisen joistain työaikalain määräyksistä työehtosopimuslain (436/1946) mukaisella työehtosopimuksella. Työehtosopimuslain 1§:n mukaan työehtosopimus on sopimus, joka koskee työsuhteen työoloja tai ehtoja, joita on noudatettava työsopimuksissa ja työsuhteissa. Työehtosopimus sovitaan kirjallisesti yhden tai useamman työnantajan tai rekisteröidyn työnantajain yhdistyksen sekä yhden tai useamman rekisteröidyn työnantajain yhdistyksen kanssa. Työsopimus tarkoittaa sopimusta, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän valvonnan tai johdon alaisena palkkaa tai muuta korvausta vastaan. Työskentelyn tulee tapahtua työnantajan toimeksiannosta. (Hietala ym. 2022, 20—21, 32.)

Jotta voidaan määritellä työaikaan liittyviä asioita, on tärkeää erottaa vapaa-aika työajasta. Näin pystytään arvioida lisä- ja ylityön muodostumista ja korvauksia sekä tarkkailla lepoaikojen vähimmäismäärää ja työajan enimmäismäärää. Työaikalain mukaan työaika on kaikki työhön käytettävä aika. Sillä ei ole väliä missä työtä tehdään eli työajan määritelmä ei ole paikkasidonnainen. Työajaksi lasketaan myös aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä tietyllä työntekopaikalla. Säännös on pakottava eli siitä ei voida poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella tai työsopimuksella. Työaikalain määritelmä työajasta on työaikadirektiivin 2 artiklan 1 kohdan mukainen. Työaikalain määrittämää työajan käsitettä tulkittaessa on kuitenkin otettava huomioon EU- tuomioistuimen oikeuskäytäntö ja kansallinen oikeuskäytäntö. Mikäli näiden kesken on ristiriitoja, etusijalle menee EU- tuomioistuimen ratkaisut. (Hietala ym. 2022, 66.)

3.1.1 Säännöllinen työaika

Työaikalaki säätelee säännöllisen työajan enimmäismäärästä. Tämä tarkoittaa sitä, että työaika ei saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa viitenä tai kuutena työpäivänä. Säännöllinen työaika voidaan kuitenkin tasoittaa keskimäärin 40 tunniksi ylittämättä 52 viikon ajanjaksoa. Tässäkään järjestelyssä työaika ei saa ylittää kahdeksan tunnin päivittäistä työaikaa. Työaikalaisissa ei kuitenkaan säädetä vähimmäistyöajasta. Säännöllisen työajan järjestämiseen liittyvät määräykset koostuvat työaikalain 3 luvusta ja erilaisista työehtosopimusmääräyksistä. (Hietala ym. 2022, 97—98, 100.)

Työaikalain 6§:n 2 momentin mukaan säännöllinen työaika voidaan muuttaa vuorotyöksi eli vuorojen tulee vaihtua säännöllisesti ja niiden tulee muuttua ennakoon sovittuina ajanjaksoina. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijä ei tee esimerkiksi pelkästään aamuvuoroja tai iltavuoroja, vaan työntekijän tulee tehdä eri vuoroja. Työvuorot voidaan järjestää esimerkiksi aamuvuoron jälkeen iltavuoroksi ja siitä seuraavalla kerralla yövuoroksi. Vuoro vaihtuu säännöllisesti, kun työntekijöiden vuorot ovat enintään tunnin päällekkäin tai vuorojen välissä on enintään tunnin pituinen aika. Työaikalain 8§:n momentin 2 kohta sallii yötyön teettämisen ja silloin voidaan myös lyhentää vuorokausilepoa viiteen tuntiin kolmena peräkkäisenä lepoaikana. (Hietala ym. 2022, 101.)

Työaikalain 5§:ssä säädetystä poiketen säännöllinen työaika saadaan järjestää myös jaksotyöajaksi. Jaksotyössä työaika ei saa ylittää 120 tuntia kolmen viikon ajanjaksona tai 80 tuntia kahden viikon ajanjaksona. Jaksotyö on sallittu vain tietyillä aloilla, kuten työaikalain 7 §:n 1 momentin 7 kohdan mukaan majoitus-, ravitsemis-, ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa. Jaksotyössä yksittäisten työvuorojen pituutta rajoittavat vain vuorokausilepoa ja viikkolepoa koskevat säännökset. Tämä tarkoittaa sitä, että yksittäinen työvuoro voi olla kahdeksaa tuntia pidempi. Perustelluista syistä jaksotyön määrä voi olla kahtena kolmiviikkoisjaksona tai kolmena kaksiviikkoisjaksona enintään 240 tuntia. Työaika ei saa ylittää 88 tuntia kahdessa viikossa tai 128 tuntia kolmessa viikossa. (Hietala ym. 2022, 103—111.)

Työaikalain 8§:n mukaan yötyöksi lasketaan työ, mikä tapahtuu 23:n ja 6:n välisenä aikana. Säännöllistä yötyötä voidaan teettää esimerkiksi 7§:n mukaisessa jaksotyössä sekä vuorotyössä. Yötyön teettämistä on kuitenkin rajoitettu siten, että työntekijällä saa teettää vain viisi peräkkäistä vuoroa, missä vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan. Tämän jälkeen työntekijä on oikeutettu yhtenäiseen 24 tunnin vapaaseen. Rajoitukset eivät kuitenkaan koske tilapäisesti teetettävää yötyötä. Poikkeuksellisesti kyseisiä vuoroja voidaan teettää peräkkäin vielä kaksi, mikäli työntekijä antaa niihin erikseen suostumuksensa. Rajoituksilla pyritään vähentämään työntekijöiden tapaturma-alttiutta sekä parantamaan työhyvinvointia. (Hietala ym. 2022, 112—117.)

3.1.2 Lisä- ja ylityö ja niistä maksettavat korvaukset

Työaikalain 16§:n 1 momentin mukaan lisä- ja ylityötä voidaan tehdä vain työnantajan aloitteesta tai hyväksynnästä, mutta siihen tulee saada työntekijän suostumus (Hietala ym. 2022, 158).

Jos noudatetaan yleistyöaikaa, vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia päivässä. Jos työaika on yli 40 tuntia viikossa, katsotaan sen olevan viikoittaista ylityötä. Vaikka olisi sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöstä, lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, olematta ylityötä. (Hietala ym. 2022, 161—163.) Lisätyön määrittäminen on tärkeää etenkin osa-aikatyön vuoksi, koska useat nuoret tekevät säännöllistä työaikaa lyhyempää viikkotyötä (Tilastokeskus 2023).

Työaikalain 20§:n 1 momentissa on säädetty, että lisätyöstä tulee maksaa vähintään peruspalkan suuruinen korvaus. Korvauksen määrästä voidaan kuitenkin sopia toisin työehtosopimuksessa työntekijän eduksi. Työaikalain 20§:n 2 momentissa on säädetty vuorokautisesta ja viikoittaisista ylityökorvauksista. Lain mukaan vuorokautisesta yli kahdeksan tunnin jälkeen tehdystä työstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja lopuilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittainen ylityökorvaus maksetaan seuraavasti: 40 säännöllisen viikoittaisen tunnin jälkeen maksetaan 50 %:lla

korotettu palkka. Työehtosopimuksissa voidaan myös tästä sopia erikseen. Sunnuntaityöstä tulee maksaa 100 %:lla korotettu palkka ja silloinkin ylityöstä maksetaan tarvittaessa korvausta korottamattomasta palkasta työaikalain 20§:n 5 momentin mukaan. (Hietala ym. 2022, 200, 202—203.)

Työaikalain 21§:n 1 momentin mukaan lisä- ja ylityökorvaukset sekä sunnuntaityökorotukset voidaan antaa vapaana kokonaan tai osittain vain sopimuksen mukaan. Osapuolet voivat siis sopia esimerkiksi ylityön korotusosan vaihdettavaksi vapaa-ajaksi ja muun osan maksettavaksi rahana. Ylityökorvauksia koskevat säännökset määrittelevät ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituuden. Vapaa-aika tulee antaa kuuden kuukauden sisällä, ellei muuta ole sovittu. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia rajoitteita koskien vapaaksi vaihtamista. (Hietala ym. 2022, 207, 209.)

Työaikalain 16§:n 4 momentin mukaan jaksotyössä ylityöksi katsotaan työ, joka ylittää 7§:n mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan. Jos on sovittu lyhyemmästä säännöllisestä jaksokohtaisesta työajasta, lisätyötä syntyy työstä, joka ylittää säännöllisen työajan ylittämättä kuitenkaan jaksotyön enimmäismäärää. Jaksotyössä ei ole siis vuorokautista tai viikoittaista enimmäistyöaikaa, vaan ylityö on tasoittumisjaksokohtaista. Jaksoylityö riippuu käytetyn jakson pituudesta. Esimerkiksi kolmen viikon jaksossa ylityötä on 120 tuntia ylittävä työ ja kahden viikon aikana 80 tuntia ylittävä työ. Työaikalain 20§:n 3 momentissa on kerrottu jaksotyöhön liittyvä erityissäännös ylityökorvauksista. Kahden viikon ajanjaksolta 12 ensimmäisestä tunnista ja Kolmen viikon ajanjaksolta 18 ensimmäisestä tunnista maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Tämän jälkeen tunneista maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Mikäli jaksotyö keskeytyy työsuhteen päättymisen tai jonkin hyväksyttävän syyn, kuten sairauden takia, maksetaan ylityökorvaus eri tavalla. Kyseisen työjakson työhön käytettyjen päivien yli kahdeksan tunnin ylittävistä työtunneista maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka. (Hietala ym. 2022, 166, 203.)

Työaikalain 16§:n 5 momentin mukaan liukuvassa työajassa kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehtävä työ voi johtaa enimmäiskertymän ylittymiseen ja on näin ylityötä. Työntekijä saa itse päättää työaikansa sovituissa

rajoissa, joten ylityöstä on aina sovittava erikseen. Vuorokautista ylityötä on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ylittävä työ ja viikkoylityötä on työ, joka tehdään työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä ylittäen 40 tuntia viikossa. Lisätyötä on työnantajan määräyksestä tehty työ säännöllisen työajan lisäksi, joka ei ole ylityötä. (Hietala ym. 2022, 166—167.)

3.1.3 Tauot ja lepoajat

Työaikalain 24§:n mukaan yli kuuden tunnin yhtäjaksoinen työ oikeuttaa vähintään tunnin mittaiseen ruokataukoon, minkä aikana työntekijä saa poistua työpaikalta. Mikäli työntekijän paikallaolo on välttämätöntä työn jatkumisen kannalta, lasketaan työaikaan työntekijän eväiden syömiseen kuluttama aika. Työaikalain 24§:n 1 momentti kieltää tauon sijoittamisen heti työpäivän alkuun tai loppuun. Työn tulee siis jatkua vielä tauon jälkeen. Tauon tulee pääsääntöisesti olla yhden tunnin mittainen, mutta työnantaja sekä työntekijä voivat sopia keskenään sen lyhentämisestä vähintään puoleen tuntiin. Poikkeuksena vuoro- ja jaksotyössä sovelletaan työaikalain 24§:n 2 momenttia, minkä mukaan yli kuuden tunnin yhtäjaksoisessa vuorossa tulee työntekijälle antaa vähintään puolen tunnin kestävä lepoaika tai tilaisuus syödä työn aikana. Ero on siis siinä, että työnantaja saa päättää annetaanko puolen tunnin tauko vai tuleeko työntekijän aterioida työn aikana. (Hietala ym. 2022, 218—2019, 220.)

Työaikalain 25§:n mukaan vuorokausilevon pääsääntönä on, että työntekijälle pitää antaa jokaisen työvuoron alkamista 24 tunnin aikana 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Vuorokausilepo vaikuttaa esimerkiksi työvuorojen pituuteen jaksotyössä, vuorokautiseen ylityön määrään sekä työaikajärjestelyihin vuorotyössä. Aloitetun työn tulee siis päättyä 13 tunnin jälkeen työn alkamisesta, jolloin jää 11 tuntia lepoaikaa. Tähän voidaan tehdä kuitenkin joitain poikkeuksia. Jaksotyössä voidaan poikkeuksellisesti lyhentää vuorokausilepo yhdeksään tuntiin, mikäli työn järjestelyt sitä vaatii. Nämä syyt voivat olla esimerkiksi vuorojen vaihtuminen ja työntekijöiden toive tehdä työvuorot lyhyemmässä ajassa pidemmän vapaan saamiseksi. Yhdeksän tunnin lepoaika ei saisi kuitenkaan olla säännöllistä. Työntekijöiden edustaja ja työntekijä voivat sopia keskenään vuorokautisen levon lyhentämisestä seitsemään tuntiin, mikäli työn

järjestely sitä edellyttää. Liukuvassa työajassa ja joustotyöajassa, työntekijä saa itse lyhentää vuorokausilepoansa seitsemään tuntiin, mutta silloin siitä ei saa myöhemmin korvausta. Työaikalain 25§:n 3 momentissa on määritelty tilanteet, joissa vuorokausilepo voidaan työnantajan päätöksestä lyhentää tilapäisesti viiteen tuntiin kolmena peräkkäisenä vuorokausilevon aikana. Näitä syitä ovat esimerkiksi kausiluontoisessa työssä yhtäkkisen ruuhkahuipun hoitaminen ja vuorojen vaihtuminen vuorotyössä. Työaikalain 25 §:n 4 momentin pääsäännön mukaan lyhennetty vuorokausilepo on korvattava heti pidentämällä seuraavaa vuorokausilepoa vastaavasti. (Hietala ym. 2022, 226.)

Viikkolepo tulee olla pääsääntöisesti 35 tuntia seitsemän päivän aikana. Ellei työnantajan harkinnasta muuta johdu, lepo tulisi sijoittaa sunnuntain yhteyteen. Viikkolepo voidaan järjestää työntekijän suostumuksella myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla silloin 24 tunnin yhtäjaksoinen aika jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden. Mikäli säännöllinen työaika on enintään kolme tuntia vuorokaudessa, voidaan viikkolepo antaa 24 tunnin yhdenjaksoisena vapaana kerran seitsemän päivän aikana. Työaikalain 28§:n mukaan työntekijälle tulee korvata puuttuva viikkolepo joko sitä vastaavalla ajalla lyhentämällä työaikaa tai rahalla viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä. (Hietala ym. 2022, 228, 234—235.)

3.1.4 Työaika-asiakirjat

Työajan tasoittumissuunnitelmasta on säädetty työaikalain 29§:ssä. Työnantajalla on velvollisuus laatia työajan tasoittumissuunnitelma keskimääräistä työaikaa tai jaksotyöaikaa käytettäessä. Keskimääräisessä työajassa säännöllinen työaika vaihtelee vuorokausittain ja viikoittain. Tasoittumissuunnitelma liittyy siis työajan järjestämiseen, mistä ilmenee jokaisen viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuunnitelma laaditaan ajalle, jonka aikana säännöllinen työaika tasoittuu sovittuun keskimäärään. Työnantaja saa muuttaa tasoittumissuunnitelmaa tarvittaessa, mutta siitä on aina ilmoitettava työntekijöille ajoissa, heidän mielipiteidensä kuulemista varten. Näitä muutoksia voivat olla esimerkiksi tasoittumisjakson tai viikkotuntimäärien vaihtaminen. Myös sen laatimiseen tulee varata hyvin aikaa, jotta työntekijöiden edustajalla tai

työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa siihen. Työaikalain 43§:n nojalla tasoittumissuunnitelma tulee aina olla työntekijöiden saatavilla fyysisesti työpaikalla tai sähköisesti. Tässäkin tapauksessa tasoittumissuunnitelmaa koskevasta säännöksestä voidaan poiketa esimerkiksi työehtosopimuksella, sen laatimisvelvollisuutta lukuun ottamatta. (Hietala ym. 2022, 237—241.)

Työaikalain 30§:n mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava pääsääntöisesti tasoittumissuunnitelman lisäksi työvuoroluettelo, mutta ne voidaan myös työnantajan tahdosta yhdistää yhdeksi asiakirjaksi. Työvuoroluettelo on laadittava vähintään viikoksi ja se tulee myös antaa työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen. Työntekijöille tai 29§:ssa tarkoitetulle edustajalle on annettava mahdollisuus esittää mielipiteensä. Työnantaja päättää kuitenkin viimekädessä työvuoroista toiveet kuultuaan. Työvuoroluetteloa ei saa muuttaa samalla tavalla kuin tasoittumissuunnitelmaa, vaan siihen tulee saada työntekijän suostumus tai tulee olla jokin työn järjestelyihin liittyvä painava syy. Työvuoroluettelo määrittelee työntekijän säännöllisen työajan työsuhteissa, joissa viikoittainen työaika voi vaihdella. Tämän avulla pystytään erottamaan säännöllisen työajan lisäksi tehty yli- ja lisätyö. Työvuoroluettelosta pitää tulla ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset tauot kellonaikoina. (Hietala ym. 2022, 242—246.) Liukuvassa työajassa sekä joustotyössä tämä ei ole mahdollista. Kyseisten töiden lisäksi työssä, jossa säännöllinen työaika ei vaihtelee, voidaan antaa toistaiseksi voimassa oleva työvuoroluettelo. Työvuoroluettelon korvaa näitä työaikamuotoja koskeva sopimus, missä tulee ilmi työajan sijoitteluun sovellettavat periaatteet. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös työaikalain 32§:n määrittämä työaikakirjanpito. Työaikakirjanpidosta tulee tulla ilmi jokaisen työntekijän tekemät työtunnit sekä niistä maksetut korvaukset. Oikein laadittu työaikakirjanpito on työntekijän sekä työnantajan etu riitatilanteissa, koskien tehtyjä tunteja ja niistä maksettujen korvausten todentamiseksi. Myös työntekijän on suositeltavaa seurata tekemiään tunteja mahdollisten laiminlyöntien varalta. (Hietala ym. 2022, 255—258.)

3.2 Työehtosopimuslaki

Työehtosopimuslaki on laki, mikä määrää kehyksen työehtosopimusten laatimiseen ja niiden noudattamiseen työsuhteissa sekä säätelee niiden voimassaoloa. Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti tai vaihtoehtoisesti sopimuksen sisältö voidaan merkitä pöytäkirjaan osapuolten välisen neuvottelun aikana. (Saloheimo 2020, 39—41, 44.)

Työehtosopimus on sopimus mikä perustuu työehtosopimuslakiin. Työehtosopimuslain 1§:n mukaan työehtosopimus on sopimus, mikä määrää ehdoista, joita tulee noudattaa työsuhteissa tai työsuhteissa. Nämä ehdot koskevat palkkoja, työaikoja, lomia, ylityitä ja muita työelämään liittyviä asioita. (Työehtosopimuslaki 436/1946.) Työehtosopimuksen ehdot laativat yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajainyhdistys yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa. Työnantajain yhdistyksen tarkoitukseen kuuluu työnantajien ja työntekijäin yhdistyksen työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. (Saloheimo 2020, 44; Hietala ym. 2022, 32—33.)

3.2.1 Ravintola-alan työehtosopimus

Työaikaan liittyvien asioiden tarkastelussa on otettava huomioon työaikalain lisäksi kyseisen alan työehtosopimuksen määräykset. Ravintola-ala kuuluu Marava työehtosopimuksen piiriin. Työntekijöille ja esimiehille on tehty omat työehtosopimukset, mutta tässä työssä käsitellään vain työntekijöille tarkoitettua työehtosopimusta. Kyseisen työehtosopimuksen ovat neuvotelleet keskenään sopimuskaudelle 1.4.2023- 31.3.2025 palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry. Työehtosopimus on yleissitova ja se koskee kaikkia työaikalain alaisia työntekijöitä. Yleissitovaa työehtosopimusta tulee kaikkien alalla toimivien työnantajien ja yritysten noudattaa. Työpaikat, missä noudatetaan Marava työehtosopimusta ovat muun muassa ravintolat, kahvilat, pubit ja yökerhot sekä catering- yritykset ja henkilöstöravintolat. Tällä hetkellä kyseinen työehtosopimus koskee Suomessa noin 75 000 työntekijää. (Palvelualojen ammattiliitto 2024a.) Työaikaan liittyvien asioiden lisäksi

työehtosopimuksessa on määrätty vähimmäisehdot muun muassa palkkaukseen, työsuhteeseen ja poissaoloihin liittyen. (Palvelualojen ammattiliitto 2024b.)

Työssä tarkastellaan ravintola-alan työehtosopimuksen vaikutusta työaikaan koskevista määräyksistä. Kyselytutkimus koskee juuri voimassa olevan 1.4.2023-31.3.2025 Marava työehtosopimuksen määräyksiä työajasta (Palvelualojen ammattiliitto 2024a.)

Uuteen työehtosopimukseen tehtiin muutoksia myös työaikaan liittyvissä asioissa. Keskimääräistä vähimmäistyöaikaan tarkennettiin siten, että työaika tulee sopia toteutunutta työaikaan vastaavaksi, mikäli toteutunut keskimääräinen työaika on ilman perusteltua syytä työehtosopimuksessa sovittua työaikaan pidempi. Painavasta työtarpeen vähentymisen syystä voidaan kuitenkin poiketa määräyksestä. Asiasta tulee keskustella työntekijän kanssa tarkastelun yhteydessä. Työntekijälle pitää ilmoittaa ennakkoon tarkastelun ajankohta ja sen sisältämät kolmiviikkoisjaksot sekä työtunnit. Lisäksi vapaapäivien järjestämisestä tehtiin tarkemmat säännöt, mikä koskee kaikkina viikonpäivinä auki olevia työpaikkoja, joissa työskennellään kahdessa tai kolmessa vuorossa. Mikäli vapaapäiviä annetaan parillinen määrä peräkkäin, vapaapäivää edeltävä vuoro tulisi olla aamuvuoro ja vapaapäiviä seuraava vuoro tulisi olla iltavuoro. Liittojen välillä sovittiin siitä, että työaikaryhmä jatkaa työaikaan ja työaikajärjestelmiin liittyvien määräysten kehittämisen selvitystä. (Kaupanalan esimiesliitto KEY n.d.)

3.3 Työaikalain vaikutus työehtosopimukseen

Työaikalaki sekä alan työehtosopimus vaikuttavat molemmat työaikaan liittyviin asioihin. Ne toimivat yhdessä ja täydentävät toisiaan. Työaikalaki määrää yleiset puitteet, mitkä koskevat kaikkia työntekijöitä. Työehtosopimus määrää taas tarkemmat erityiset säännöt tietyille yrityksille tai ammattialoille eli tässä tapauksessa ravintola-alalle. Työaikalaki on kuitenkin pakottavaa, eikä siitä voida poiketa työehtosopimuksella työntekijän etujen vastaisesti. Työehtosopimuslain 1§:n mukaisella työehtosopimuksella voidaan työaikalain nojalla sopia toisin

joistain työaikalain säännöksistä. Useasti työehtosopimuksessa on sovittu työaikalakia paremmat ehdot työntekijälle. Työehtosopimus voi sisältää erityismääräyksiä työaikaan koskevista käytännöistä, kuten ylityöstä ja lisätyöstä, viikoittaisesta enimmäistyöajasta ja lepoajoista. Työaikalaki sisältää puolestaan peruseriaatteen työajoista ja lepoajoista sekä määrittelee, milloin lisä- ja ylityö on sallittua ja mitä niistä tulee maksaa työntekijälle. Työaikalain (872/2019) 34§:ssä on lueteltu kaikki säännökset ja asiat, mistä voidaan poiketa työehtosopimuksella. Seuraavissa kappaleissa käsitellään joitain näitä tapauksia sekä muita työaikasääntelyyn liittyviä asioita, jotka liittyvät kyselyssä oleviin aiheisiin. (Työehtosopimuslaki 436/1946; Työaikalaki 872/2019.)

3.3.1 Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta ei ole suoraan määrätty työaikalaisissa (872/2019), mutta 16§:n mukaan lisätyön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta. Työaikalain (872/2019) 17§:n nojalla lisätyön teettämiseen tarvitaan myös työntekijän suostumus, ellei sitä ole sovittu työehtosopimuksessa. Tässäkin tilanteessa työntekijä voi kieltäytyä lisätyöstä henkilökohtaisista syistä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä. Ravintola-alan työehtosopimuksessa on määräys lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta. Työnantajan on tarjottava lisätyötä osa-aikatyöntekijöille, mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä heille sopiviin tehtäviin. Kolmessa viikossa lisätyötä tulee tarjota 112,5 tuntiin asti. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 6§.)

3.3.2 Työpäivän pituus ja säännöllinen työaika

Työaikalaisissa ei ole erikseen säädetty työvuorojen vähimmäis pituudesta, mutta enimmäistyöajasta on säädetty eri ajanjaksoille. Työaikalain pääsäännön mukaan ravitsemispalveluiden jaksotyössä säännöllinen työaika saa olla kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia ja kahden viikon ajanjakson aikana enintään 80 tuntia. Työaikalain (872/2019) 7§:n 2 momentin mukaisen syyn perusteella työaika saadaan kuitenkin järjestää niin, että säännöllinen työaika ei ylitä kahden seuraavan kolmen viikon ajanjaksona 128 tuntia tai

kolmen seuraavan kahden viikon ajanjaksona yli 88 tuntia. Marava työehtosopimuksen mukaan työvuoro tulee olla vähintään neljä tuntia pitkä, ellei muuta ole sovittu työntekijän pyynnöstä. Työvuoron pituus saa olla peräkkäisinä päivinä enintään 10 tuntia, mutta voidaan myös sopia työntekijän kanssa 16 tuntia vuorokaudessa. Tällaiset 10 tunnin vuorot eivät kuitenkaan saa olla säännöllisiä. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§.)

Työaikalaissa ei ole suoraan säädetty velvollisuudesta koskien työ sopimuksen päivittämisestä sen vastaamaan toteutuneita työtunteja. Työnantajan tulee kuitenkin pitää kirjaa työntekijän työtunneista ja yleisesti seurata niitä. Työaikalaissa on määräys vaihtelevan työajan vuorojen peruuttamisesta. Jos työntekijällä ei ole oikeutta palkkaan tai korvaukseen sovitun työvuoron tai työehtosopimuksen sitovuuden perusteella, työnantajan on maksettava korvaus työvuoron peruuttamisesta myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, kun kyseinen peruminen tapahtuu työvuoroluetteloon tai muutoin sovittuun työvuoroon liittyen. (Työaikalaki 872/2019, 30 a §, 32§.)

Marava työehtosopimuksessa on puolestaan sovittu näistä asioista tarkemmin; työaika määräytyy kolmiviikkoisjaksoittain, minkä aikana säännöllinen työaika on enintään 112,5 tuntia työaikalain 120 tunnin sijaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kiinteästä tai keskimääräisestä vähimmäistyöajasta. Oli kyseessä kiinteä- tai keskimääräinen vähimmäistyöaika ja työaika jää alle sovitun vähimmäisajan, on työnantaja velvollinen maksamaan vastaavan korvauksen puuttuvilta työtunneilta. Korvausvelvollisuus kumoutuu, jos kyseessä on palkaton poissaolo tai jokin muu työntekijästä johtuva syy. Työsopimus tulee päivittää toteutunutta työaikaa vastaavaksi, mikäli toteutuneet työtunnit ovat jatkuvasti työ sopimuksessa sovittua työaikaa pidempi. Jos on sovittu keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson työajasta, tulee työajan toteutua tarkastelujakson puitteissa. Ellei muutoin sovita, tarkastelujakso on vuoden pituinen ja se kestää tammikuusta seuraavaan tammikuuhun. Tarkastelun pointtina on varmistaa sopimuksen pätevyys todelliseen tilanteeseen nähden. Työtuntien tarkastelu suoritetaan kahden kuukauden sisällä tarkastelujakson päättymisestä. Ennen sitä työntekijälle tulee ilmoittaa siihen liittyvä tarkastelun ajankohta ja tarkastelun kohteena olevat kolmiviikkoisjaksot ja työtunnit. Tässäkin tapauksessa työaika tulee sopia toteutunutta työaikaa vastaavaksi,

mikäli toteutunut keskimääräinen työaika on ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaikaa pidempi. Joskus voi olla tilanne, että asia koskee monta työntekijää samaan aikaan ja silloin ei ole syytä käydä asiaa läpi yksin työntekijän kanssa, vaan asia keskustellaan pääluottamusmiehen kanssa. Pääsäännön mukaan määräaikaisessa työsuhteessa kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöaika tulee luonnollisesti toteutua työsuhteen kestoajana. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§.)

Työehtosopimuksen mukaan työntekijä ei ole osa-aikainen työntekijä, mikäli hän tekee niin paljon lisätyötä, että työaika on työehtosopimuksen 12 § 4. tai 5. kohdan mukaan 90 tai 105 tuntia kolmessa viikossa. Tässä tapauksessa tulee sopia työntekijän kanssa kuukausipalkan maksamisesta heti seuraavan kuukauden alusta lähtien. Jotta työntekijä voidaan katsoa osa-aikatyöntekijäksi, tulee hänen työaikansa olla kolmessa viikossa keskimäärin vähemmän kuin 112,5 tuntia. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§, 12§.)

Työaikalaisissa on säädetty vuorokausilevosta siten, että pääsääntöisesti tulee työntekijälle antaa jokaisen työvuoron alkamisesta 24 tunnin aikana 11 tunnin keskeytymätön lepoaika, lukuun ottamatta varallaoloa. Tähän voidaan tehdä joitain poikkeuksia työaikalain (872/2019) 1, 2 ja 3 momentin nojalla. Työaikalaki sallii vuorokausilevosta poikkeamisen työehtosopimuksella, poikkeamatta työaikalain (872/2019) 25 §:n 4 momentissa tarkoitetusta korvaavasta lepoajasta. Tämä tarkoittaa sitä, että lyhennetty vuorokausilepo tulee korvata vastaavalla lepoajalla seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Painavista työn järjestelyistä johtuvista syistä viimeistään 14 vuorokauden kuluessa. Korvaavan lepoajan tulee olla yhdenjaksoista ja sitä ei saa sijoittaa varallaoloajalle. (Työaikalaki 872/2019, 25§)

Marava työehtosopimuksessa on säädetty vuorokausilepoa koskevista asioista työntekijöiden kannalta työaikalakia edullisemmin; työehtosopimuksessa on säädetty lyhennetystä vuorokausilevosta siten, että työntekijän kanssa voidaan sopia tilapäisesti vähintään kahdeksan tunnin lepoajasta työaikalain seitsemän tunnin sijaan. Työehtosopimuksen mukaan peräkkäisinä vähintään 10 tunnin vuorojen välissä tulee olla 11 tunnin lepoaika. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§,) Työaikalain (872/2019) 25§:n 3 momentin mukaan perustelluista syistä

työvuoroja saa teettää kolmena peräkkäisenä vuorona vähintään viiden tunnin lepoajalla.

Työaikalain (872/2019) 24§:n pääsäännön mukaan työntekijälle tulee antaa vähintään tunnin kestävä säännöllinen tauko, jos yhtäjaksoinen työvuoro on kuutta tuntia pidempi. Mikäli työntekijän paikallaolo ei ole välttämätöntä työn jatkumisen kannalta, saa työntekijä poistua työpaikalta tauon aikana. Taukoja ei saa sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun. Työajan ylittäessä vuorokaudessa 10 tuntia, on työntekijällä oikeus pitää kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen enintään puoli tuntia kestävä tauko. Vuoro- ja jaksotyössä työvuoron ylittäessä kuusi tuntia, tulee työntekijälle antaa tilaisuus aterioda työn aikana tai vähintään puoli tuntia kestävä tauko. Työaikalain (872/2019) 43§:n mukaan työehtosopimuksella voidaan kuitenkin poiketa 24§:ssä säädettyistä päivittäisistä tauoista.

Samasta aiheesta on säädetty työehtosopimuksessa työaikalakia edullisemmin työntekijöiden kannalta; työehtosopimuksessa on määräys siitä, että työntekijällä on vähintään puolen tunnin lepoajan lisäksi oikeus yli neljän tunnin työvuorossa vähintään yhteen kahvitaukoon. Työaikalaisissa ei ole erikseen säädetty kahvitauoista. Mikäli kahvitaukoa ei voida työn järjestelyistä johtuvista syistä antaa, pitää työntekijällä olla mahdollisuus nauttia virvokkeita työn lomassa. Kahvitauko on työaikaa, minkä aikana ei saa poistua työpaikalta ilman lupaa. Lepoaika ei ole työaikaa, jos työntekijä poistuu vapaasti työpaikalta. Jos työrytmi ei salli työpaikalta poistumista, tulee puolen tunnin lepoaika järjestää riittävällä tauolla työpaikalla aterioimista varten siihen sopivassa tilassa. Työehtosopimus sallii myös poistumisen työpaikalta ylimääräisillä tauoilla, mikäli työ on yhtäjaksoisesti kuormittavaa tai se vaatii yhtäjaksoista paikallaoloa. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§.) Tähän liittyen työpaikan työskentelyolosuhteet voivat olla välillä yli + 28 astetta, etenkin ravintola-alalla. (Palvelualojen ammattiliitto 2023) Työaikalaisissa ei ole erikseen säädetty tällaisista erikoistilanteista, mutta yleisesti työaikalain (872/2019) mukaan työnantajan tulee suunnitella työaikajärjestelyt siten, että ne ovat työntekijän terveyden kannalta turvallisia. Työskentely kuumissa olosuhteissa kuormittaa elimistöä huomattavasti. Tyypillisiä oireita ovat esimerkiksi päänsärky ja väsymys. PAMin verkkosivuilla on suosituksia liittyen taukoihin kuumissa

työskentelyolosuhteissa. Ravintola-alan työehtosopimuksessa ei ole erikseen määrätty kyseisistä erikoisjärjestelyistä, mutta niistä voidaan sopia erikseen. (Palvelualojen ammattiliitto 2023; Palvelualojen ammattiliitto 2024c 7§.)

Työaikalaissa on määritelty työaikajärjestelyjen vaikutuksesta taukoihin. Säännölliset tauot ja lepoajat tulee ottaa huomioon työvuorojen suunnittelussa ja työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on riittävästi taukoja. (Työaikalaki 872/2019.) Moreenimedian tutkimuksen mukaan ravintola-alalla on monesti ollut tilanteita, joissa työvuorot ovat järjestetty esimerkiksi siten, että vuorossa on ollut työntekijöitä liian vähän suhteessa työn kiireellisyyteen nähden. Tämä saattaa ajaa työntekijät tuntemaan painetta luopumaan omista tauoista. (Moreenimedia 2019.) Tässä korostuu työehtosopimuksen velvoite siitä, että työnantajan tulee pitää huoli, että kaikki tietävät miten tauot pidetään työehtosopimuksen määrittelemällä tavalla. Niin kuin aikaisemmin tuli ilmi, työehtosopimuksessa on määritelty työntekijälle kuuluvat tauot ja lepoajat. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§.)

3.3.3 Työajan organisointi

Työaikalain pääsäännön mukaan viikkolepo on järjestettävä niin, että työntekijälle tulee vähintään 35 tunnin keskeytymätön lepoaika kerran seitsemässä päivässä. Viikkolepo tarkoittaa siis viikoittaista vapaa-aikaa. Mikäli mahdollista, lepoaika tulee antaa sunnuntain yhteydessä. Työntekijän suostumuksella keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika saadaan järjestää enintään 12 viikon aikana keskimäärin 35 tunniksi. Poikkeamatta siitä, että lepoaika tulee olla 24 tunnin yhtäjaksoinen aika seitsemän päivän jakson aikana. Tilanteessa, missä työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme tuntia, saadaan 35 tunnin lepoaika korvata 24 tunnin yhdenjaksoisella vapaalla kerran seitsemässä päivässä. Mikäli työnantaja tarvitsee tilapäisesti työntekijää tämän lepoaikana, tulee se korvata viimeistään kolmen kuukauden kuluessa lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa lepoaikaa vastaavalla ajalla. Työaikalaki sallii viikkolevon korvaamisen rahakorvauksella, mikä määräytyy 23§:ssä tarkoitetun ylityökorvauksen perusosan mukaan. Työaikalain mukaan työehtosopimuksella

voidaan poiketa 27§:ssa viikkolevosta 28§:n ja 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta. (Työaikalaki 872/2019, 27§, 28§.)

Aiheeseen liittyen on työehtosopimuksessa säädetty työntekijän kannalta edullisemmin työaikalakiin verrattuna; Työntekijä, joka työskentelee viisi päivää viikossa, on oikeutettu kahteen vapaapäivään, joita kutsutaan V- ja X päiväksi. V tarkoittaa vähintään 30 tunnin pituista viikkolepopäivää ja X vähintään 24 tunnin lisävapaapäivää. Viikkolepopäivä tulee antaa jokaisen täyden työssäoloviikon aikana, mutta lisävapaapäivä voidaan antaa myös toiseen vapaaseen yhdistettynä kolmen viikon jakson aikana. Työehtosopimuksen pääsäännön mukaan ne tulisi kuitenkin antaa peräkkäisinä päivinä toisiinsa yhdistettynä. Ellei toisin sovita, vapaapäivien välissä saa olla enintään seitsemän työpäivää. Useasti työpaikoissa, jotka ovat auki kaikkina viikonpäivinä ja työskentely tapahtuu kahdessa tai kolmessa vuorossa, noudatetaan kiertävää vapaapäiväjärjestelmää. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli vapaapäiviä annetaan parillinen määrä peräkkäin, tulee vapaapäivää edeltävä vuoro järjestää aamuvuoroksi ja vastaavasti vapaapäiviä seuraava vuoro iltavuoroksi. Tätä ei tarvitse noudattaa, jos vapaapäivien välissä tehdään pelkästään samaa vuoroa. Ellei toisin sovita, työehtosopimuksen mukaan työntekijä on lisäksi oikeutettu siihen, että joka viides viikonloppu tulee järjestää vapaaksi. Joko perjantai—lauantai- tai lauantai—sunnuntai-yhdistelmänä. Sovitusti myös sunnuntaina ja maanantaina. Tämä koskee myös työntekijöitä, jotka eivät ole oikeutettuja V- ja X päivien ansaintaan. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 8§,)

Työaikalain mukaan keskeytymättömässä vuorotyössä sekä jaksotyössä yötyötä saa teettää viisi vuoroa peräkkäin. Tällaisessa vuorossa vähintään kolme tuntia tulee sijoittua kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan. Tämän jälkeen työntekijä on oikeutettu 24 tunnin yhtenäiseen vapaaseen. Työaikalain 8§:n puitteissa on sallittua teettää työntekijän suostumuksella molempiin erikseen kuudes ja seitsemäs peräkkäinen yövuoro. Työaikalaki sallii poikkeamisen työehtosopimuksella 8§:ssa säädetyistä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, työntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sijoittumisesta sen kattaessa seitsemän tunnin ajanjakson 24:n ja 5:n välisenä aikana. Työaikalaki 872/2019, 8§.) Marava työehtosopimuksessa ei ole kuitenkaan säädetty asiasta työaikalaista poikkeavasti.

3.3.4 Työvuorolista

Työaikalain pääsäännön mukaan työvuoroluettelo on laadittava jokaiselle työpaikalle. Työvuoroluettelosta tulee käydä ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäisten taukojen ajankohdat. Työvuoroluetteloon ei tarvitse kirjoittaa erikseen vuorokausilepoa tai viikoittaista vapaa-aikaa, mutta se tulee ottaa huomioon sitä laadittaessa. Työvuoroluettelo pitää olla työntekijöiden nähtävillä kirjallisesti vähintään viikkoa ennen sen soveltamista. Työaikalain pääsäännön mukaan työvuoroluettelo ei saa muuttaa ilman työntekijän suostumusta tai siihen tulee olla jokin työn järjestelyihin liittyvä painava syy. Mikäli työntekijöiden edustaja vaatii, tulee työntekijöille antaa tilaisuus esittää toiveensa työvuoroihin liittyen. (Työaikalaki 872/2019, 30§.)

Työaikalain (872/2019) mukaan työehtosopimuksella saa poiketa 30§:ssä säädetystä työvuoroluettelosta. Työehtosopimuksessa on joitain tarkentavia säädöksiä koskien työvuorolistan laatimista; Ellei toisin sovita, työvuorolista tulee laittaa ilmoitustaululle tai johonkin vastaavaan paikkaan työntekijöiden näkyville viikkoa ennen kolmiviikkoisjakson alkamista. Työvuorolistaa ei saa laatia lyijykynällä. Kolmiviikkoisjakso alkaa aina maanantaina, eikä vuodenvaihde katkaise jaksoa. Työvuorolistan muuttaminen vaatii aina työnantajan tai työntekijän suostumuksen. Mikäli kolmiviikkoisjakso jää vajaaksi työsuhteen päättymisen, alkamisen tai palkattoman poissaolon vuoksi, ei säännöllinen työaika saa ylittää keskimäärin 7,5 tuntia työpäivän aikana. Työvuorolistassa on oltava työaikalain vaatimusten lisäksi nähtävillä vapaapäivät. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 9§,)

3.3.5 Vuosivapaajärjestelmä

Vuosilomalaki on työaikalain liitännäislaki eli vuosilomalain määräykset koskevat työaikaa (Hietala ym. 2022, 327). Työaikalain säännökset vaikuttavat siihen, miten vuosiloman ajankohta määräytyy ja miten se otetaan huomioon työaikajärjestelyissä. (Työaikalaki 872/2019) Muussa tapauksessa vuosivapaat

määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan (Minilex, n.d.). Vuosilomalaki määrää loman pituuden, ansaintaperusteen ja sen ajankohdan. (Vuosilomalaki 162/2005) Työehtosopimuksessa on tarkemmat määräykset niihin liittyvistä käytännöistä sekä vuosilomapäivien määrästä. Marava työehtosopimuksen pääsäännön mukaan työntekijä saa yhden vuosivapaan kutakin 200 työntuntia kohden ja kalenterivuoden aikana voidaan kerryttää enintään yhdeksän vapaata. Vuosivapaajärjestelmä koskee kokoaikaisia, että osa-aikaisia työntekijöitä. Työstä poissaolon aikana ei kerry vuosilomapäiviä. Vuosilomapäivät voidaan pitää heti niiden kertymisen jälkeen tai ne on annettava viimeistään seuraavan vuoden aikana. Osa-aikatyöntekijälle vuosilomapäivät annetaan 7,5 tunnin pituisena palkallisena vapaapäivänä, ellei sovita sen korvaamisena rahallisesti 7,5 tunnin työpäivää vastaavalla palkalla. Kokoaikatyöntekijän kohdalla voidaan myös sopia vuosilomapäivän antamisesta lyhentämällä työaika. Työntekijälle pitää antaa myös mahdollisuus vaikuttaa vuosilomapäivän ajankohtaan. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 11§,)

3.3.6 Lisä- ja ylityön korvaaminen sekä tasoittumisjärjestelmä

Työaikalain mukaan työehtosopimuksella saa poiketa 20§:ssa lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta sekä työaikalain 21§:ssa lisä- ja ylityökorvauksen korvaamisesta vapaa-aikana sekä 23§:ssa lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta (Hietala ym. 2022, 264). Työaikalain pääsäännön mukaan lisätyöstä on maksettava vähintään normaalia työaika vastava korvaus. Vuorokautisesta ylityöstä on maksettava puolestaan kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittainen ylityö korvataan 50 %:lla korotetulla palkalla. Niin kuin aikaisemmin mainittu, jaksotyössä kahden viikon ajanjakson 12 ensimmäisestä ylityötunnista ja kolmen viikon ajanjakson 18 ensimmäisestä ylityötunnista maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Näitä seuraavilta ylityötunneilta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. (Työaikalaki 872/2019, 20§.) Näin menee myös työehtosopimuksessa, eikä ali- ja ylijäämää voida siirtää seuraavalle tasoittumiskaudelle. Työehtosopimuksen mukaan kuukausipalkkaisen kokoaikatyöntekijän työaika tasoitetaan keskimäärin 112,5 tunniksi, jos ei muutoin sovita, enintään kuuden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana.

Työehtosopimuksessa on kuitenkin tarkennettu, että tasoittumiskauden kokonaistuntimäärää laskiessa ei oteta huomioon jaksokohtaisia lisä- ja ylityökorvaukseen oikeuttavia tunteja. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 12§,)

Työaikalaissa on mainittu poikkeuksena ajanjakson keskeytyminen työntekijän työsuhteen päättymisen tai muun työntekijästä johtuvan hyväksyttävän syyn vuoksi. Tässä tilanteessa katsotaan kokonaisuudessaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on ollut kahdeksaa tuntia pidempi työhön käytettyjen vuorokausien aikana. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 %:lla ja siitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. (Työaikalaki 872/2019, 20§,)

Työehtosopimuksessa ja työaikalaissa on säädetty, että mikäli työsuhde päättyy kesken tasoittumiskauden työntekijän aiheuttamasta syystä, voidaan mahdollinen tuntien alijäämä vähentää työntekijän palkasta ja vastaavasti ylijäämä maksetaan yksinkertaisella tuntipalkalla. Muussa tapauksessa alijäämää ei voida vähentää työntekijän palkasta. (Työaikalaki 872/2019, 22§; Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 12§,) Työehtosopimuksen mukaan ylijäämä korvataan lisätyönä 7,5 tuntia eli 120 tuntiin asti yksinkertaisella tuntipalkalla ja seuraavat tunnit korvataan puolet 50 %:lla ja puolet 100 %:lla korotetulla palkalla (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 12§,)

Työaikalain (872/2019) 20§:n pääsäännön mukaan sunnuntaityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka ja ylityöstä maksetaan 2 ja 3 momentin mukainen ylityökorvaus korottamattomasta palkasta. Työaikalaki sallii lisä- ja ylityöstä maksettavan palkan sekä sunnuntaityöstä maksettavan korotusosan korvaamisen vastaavalla vapaa-ajalla. Työehtosopimuksessa on taas erikseen kielletty jaksokohtaisen yli- ja lisätyön korvaaminen vastaavalla vapaa-ajalla, joten työntekijä saa näistä aina rahallisen korvauksen (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 12§).

Työaikalain (872/2019) 29 §:n pääsäännön mukaan työnantajan tulee aina laatia suunnitelma työajan tasoittumisesta, mikäli työaika on järjestetty keskimääräiseksi. Tasoittumissuunnitelmaan merkataan jokaisen viikon säännöllinen työaika sekä se laaditaan sille ajalle, minkä aikana säännöllinen

työaika on määrä tasoittua sovittuun keskimäärään. Työntekijälle tulee ilmoittaa työajan tasoittumissuunnitelman muutoksesta hyvissä ajoin ja suunnitelma tulisi olla aina työntekijöiden saatavilla. Työaikalaki (872/2019) sallii kuitenkin 34§: nojalla poikkeamisen työehtosopimuksella työaikalain 29 §:ssä säädetystä työajan tasoittumissuunnitelmasta.

Työehtosopimuksessa on tarkempia säännöksiä työajan tasoittumisjärjestelmään liittyen; Niin kuin aikaisemmin mainittu, kuukausipalkkaisen kokoaikatyöntekijän säännöllinen työaika tulee tasoittua enintään kuuden kuukauden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana. Yksittäisen kolmiviikkoisjakson säännöllinen työaika ei saa ylittää 130 tuntia. Työehtosopimus sallii myös sopimisen yhdeksän kuukauden tasoittumiskaudesta. Tasoittumiskauden alkamis- ja päättymisajankohta pitää näkyä työvuorolistassa ja tasoittumiskauden yli- ja alijäämätuntien määrä tulee olla aina työntekijän saatavilla. Työaika voidaan tasoittaa tasoittumiskauden aikana lyhentämällä päivittäistä työaikaa tai erillisillä tasoitusvapaila. TS eli tasoittumisvapaita tulisi antaa vähintään kolme, mikäli tuntikertymä sen sallii. Tasoitusvapaat eivät kuitenkaan saa mennä vuosiloman tai vapaapäivien kanssa päällekkäin. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 12§).

4 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn tuli lopulta 35 vastausta, joista kolme jätettiin huomioimatta vastaajan ilmoittaman työpaikan perusteella. Näitä olivat hotelli, vanhainkoti ja kirjakauppa. Nämä työpaikat eivät vastanneet tutkimuksen kohderyhmää eli nuoria 18–28-vuotiaita ravintola-alan työntekijöitä. Tämän takia lopullisessa analyysissä otettiin huomioon vain 32 vastausta. Vähäinen vastaajamäärä yllätti, sillä kysely jaettiin monella eri sosiaalisen median alustalla, nuorten ravintola-alalla työskentelevien työryhmässä sekä PAMin Facebook sivuilla. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että vastausaikaa oli vain kuukausi.

Kysely toteutettiin Google Formsin avulla. Kysely koostui seitsemästä eri työaikaan liittyvästä osa-alueesta, joista yksi oli avoin kysymys. Kysymyksiä oli yhteensä 23 joista 17 liittyi lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen, työpäivän pituuteen ja säännölliseen työaikaan, työajan organisointiin, työvuorolistaan, vuosivapaajärjestelmään, lisä- ja ylityön korvaamiseen sekä tasoittumisjärjestelmään. Kysymykset olivat sekalaisessa järjestyksessä kyselylomakkeessa, mutta tutkimustuloksia tarkasteltiin aiemmin mainittujen työaikaan liittyvien osa-alueiden mukaisesti. Avoimessa kysymyksessä oli mahdollisuus kertoa muista työaikaan liittyvistä ongelmista työpaikalla. Kyselyn lopussa oli osio, mikä koski vastaajien taustatietoja, kuten ikää, työpaikkaa ja työkokemusta.

Tuloksien tulkinnessa hyödynnettiin Office Excel ohjelmaa taulukoiden muodostamisessa sekä Google Formsin perusraporttia, josta saatiin tulokset pylväs- sekä ympyrädiagrammeina. Tutkimuksen analysointiin käytettiin apuna kirjaa Kvantitatiivisen tutkimuksen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opasta (Kananen, 2011).

4.1 Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Tutkimuksessa kysyttiin, onko työnantaja ensisijaisesti tarjonnut lisätyötä osa-aikatyöntekijöille 112,5 tuntiin asti kolmessa viikossa sen ollessa tarpeellista.

Vastausvaihtoehdot olivat: Kyllä, ei ja ei, mutta tilalle on palkattu lisää osa-aikatyöntekijöitä. Vastausten jakauma on nähtävillä taulukossa 1 ja kuviossa 2.

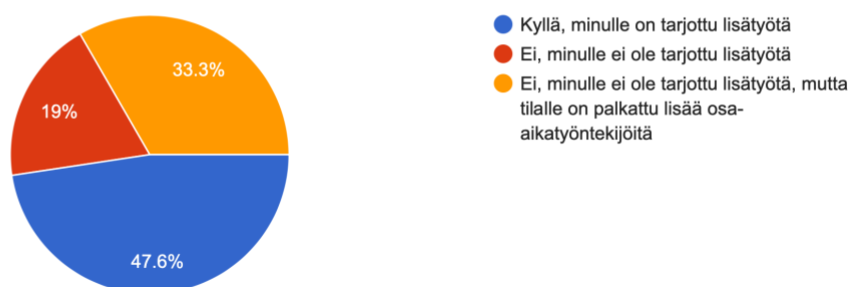
Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä, minulle on tarjottu lisätyötä	10	47.6%
Ei, minulle ei ole tarjottu lisätyötä	4	19%
Ei, minulle ei ole tarjottu lisätyötä, mutta tilalle on palkattu lisää osa-aikatyöntekijöitä	7	33.3%
Yhteensä	21	100%

Taulukko 1. Lisätyön tarjoaminen.

Kuvio 2. Lisätyön tarjoaminen.

Onko työnantaja tarjonnut sinulle lisätyötä, ottaen huomioon, että MaRaTES-sopimuksen mukaan hänellä on velvollisuus ensisijaisesti tarjota lisätyö...n asti kolmessa viikossa, mikäli sille on tarvetta? *

21 responses



Ravintola-alan työehtosopimuksen mukaan työnantaja on velvollinen tarjoamaan lisätyötä ensisijaisesti osa-aikatyöntekijöille 112,5 tuntiin asti kolmessa viikossa, mikäli sille on tarvetta (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 6§). Tämän kysymyksen muotoilu osoittautui hieman hankalaksi, sillä tarkoituksena oli saada vain osa-aikatyöntekijöiden mielipide asiasta, mutta kysymykseen pystyi myös vastata kokoaikatyöntekijät. Kokoaikatyöntekijät saattoivat ymmärtää kysymyksen eri tavalla. Lisäksi kaksi vastaajista luokitteli olevansa osa- sekä kokoaikatyöntekijöitä, joten nämäkin vastaukset jätettiin huomioimatta. Tutkimuksen kannalta oikeita vastauksia oli yhteensä 21. 33 % (33.3 %, n = 7) vastaajista kertoi, että heille ei ollut tarjottu lisätyötä työehtosopimuksen mukaisella tavalla ja heille mahdollisesti kuuluvat lisätyötunnit annettiin uusille juuri palkatuille osa-aikaisille työntekijöille. Lisäksi 19 %:lle (n = 4) vastaajista ei

ollut tarjottu lisätyötä ollenkaan. 48 % (47.8 %, n = 10) vastaajista kertoi, että heille oli tarjottu lisätyötä ensisijaisesti. Yhteensä vähän yli puolet eli 52 % (52.3 %, n = 11) vastaajista koki haasteita lisätyön tarjoamisvelvollisuuden kanssa. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että suurimmaksi osaksi lisätyön tarjoamisvelvollisuus ei ole toteutunut työaikasääntelyn mukaisesti, joten siihen tulisi kiinnittää huomiota jatkossa.

4.2 Työpäivän pituus ja säännöllinen työaika

Tutkimuksessa kysyttiin myös työpäivän pituudesta, toteutuneiden työtuntien seurannasta, työsopimuksen päivityksestä, lepoajoista sekä kahvitauoista ja työaikajärjestelyjen vaikutuksesta taukoihin.

Ensimmäiseksi kysyttiin, olivatko vastaajan työvuorot olleet vähintään neljä tuntia ja enintään 10 tuntia pitkiä, ellei muusta ole sovittu. Vastauksia saatiin yhteensä 32. Vastaukset näkyvät kappalemäärinä taulukossa 2 ja prosentteina kuviossa 3.

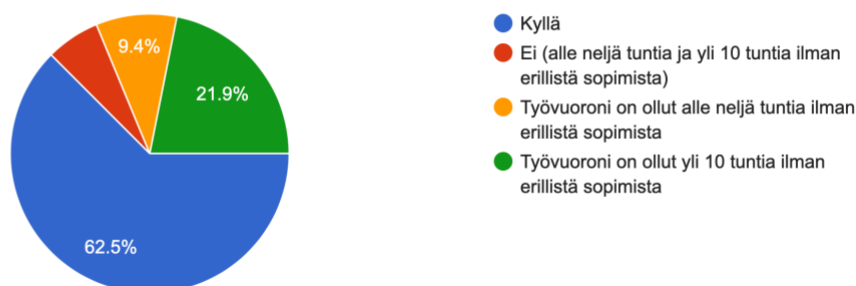
Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	20	62.5%
Ei (alle neljä tuntia ja yli 10 tuntia ilman erillistä sopimista)	2	6.3%
Työvuoroni on ollut alle neljä tuntia ilman erillistä sopimista	3	9.4%
Työvuoroni on ollut yli 10 tuntia ilman erillistä sopimista	7	21.9%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 2. Työpäivän pituus sopimuksen mukaan.

Kuvio 3. Työpäivän pituus sopimuksen mukaan.

Ellei muutoin ole sovittu, työvuoroni on ollut vähintään neljä tuntia ja enintään 10 tuntia pitkä.

32 responses



Työajan pituudesta on säädetty työehtosopimuksessa työaikalakia tarkemmin. Vastaajista suurin osa koki (62.5 %, n = 20), että heidän työvuoronsa olivat olleet ilman erillistä sopimista työehtosopimuksen määrittelemän työajan pituuden mukaiset. Selkeästi toiseksi eniten (21.9 %, n = 7) vastaajista kertoi heidän tekevän yli 10 tunnin työvuoroja ilman erillistä sopimista. Tämä ei noudata työehtosopimuksen mukaista säädöstä, sillä työvuoron pituus saa olla enintään 10 tuntia ja sitä saadaan pidentää nimenomaan työntekijän suostumuksella tai pyynnöstä (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§). Vastaajista 9.4 % (n = 3) koki ongelmia myös siinä, että työvuoro on ollut alle työehtosopimuksen mukaisen vähimmäis työajan eli alle neljä tuntia pitkä ilman erillistä sopimista. Ei (alle neljä tuntia ja yli 10 tuntia ilman erillistä sopimista) vastauksia tuli melkein saman verran (6.3 %, n = 2). Nämä kolme viimeisintä vastausta laskettuna yhteen saadaan jopa 40 % (37,6 %, n= 12), vastaajista, jotka ovat kokeneet jotain ongelmia liittyen työajan pituuteen.

Kokonaisuudessaan voidaan kuitenkin tulkita, että työajan pituus toteutuu pääosin sopimuksen mukaisella tavalla ravintola-alalla työskentelevien nuorten näkökulmasta. Suurimmaksi ongelmaksi ilmeni yli 10 tunnin työvuorojen teettäminen ilman erillistä sopimista.

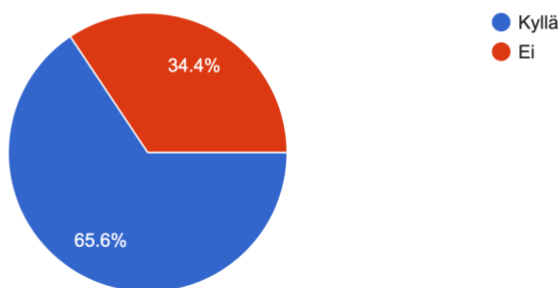
Tutkimuksessa kysyttiin ovatko toteutuneet työtunnit vastanneet sovittua työaikaa. Taulukossa 3. on nähtävillä vastaukset määrittäin ja kuviossa 4. vastausten jakautuminen prosentteina (n= 32).

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	21	65.6%
Ei	11	34.4%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 3. Vastaako toteutuneet työtunnit sovittua työaikaa.

Kuvio 4. Vastaako toteutuneet työtunnit sovittua työaikaa.

Ovatko mielestäsi tekemäsi työtunnit vastanneet työ sopimuksessa sovittua työaikaa?
32 responses



Vastausten perusteella suurin osa kokee (65.6 %, n = 21), että heidän työtuntinsa ovat vastanneet työ sopimuksessa sovittua työaikaa. Ei vastauksia tuli yhteensä 34.4 % (n = 11).

Seuraavaksi kysyttiin ovatko vastaajat käyneet säännöllisesti keskustelua esimiehen/työnantajan kanssa toteutuneista työtunneista. Taulukossa 4 ja

kuviossa 5 on nähtävillä vastausten jakautuminen määrittäin ja prosentteina. Tähän kysymykseen vastasi kaikki eli 32 henkilöä.

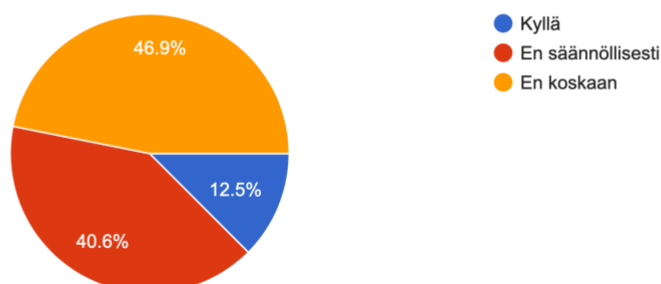
Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	4	12.5%
En säännöllisesti	13	40.6%
en koskaan	15	46.9%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 4. Säännöllinen keskustelu esimiehen/työnantajan kanssa toteutuneista työtunneista.

Kuvio 5. Säännöllinen keskustelu esimiehen/työnantajan kanssa toteutuneista työtunneista.

Olen käynyt säännöllisesti keskustelua esimieheni/työnantajani kanssa siitä, vastaavatko tekemäni työtunnit sovittua työaikaa.

32 responses



Eniten vastauksia sai vaihtoehdot "En koskaan" (46.9 %, n = 15) ja "En säännöllisesti" (40.6 %, n = 13). Tämän perusteella tilanne on hieman hälyttävä, sillä vain 13 % (12.5 %, n = 4) kertoi käyvänsä säännöllisesti keskustelua esimiehen / työnantajan kanssa siitä, vastaavatko heidän tekemänsä työtunnit sovittua työaikaa. Tässä ei ole kuitenkaan huomioitu sitä, että mikäli asia koskee monta työntekijää samaan aikaan, käydään asia työntekijän sijasta pääluottamusmiehen kanssa. Tästä on säädetty työehtosopimuksessa. Vastausten perusteella voidaan tulkita, että työehtosopimuksen määräys tarkastaa sopimuksen pätevyys todelliseen tilanteeseen nähden ei ole toteutunut ja se nousee selkeästi ongelmaksi vastaajien kesken. Ravintola-alan

työehtosopimuksen pääsäännön mukaan tarkastelujakso kestää vuoden ja työtuntien tarkastelun tulisi tapahtua kahden kuukauden sisällä sen päättymisestä. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§.)

Tähän liittyen kysyttiin myös, onko vastaajien työsopimus päivitetty vastaamaan todellista työaika, mikäli se on ylittänyt työsopimuksessa sovitun määrän. Vastausvaihtoehdot olivat: kyllä, ei ja en tiedä. Vastausten jakautuminen on nähtävillä määrittäin ja prosentteina taulukossa 5 ja kuviossa 6.

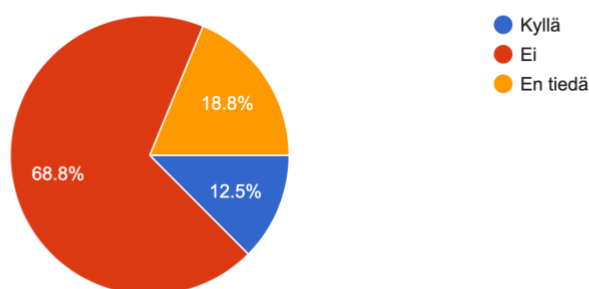
Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	4	12.5%
Ei	22	68.8%
en tiedä	6	18.8%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 5. Työsopimuksen päivitys työajan ylittäessä sovitun määrän.

Kuvio 6. Työsopimuksen päivitys työajan ylittäessä sovitun määrän.

Jos työaika on ylittänyt työsopimuksessa sovitun määrän, työsopimus on päivitetty vastaamaan todellista työaika.

32 responses



Vaikka aikaisemman kysymyksen (taulukko 3) perusteella suurin osa vastaajista koki, että heidän työaikansa vastasi työsopimuksessa sovittua työaika, saatiin tähän kysymykseen eniten "Ei" vastauksia (68.8 %, n = 22). Eli mikäli vastaajien työaika on ylittänyt työsopimuksessa sovitun määrän, ei ole työsopimusta päivitetty vastaamaan todellista työaika. Vastaajista 19 % (18.8 %, n = 6) ei

tiennyt asiasta ja vain 13 % (12.5 %, n = 4) vastasi ”kyllä”. Ravintola-alan työehtosopimuksessa on sovittu tästä asiasta työaikalakia tarkemmin. Työaika määräytyy kolmiviikkoisjaksoittain ja tämän aikana säännöllinen työaika on enintään 112,5 tuntia viikossa. Työsopimus tulisi päivittää toteutunutta työaikaa vastaavaksi, mikäli toteutuneet työtunnit ovat jatkuvasti ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaikaa pidempi. Vastaavasti puuttuvilta tunneilta tulisi saada korvaus. Tulkinnan varaan jää se, että onko sopimuksen päivittämättä jättäminen perusteltu painavasta työvoiman tarpeen vähentymisestä aiheutuvalla syyllä, sillä työehtosopimus sallii tällöin tästä poikkeamisen. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§.) Kokonaisuudessaan vastaajista 22 eli suurin osa, koki ongelmia työsopimuksen työajan ajan tasalla olemisesta.

Tutkimuksessa kysyttiin, onko työvuorojen välinen lepoaika ollut aina vähintään 11 tuntia, ellei muutoin ole sovittu. Vastausten jakauma on nähtävillä taulukosta 6 ja kuviosta 7.

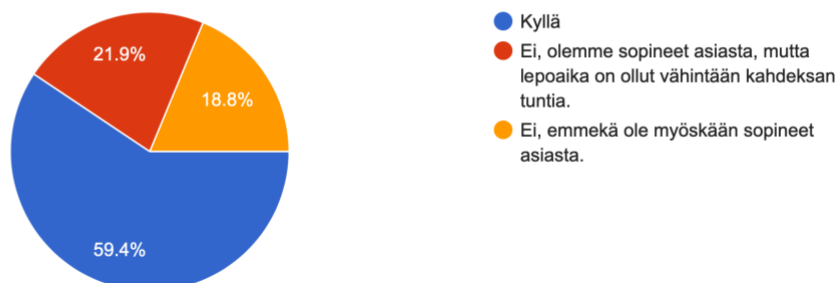
Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	19	59.4%
Ei, olemme sopineet asiasta, mutta lepoaika on ollut vähintään kahdeksan tuntia	7	21.9%
Ei, emmekä ole myöskään sopineet asiasta	6	18.8%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 6. Ellei muutoin sovittu, työvuorojeni välinen lepoaika on ollut vähintään 11 tuntia.

Kuvio 7. Ellei muutoin sovittu, työvuorojeni välinen lepoaika on ollut vähintään 11 tuntia.

Ellei muutoin ole sovittu, työvuorojeni välinen lepoaika on ollut vähintään 11 tuntia.

32 responses



Selvä enemmistö eli 60 % (59.4 %, n = 19) vastaajista kertoi työvuorojen välisen lepoajan olevan vähintään 11 tuntia. Toiseksi eniten 22 % (21.9 %, n= 7) vastaajista kertoi, että asiasta on sovittu toisin, mutta lepoaika on ollut vähintään kahdeksan tuntia. Tältä osin voidaan tulkita, että vuorokausilepoon liittyvät asiat ovat suurimmaksi osaksi toteutuneet siten, miten siitä on säädetty työehtosopimuksessa ja työaikalaissa. Työaikalain (872/2019) 25§:n pääsäännön mukaan tulee työntekijälle antaa jokaisen työvuoron alkamisesta 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Työehtosopimuksessa on erikseen säädetty siitä, että sopimuksen mukaan työntekijälle voidaan tilapäisesti antaa vähintään kahdeksan tunnin lepoaika (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§). Vastaajista 19 % (18.8 %, n = 6) kertoi, että lepoaika ei ole ollut vähintään 11 tuntia ja asiasta ei ole sovittu erikseen.

Seuraava kysymys koski lepoaikojen, kuten kahvitauon ja ruokatauon toteutumista yli kuuden tunnin työvuoron aikana. Vastausvaihtoehdot olivat: kyllä, en ja en ole ollut tietoinen asiasta. Taulukossa 7 ja kuviossa 8 on nähtävillä vastausten jakautuminen.

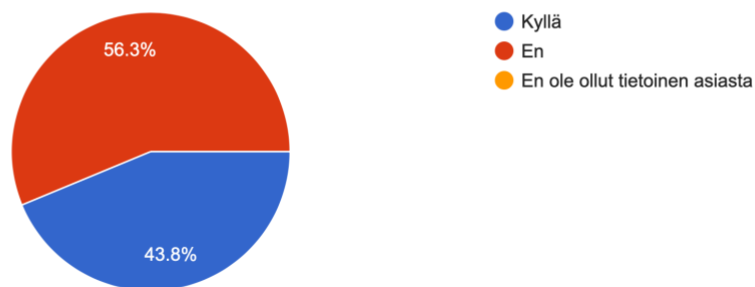
Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	14	43.8%
En	18	56.3%
En ole ollut tietoinen asiasta	0	0%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 7. Lepoaikojen toteutuminen yli kuuden tunnin työvuoron aikana.

Kuvio 8. Lepoaikojen toteutuminen yli kuuden tunnin työvuoron aikana.

Mikäli työvuoroni on yli kuusi tuntia, saan pitää kahvitauon lisäksi vähintään puolen tunnin ruokatauon.

32 responses



Vastausten perusteella yli puolet vastaajista (56.3 %, n = 18) koki, että he eivät ole saaneet pitää kahvitauon lisäksi puolen tunnin ruokataukoa työvuoron ylittäessä kuusi tuntia. Vastaajista 44 % (43,8 %, n = 14) vastasi "kyllä". Työaikalaisissa on säädetty ainoastaan ruokatauosta, mutta työehtosopimuksen mukaan työntekijällä on oikeus pitää kahvitauko yli neljän tunnin vuoron aikana. Lisäksi tulee olla yli kuuden tunnin vuoron aikana puolen tunnin ruokatauko tai vähintään riittävä tauko työn aikana työpaikalla aterioimista varten. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 7§.) Vaikka vastausten välillä ei ole suurta eroa, voidaan niiden perusteella sanoa, että tämä ei ole suurimmaksi osaksi toteutunut ja nuoret kokevat sen yhdeksi ongelmaksi. Kukaan ei kuitenkaan vastannut, ettei ole ollut tietoinen asiasta. Tämä kertoo siitä, että lepoajoista ja tauoista on ohjeistettu työehtosopimuksen mukaisella tavalla.

Tämän lisäksi vastaajilta kysyttiin ovatko työaikajärjestelyt vaikuttaneet heidän mahdollisuuteensa pitää heille kuuluvia taukoja. Vastausten jakauma näkyy taulukossa 8 ja kuviossa 9 määrinä sekä prosentteina. Vastauksia saatiin yhteensä 32.

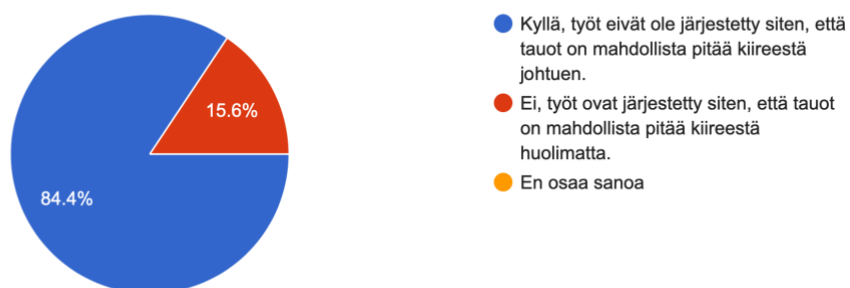
Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä, työt eivät ole järjestetty siten, että tauot on mahdollista pitää kiireestä johtuen.	27	84.4%
Ei, työt ovat järjestetty siten, että tauot on mahdollista pitää kiireestä huolimatta	5	15.6%
En osaa sanoa	0	0%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 8. Työaikajärjestelyjen vaikutus taukoihin.

Kuvio 9. Työaikajärjestelyjen vaikutus taukoihin.

Ovatko työaikajärjestelyt vaikuttaneet sinun mahdollisuuteesi pitää ansaitsemiasi taukoja?

32 responses



Selvä enemmistö eli 84 % (84.4 %, n = 27) vastaajista kertoi, että työt eivät ole järjestetty siten, että tauot on mahdollista pitää kiireestä johtuen. Näin oli myös aikaisemmin mainitun Moreenimedian tutkimuksen perusteella todettu ja suurimpana syynä siihen oli kiireen lisäksi henkilökunnan vähyys (Moreenimedia 2019). Eli selkeästi tämä ongelma on vieläkin läsnä. Työaikalain mukaan säännölliset tauot ja lepoajat tulee nimenomaan ottaa huomioon työvuorojen suunnittelussa ja työnantajan vastuulla on se, että tauot voidaan toteuttaa. Vain 16 % (15.6 %, n = 5) vastaajista oli sitä mieltä, että tauot olivat mahdollista pitää kiireestä huolimatta. Kukaan ei vastannut, ettei osaa sanoa.

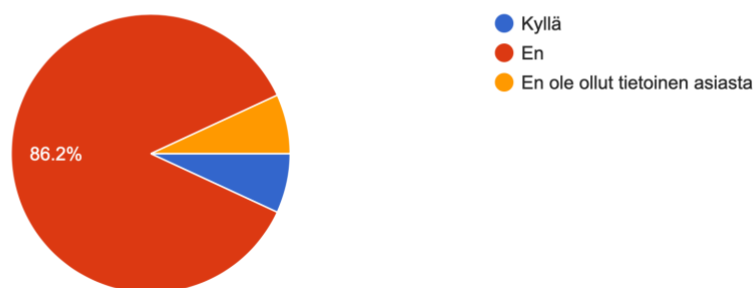
Taulukossa 9 ja kuviossa 10 näkyy vastausten jakauma kysymykseen: ” Mikäli työpaikan lämpötila on ylittänyt + 28C toimenpiteistä huolimatta, olen saanut pitää taukoa 10–15 minuuttia jokaista työtuntia kohden?” Kysymykseen pyydettiin vastaamaan vain, jos he olivat olleet tällaisessa tilanteessa. Tämän takia vastauksia saatiin 29.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	2	6.9%
En	25	86.2%
En ole ollut tietoinen asiasta	2	6.9%
Yhteensä	29	100%

Taulukko 9. Ylimääräiset tauot työskentelyolosuhteiden ylittäessä +28 astetta.

Kuvio 10. Ylimääräiset tauot työskentelyolosuhteiden ylittäessä +28 astetta.

Mikäli työpaikan lämpötila on ylittänyt +28C toimenpiteistä huolimatta, olen saanut pitää taukoa 10-15 minuuttia jokaista työtuntia kohden? * (Vastaa vain, jos olet ollut kyseisessä tilanteessa)
29 responses



Etenkin ravintola–alalla työskentelyolosuhteet voivat olla yli + 28 astetta, mikä on terveyden kannalta kuormittavaa (Palvelualojen ammattiliitto 2023). Yleisesti työaikalain (872/2019) mukaan työaikajärjestelyt tulee suunnitella siten, ettei siitä aiheudu haittaa työntekijälle. Työehtosopimus sallii työpaikalta poistumisen ylimääräisillä tauoilla yhtäjaksoisesti kuormittavan työn aikana (Palvelualojen ammattiliitto 2024c 7§). PAMin verkkosivuilla on suosituksia 10–15 minuutin tauoista tuntia kohden tällaisten olosuhteiden varalta (Palvelualojen ammattiliitto

2023). Selkeästi näihin liittyvät säädökset eivät ole toteutuneet vastausten perusteella, sillä suurin osa eli 86 % (86.2 %, n = 25) vastaajista ei ole saanut pitää kyseisiä taukoja. ”kyllä” ja ”en ole ollut tietoinen asiasta” vastauksia saatiin saman verran eli 6.9 % (n = 2). Yhteensä 27 eli 93 % vastaajista koki ongelmia liittyen taukoihin kuormittavissa työskentelyolosuhteissa.

4.3 Työajan organisointi

Vastaajilta kysyttiin kysymyksiä liittyen viikkolepoon ja yövuorojen teettämiseen.

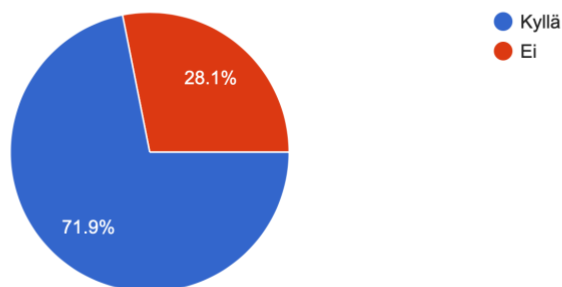
Vastaajilta kysyttiin, onko vapaapäivien välissä ollut enintään seitsemän työpäivää, ellei muutoin ole sovittu. Taulukossa 10 ja kuviossa 11 on nähtävillä vastausten jakautuminen määrittäin ja prosentteina, joita tuli yhteensä 32.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	23	71.9%
Ei	9	28.1%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 10. Ellei muutoin ole sovittu, vapaapäivieni välissä on ollut enintään seitsemän työpäivää.

Kuvio 11. Ellei muutoin ole sovittu, vapaapäivieni välissä on ollut enintään seitsemän työpäivää.

Ellei muutoin ole sovittu, vapaapäivien välissä on ollut enintään seitsemän työpäivää.
32 responses



Eniten vastauksia (71.9 %, n= 23) sai vaihtoehto "kyllä" eli suurimmalla osalla vastaajista oli vapaapäivien välissä enintään seitsemän työpäivää. Vain 28 % (28.1 %, n = 9) vastasi "ei". Voidaan siis tulkita, että suurimmaksi osaksi viikkolepo on toteutunut työehtosopimuksen määräysten mukaisesti ja siihen liittyen ei koeta suurempaa ongelmaa.

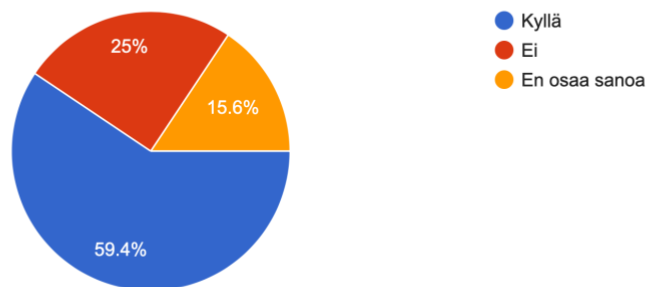
Vastaajilta kysyttiin myös, onko heille järjestetty joka viides viikonloppu vapaaksi yhdistelmällä pe-la, la-su tai su-ma. Vastaukset ovat nähtävillä taulukossa 11 ja kuviossa 12, joita tuli yhteensä 32.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	19	59.4%
Ei	8	25%
En osaa sanoa	5	15.6%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 11. Viikonloppuvapaat.

Kuvio 12. Viikonloppuvapaat.

Vähintään joka viides viikonloppu on järjestetty vapaaksi (pe-la, la-su tai su-ma).
32 responses



Suurin osa vastaajista eli 59 % (59.4 %, n = 19) vastasi ”kyllä”. 25 % (n = 8) vastaajista koki, että joka viides viikonloppu ei ollut järjestetty vapaaksi ja vain 16 % (15.6 %, n = 5) ei osannut sanoa. Tässä ei ole huomioitu sitä, että työehtosopimuksen mukaan asiasta voidaan myös sopia työntekijän kanssa toisin (Palvelualojen ammattiliitto 2024c 8§). Kokonaisuudessaan vastausten perusteella voidaan tulkita, että suurimmaksi osaksi viikonloppuvapaat toteutuvat työehtosopimuksen mukaisella tavalla.

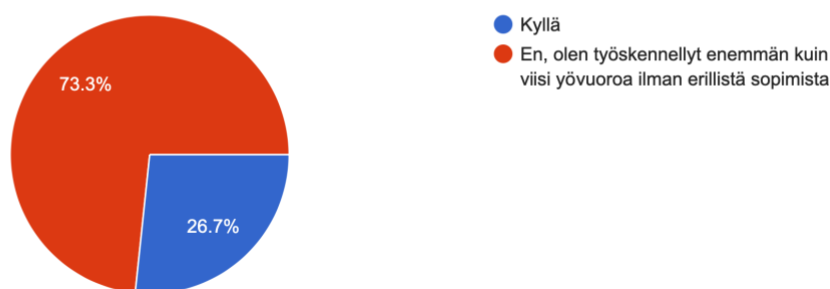
Seuraavaksi kysyttiin, onko vastaaja työskennellyt enintään viisi yövuoroa peräkkäin, ellei toisin ole sovittu. Tähän pyydettiin vastaamaan, jos asia koski vastaajaa. Vastauksia saatiin vain 15, joiden jakauma näkyy taulukosta 12 ja kuviosta 13.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	4	26.7%
En, olen työskennellyt enemmän kuin viisi yövuoroa peräkkäin ilman erillistä sopimista.	11	73.3%
Yhteensä	15	100%

Taulukko 12. Yövuorojen teettäminen enintään viisi vuoroa peräkkäin.

Kuvio 13. Yövuorojen teettäminen enintään viisi vuoroa peräkkäin.

Olen työskennellyt enintään viisi yövuoroa peräkkäin, ellei toisin ole sovittu. * (vastaa vain, jos tämä koskee sinua)
15 responses



Huomattava määrä eli 73 % (73.3 %, n = 11) vastaajista kertoi, että he ovat työskennelleet enemmän kuin viisi yövuoroa peräkkäin ilman erillistä sopimista. Tämä ei vastaa sitä, mitä työaikalain (872/2019) 8§:ssa on säädetty yötyön teettämisestä. Säädöksen mukaan yötyötä saa teettää peräkkäin vielä kaksi vain työntekijän suostumuksella. Vastaajista vain 27 % (26.7 %, n = 4) vastasi "kyllä". Voidaan siis tulkita, että yötyön teettäminen ei toteudu työaikalain sääntelyn mukaisesti ja vastaajista yhteensä 11 kokee ongelmia tämän suhteen.

4.4 Työvuorolista

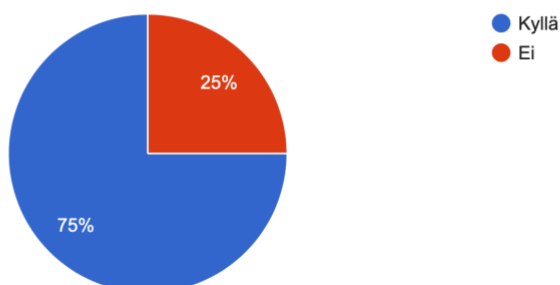
Vastaajilta kysyttiin, ovatko he saaneet tietää työvuoronsa vähintään viikkoa ennen työvuorolistan soveltamista, ellei muutoin ole sovittu. Vastauksia saatiin täydet 32 ja ne ovat nähtävillä taulukossa 13 sekä kuviossa 14.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	24	75%
Ei	8	25%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 13. Työvuorolistan saaminen vähintään viikkoa ennen sen soveltamista.

Kuvio 14. Työvuorolistan saaminen vähintään viikkoa ennen sen soveltamista.

Ellei muutoin ole sovittu, saan tietää työvuoroni vähintään viikkoa ennen.
32 responses



Suurin osa vastaajista (75 %, n = 24) kertoi saaneensa työvuorot vähintään viikkoa ennen. Vain 25 % vastasi "ei" (n = 8). Tämän osalta tilanne näyttää pääosin hyvältä ja työvuorot annetaan työntekijöiden tietoon työehtosopimuksen mukaisella tavalla.

4.5 Vuosivapaajärjestelmä

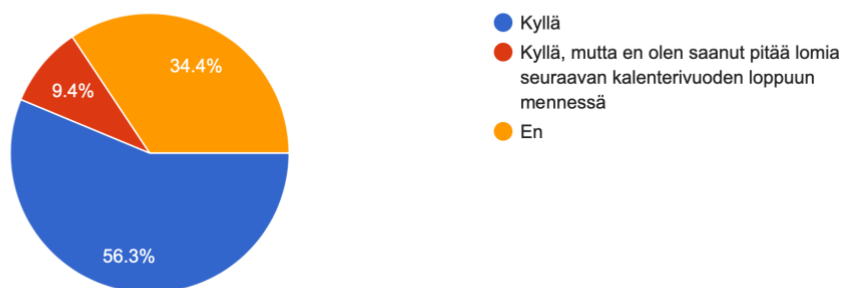
Seuraava osio koskee vuosivapaan ansaintaa ja niiden pitämistä. Vastaajilta kysyttiin, onko heille kertynyt vuosivapaata kutakin 200 toteutunutta työtuntia kohden. Vastauksia saatiin täydet 32 ja niiden jakauma on nähtävillä taulukossa 14 ja kuviossa 15.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	18	56.3%
Kyllä, mutta en ole saanut pitää lomiam seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä	3	9.4%
Ei	11	34.4%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 14. Vuosivapaan ansainta ja niiden pitäminen.

Kuvio 15. Vuosivapaan ansainta ja niiden pitäminen.

Minulle on kertynyt vuosivapaata kutakin 200 toteutunutta työtuntia kohden.
32 responses



Suurin osa (56.3 %, n = 18) vastaajista koki, että he ovat saaneet vuosivapaata kutakin 200 toteutunutta työtuntia kohden. Vain 34 % (34.4 %, n = 11) vastaajista oli eri mieltä asiasta. Vähiten vastauksia (9.4 %, n= 3) sai vaihtoehto: ”kyllä, mutta en ole saanut pitää lomiam seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä”. Työehtosopimuksen pääsäännön mukaan työntekijä saa yhden vuosivapaan kutakin 200 työtuntia kohden ja vuoden aikana voidaan kerryttää enintään

yhdeksän vapaata. Vuosivapaaajärjestelmän piiriin kuuluvat kokoaikaiset, että osa-aikaiset työntekijät. Kysymyksessä ei ole otettu huomioon sitä, että työstä poissaolon ajalta ei kerry vuosilomapäiviä. Vuosilomapäivät tulisi antaa viimeistään seuraavan vuoden aikana. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c 11§.) Vastaajista yhteensä 14 eli melkein puolet (43.8 %) koki ongelmia tähän liittyen. Kokonaisuudessaan vastausten perusteella voidaan tulkita, että tähän liittyvät asiat ovat suurimmaksi osaksi toteutuneet työehtosopimuksen mukaisesti, mutta parannuksia olisi syytä tehdä tulevaisuudessa.

4.6 Lisä- ja ylityön korvaaminen sekä tasoittumisjärjestelmä

Seuraavat kysymykset liittyivät yli- ja lisätyökorvausten suorittamiseen sekä tasoittumiskauden yli- ja alijäämätuntien työntekijöiden käytettävissä olemiseen.

Taulukossa 15 ja kuviossa 16 on nähtävillä vastausten jakautuminen määrittäin ja prosentteina kysymykseen: ”onko yli- ja lisätyökorvaukset aina maksettu sinulle oikein?”. Vastauksia saatiin yhteensä 32.

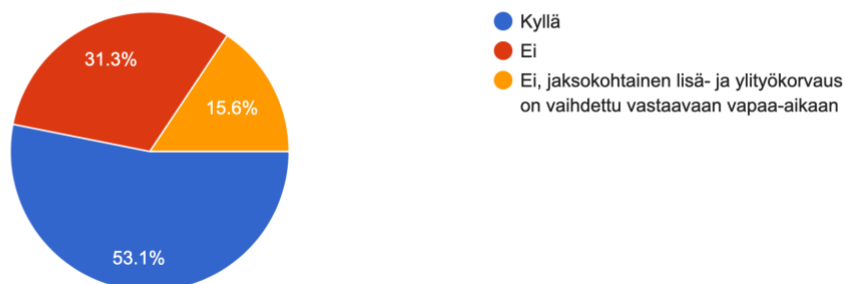
Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	17	53.1%
Ei	10	31.3%
Ei, jaksokohtainen lisä- ja ylityökorvaus on vaihdettu vastaavaan vapaa-aikaan	5	15.6%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 15. Yli- ja lisätyökorvausten suorittaminen oikein.

Kuvio 16. Yli- ja lisätyökorvausten suorittaminen oikein.

Onko yli- ja lisätyökorvaukset aina maksettu sinulle oikein?

32 responses



Vähän yli puolet vastaajista eli 53 % (53.1 %, n = 17) vastasi ”kyllä” ja 31 % (31.3 %, n = 10) vastasi ”ei”. 16 % (15.6 %, n = 5) vastaajista kertoi, että korvauksia ei ollut maksettu oikein ja jaksokohtainen lisä- ja ylityökorvaus oli vaihdettu vastaavaan vapaa-aikaan. Työaikalaista poiketen, ravintola-alan työehtosopimuksessa on erikseen kielletty jaksokohtaisen yli- ja lisätyön korvaaminen vastaavalla vapaa-ajalla, joten työntekijän tulisi aina saada siitä rahallinen korvaus (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 12§). Jos lasketaan kaksi viimeistä vastausta yhteen, saadaan 47 % (46.9 %, n = 15) vastaajista eli heistä melkein puolet koki ongelmia lisä- ja ylityökorvauksen maksamiseen liittyen. Tämän suhteen tulisi siis tehdä myös parannuksia.

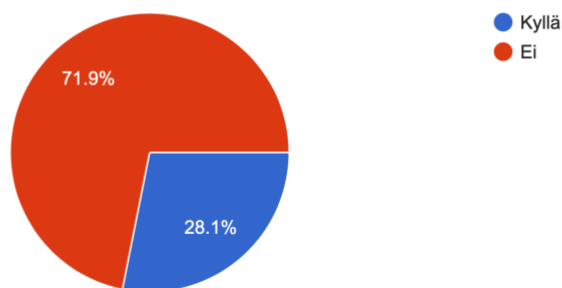
Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, oliko tieto tasoittumiskauden yli- ja alijäämätuntien määrästä aina ollut heidän saatavillaan. Vastaukset näkyvät taulukossa 16 ja kuviossa 17, joita saatiin yhteensä 32.

Vaihtoehdot	kpl	%
Kyllä	9	28.1%
Ei	23	71.9%
Yhteensä	32	100 %

Taulukko 16. Tieto tasoittumiskauden yli- ja alijäämätunneista työntekijän saatavilla.

Kuvio 17. Tieto tasoittumiskauden yli- ja alijäämätunneista työntekijän saatavilla.

Tieto tasoittumiskauden yli- tai alijäämätuntien määrästä on ollut aina saatavillani.
32 responses



Huomattava osa eli 72 % (71.9 %, n = 23) vastaajista kertoi, että tieto tasoittumiskauden yli- tai alijäämätuntien määrästä ei ole ollut heidän saatavillaan. Vain 28 % (28.1 %, n= 9) vastaajista valitsi ”kyllä” vaihtoehdon. Ravintola-alan työehtosopimuksen mukaan tasoittumiskauden aikana säännöllinen työaika tulee tasoittua sovittuun keskimäärään. Tasoittumissuunnitelman muutoksesta pitää ilmoittaa työntekijälle ja tasoittumiskauden yli- ja alijäämätuntien määrä tulee aina olla työntekijän saatavilla. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 12§.) Vastausten perusteella tämä ei ole siis toteutunut ja melkein kaikki vastaajista kokee ongelmia sen suhteen.

4.7 Muut työaikaan liittyvät ongelmat

Viimeisessä osiossa sai vastata avoimeen kysymykseen ”Oletko kohdannut muita työaikaan liittyviä ongelmia työpaikallasi? Jos olet, voisitko kertoa, mitä ongelmia olet kohdannut?” Kysymyksen tarkoitus oli saada lisätietoa mahdollisista muista tutkimuksen kannalta tärkeistä työaikaan liittyvistä ongelmista. Yhteensä avoimia vastauksia tuli kuusi ja ne näkyvät tässä:

- ”Taukojen pitäminen on isoin ongelma. Kahvitaukoja ei saanut pitää, ainoastaan töiden ohessa jos oli hiljaisempaa. Ainoa tauko on 30min ruokatauko yli 6h vuoroissa mikä ei sekään aina toteudu varsinkaan kiireessä. 112,5h – sopparitunnit eivät melkein koskaan toteutuneet eikä asialle tehty mitään huomautuksista huolimatta.”
- ”On mennyt päiviä kun yli 10h vuorossa ei ole taukoa. Eikä ylipäätään tauottajaa. Tai pelkästään jo, että syödään töiden jälkeen, joka ei ole työaikaa. Työt aina venyy, koskaan et pääse pois töistä ajallaan. Pitäisi venyä ja paukkua loputtomiin ilman taukoja”
- ”Sopimustuntien tarkastamista ei ole tehty eikä sopimuksiamme ole päivitetty. Työnantaja on välttänyt päivittämisen muutosneuvotteluilla. Lepoaikoja ei aina noudateta (suurimmaksi osaksi kyllä). Usein työvuorot suunnitellaan niin, että peräkkäisinä päivinä on aamu-ilta-aamu.”
- ”Vapaille pääsy aamuvuorosta ei onnistu ja vapailta paluu iltavuoroon ei toteudu”
- ”Työntekijät tekevät paljon ilmaiseksi ylimääräisiä työtunteja firman eteen. Palkka huono ja sopimus syrjäyttää liiton.”
- ”Tauot ”saa” pitää, mutta usein esim yksin työskennellessä on niin kiire, ettei taukoa ehdi pitää tai työkaveri jää aivan pulaan asiakasmäärän kanssa, jos itse lähden tauolle.”

Selkeästi vastauksista nousi esiin kiertävän vapaapäiväjärjestelmän toteutumista koskevat haasteet. Tätä en ollut kyselylomakkeessa kysynyt. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli vapaapäiviä annetaan parillinen määrä peräkkäin, tulee vapaapäivää edeltävä vuoro järjestää aamuvuoroksi ja vastaavasti vapaapäiviä

seuraava vuoro iltavuoroksi. Määräystä sovelletaan työehtosopimuksen pääsäännön mukaan työpaikoissa, jotka ovat auki kaikkina viikonpäivinä ja työskentely tapahtuu kahdessa tai kolmessa vuorossa. Tulkinnan varaan jää se, onko määräyksestä poikettu työn järjestelyistä tai liiketoiminnallisista syistä, joka on sallittua. (Palvelualojen ammattiliitto 2024c, 8§.)

4.8 Taustatiedot

Kyselyn viimeisessä osiossa kysyttiin vastaajan sukupuolta, ikää, työsuhdemuotoa, yrityksen/työpaikan kokoluokittelua sekä työkokemuksen määrää. Vastaajien sukupuolijakauma näkyy taulukossa 17.

Vaihtoehdot	kpl	%
Nainen	30	93.8%
Mies	2	6.3%
Muu	0	0
Yhteensä	32	100%

Taulukko 17. Sukupuoli

Vastaajista suurin osa 93.8 % (n = 30) oli naisia ja loput 6.3 % (n = 2) miehiä.

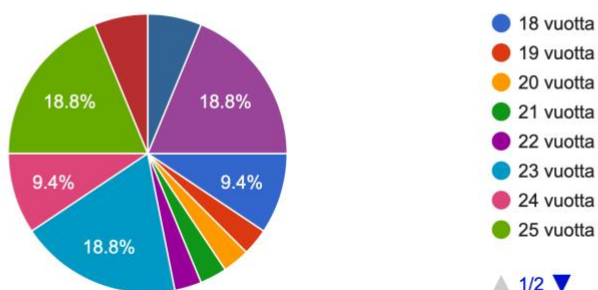
Taulukossa 18 ja kuviossa 18 on nähtävillä vastaajien ikäjakauma määrinä ja prosentteina.

Vaihtoehdot	kpl	%
18 vuotta	3	9.4%
19 vuotta	1	3.1%
20 vuotta	1	3.1%
21 vuotta	1	3.1%
22 vuotta	1	3.1%
23 vuotta	6	18.8%
24 vuotta	3	9.4%
25 vuotta	6	18.8%
26 vuotta	2	6.3%
27 vuotta	2	6.3%
28 vuotta	6	18.8%
Yhteensä	32	100 %

Taulukko 18. Ikä.

Kuvio 18. Ikä.

Ikäni on
32 responses



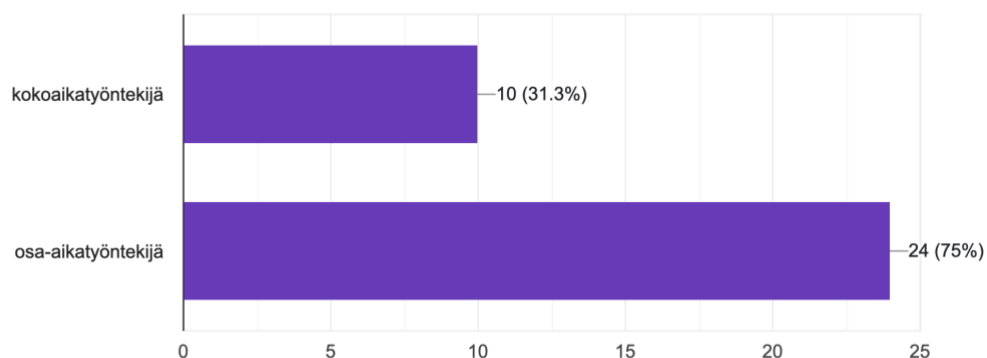
Vastaajien voitiin olettaa olevan ikäluokassa 18–28, koska kysely oli suunnattu vain nuorille ravintola-alan työntekijöille. Suurin osa (56.4 %, n = 18) vastaajista oli kuitenkin 23-, 25- ja 28-vuotiaita ja näihin kaikkiin tuli saman verran vastauksia (18.8 %, n = 6).

Kuviossa 19. on nähtävillä vastaajien työsuhdemuotojakauma. Ohjeena oli valita joko kokoaikatyöntekijä tai osa-aikatyöntekijä.

Kuvio 19. Työsuhdemuoto

Valitse sinua kuvaava vaihtoehto

32 responses



Kuvion vastaukset ovat hieman harhaan johtavat, sillä kaksi vastaajista oli luokitellut itsensä kokoaikatyöntekijäksi sekä osa-aikatyöntekijäksi.

Todellisuudessa Kokoaikatyöntekijöitä oli siis yhteensä 9 (28.1 %) ja osa-aikatyöntekijöitä 23 (71.9 %). Suurimmaksi osaksi vastaajat olivat siis osa-aikatyöntekijöitä.

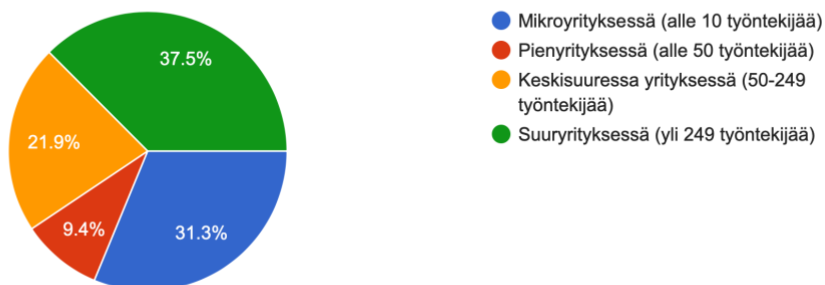
Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, kuinka suuressa yrityksessä he työskentelevät. Vastausten jakauma on nähtävillä taulukossa 19 ja kuviossa 20.

Vaihtoehdot	kpl	%
Mikroyritys (alle 10 työntekijää)	10	31.3%
Pienyritys (alle 50 työntekijää)	3	9.4%
Keskisuuri yritys (50–249 työntekijää)	7	21.9%
Suuryritys (yli 249 työntekijää)	12	37.5%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 19. Yrityksen/työpaikan kokoluokittelu.

Kuvio 20. Yrityksen/työpaikan kokoluokittelu

Työskentelen
32 responses



Suurin osa (37.5 %, n = 12) vastaajista kertoi työskentelevänsä suuryrityksessä (yli 249 työntekijää) ja toiseksi eniten (31.3 %, n = 10) vastaajista työskenteli tämän ääripäässä eli mikroyrityksessä (alle 10 työntekijää). Vastaajista 22 % (21.9 %, n = 7) työskenteli keskisuuressa yrityksessä (50-249 työntekijää) ja vain 9 % (9.4 %, n = 3) pienyrityksessä (alle 50 työntekijää).

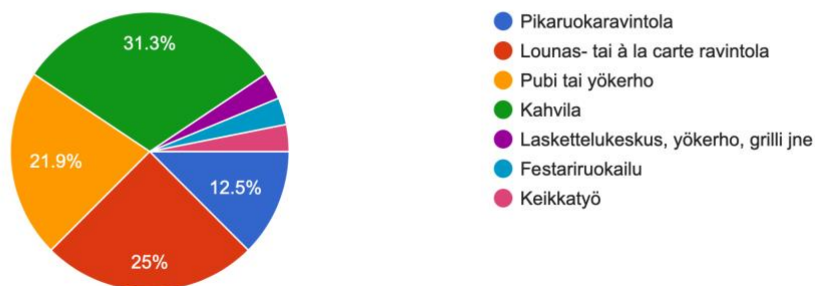
Vastaajilta kysyttiin, minkälaisessa työpaikassa he työskentelevät. Vastausvaihtoehdot olivat: pikaruokaravintola, lounas- tai à la carte ravintola, pubi tai yökerho ja kahvila.

Vaihtoehdot	kpl	%
Pikaruokaravintola	4	12.5%
Lounas- tai à la carte ravintola	8	25%
Pubi tai yökerho	7	21.9%
Kahvila	10	31.3%
Muu	3	9.3%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 20. Työpaikan kuvaus.

Kuvio 19. Työpaikan kuvaus.

Työpaikkani on
32 responses



Kysymykseen oli jäänyt vaihtoehto ”muu” ja se sekoitti hieman vastauksia, näitä oli yhteensä 3 (9.3 %). Suurin osa (31.3 %, n = 10) vastaajista kertoi kuitenkin työskentelevänsä kahvilassa ja toiseksi eniten (25 %, n = 8) lounas- tai à la carte ravintolassa. 22 % (21.9 %, n = 7) kertoi työskentelevänsä pubissa tai yökerhossa. Vain 13 % (12.5 %, n = 4) työskenteli pikaruokaravintolassa.

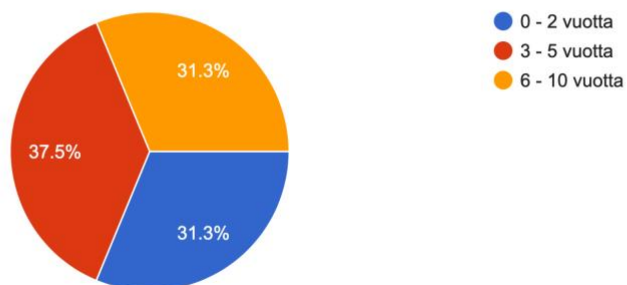
Tutkimuksessa kysyttiin, kuinka monta vuotta vastaajilla oli työkokemusta ravintola-alalta. Työkokemusjakauma on nähtävillä taulukossa 21 ja kuviossa 20.

Vaihtoehdot	kpl	%
0 – 2 vuotta	10	31.3%
3 -5 vuotta	12	37.5%
6-10 vuotta	10	31.3%
Yhteensä	32	100%

Taulukko 21. Työkokemusvuodet ravintola-alalta.

Kuvio 20. Työkokemusvuodet ravintola-alalta.

Työkokemus ravintola-alalta
32 responses



Valtaosalla eli 38 % (37.5 %, n = 12) vastaajista oli työkokemusta ravintola-alalta 3–5 vuotta. Lopuilla vastaajista oli kokemusta 6-10 vuotta ja 0-2 vuotta sama määrä eli 31 % (31.3 %, n = 10). Tutkimuksen kannalta oli hyvä, että vastaajilla oli useampi vuosi kokemusta ravintola-alalta.

5 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen luotettavuutta ja laatua voidaan arvioida kahden pääkäsitteen avulla, joita ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kertoo siitä, kuinka hyvin tutkimuksessa on osattu tutkia juuri oikeat asiat tutkimusongelman kannalta. (Kananen 2014, 259.) Reliabiliteetti kertoo tutkimustulosten pysyvyydestä eli uusimalla tutkimus tulisi saada samat vastaukset (Tilastokeskus. n.d.). Opinnäytetyön kannalta riittää kuitenkin vain se, että eri vaiheet dokumentoidaan tarkasti ja ratkaisut perustellaan. Saatujen tulosten ei pitäisi johtua sattumasta ja tutkimuksen luotettavuus tulisi ottaa huomioon jo suunnitteluvaiheessa. (Kananen 2011, 123, 142.)

Tutkimuksessa on esitetty tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmä sekä tulokset vastauksineen. Näiden avulla voidaan päätellä, onko tutkimuksessa mitattu oikeaa asiaa oikeilla menetelmillä. Tutkimuskysymykset perustuivat voimassa olevan työaikalain ja ravintola-alan työehtosopimuksen säädöksiin liittyen työaikaan, sillä tarkoituksena oli saada selville, miten hyvin työaikasääntelyn velvoitteet toteutuvat ravintola-alan yrityksissä nuorten näkökulmasta. Jotta vastaukset olisivat ajankohtaiset, pyydettiin vastaukset antamaan 1.4.2023 eteenpäin olevalta ajalta. Oikea kohderyhmä saavutettiin suuntaamalla kysely 18—28-vuotiaille ravintola-alalla työskenteleville nuorille. Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin parantamaan sillä, että otoksesta poistettiin vastaajat, jotka eivät sopineet kohderyhmään työpaikkansa takia.

Loppujen lopuksi ei pystytty selvittämään kuinka monelle henkilölle kysely meni, sillä kyselylomake jaettiin monella eri sosiaalisen median alustalla, kuten PAMin Facebook sivulla ja Instagramissa sekä nuorten ravintola-alan työntekijöiden työryhmässä. Kysely olisi voinut olla esillä pidempään kuin kuukauden, mutta arvioin ajan olevan liian tiukka siihen. Aluksi kireä aikataulu vaikutti osittain kyselyn laatimiseen ja täten se olisi voinut olla syvällisempi ja huolitellumpi. Lopuksi päätin tehdä tutkimuksen pidemmällä aikataululla. Oikeanlaisia vastauksia saatiin täten vain 32. Tuloksia tulee siis yleistää harkiten. Kysymykset pyrittiin tekemään helposti ymmärrettäviksi, mutta muutama kysymyksistä olisi

voitu myös muodostaa selkeämmin ja olivat täten hieman harhaan johtavia. Kysyttäessä työsuhdemuotoa (kuvio 19.) tarkoituksena oli, että vastaaja olisi pystynyt valitsemaan vain koko- tai osa-aikatyöntekijä vaihtoehdon. Kysymykseen olisi pitänyt täsmentää, että vain toisen voi valita, sillä kaksi vastaajista oli luokitellut itsensä molempiin. Tämä vaikutti esimerkiksi ensimmäisen kysymyksen (kuvio 2) tulosten tulkintaan ja luotettavuuteen. Lisäksi työpaikan kuvausta kysyttäessä (kuvio 19) oli selkeiden vaihtoehtojen lisäksi jäänyt kohta ”muu”, mikä olisi voitu muotoilla tarkemmin. Sen avulla haluttiin tietää ravintola-alan ulkopuolisissa yrityksissä työskentelevät vastaajat, mutta siihen vastasi myös ravintola-alan työntekijät. Vastausvaihtoehto olisi pitänyt olla ”Muu ravintola-alan ulkopuolinen työpaikka”. Ensimmäisessä kysymyksessä (kuvio 2.) liittyen lisätyön tarjoamisvelvollisuutta, tapahtui virhe. Kysymys oli tarkoitettu vain osa-aikatyöntekijöille, mutta siihen pystyi vastaamaan myös koko-aikatyöntekijät. Koko-aikatyöntekijät saattoivat ymmärtää kysymyksen eri tavalla, joten heidän vastauksensa antoivat väärää tietoa asiasta. Tämän takia koko-aikatyöntekijöiden vastaukset jouduttiin jättämään pois analyysistä.

6 POHDINTA JA YHTEENVETO

Opinnäytetyön aihe oli minulle helposti lähestyttävä, sillä minulla on kokemusta ravintola-alalla työskentelystä. Olen nähnyt, miten rankkaa työskentely voi välillä olla ja kuinka tietämättömyyttä saatetaan käyttää hyväksi. Minulla oli pieni aavistus tutkimuksen tuloksista, mutta osa niistä kuitenkin yllätti positiivisesti.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka hyvin työaikasääntelyn velvoitteita noudatetaan ravintola-alan yrityksissä erityisesti nuorten näkökulmasta. Tutkimusongelmaa tarkasteltiin voimassa olevan Marava työehtosopimuksen ja työaikalain pohjalta. Tarkoituksena oli myös selvittää, mitkä työaikaa koskevat asiat nousevat erityisesti ongelmallisiksi nuorten näkökulmasta ja kuinka moni niitä kokee. Näiden asioiden pohjalta pyrittiin löytämään kehityskohteita työaikaa koskevissa asioissa ja antaa tietoa ravintola-alalla työskentelevien nuorten oikeuksista.

Teoriaosuuden keskeisimpinä lähteinä oli voimassa oleva työaikalaki (872/2019), työehtosopimuslaki (436/1946) sekä sopimuskaudella 1.4.2023- 31.3.2025 voimassa oleva Marava työehtosopimus (Palvelualojen ammattiliitto. 2024b). Koska työaikalaki sekä alan työehtosopimus vaikuttavat molemmat työaikaan liittyviin asioihin, käytiin teoriaosuuden lopussa kappaleessa 3.3 läpi sitä, miten työaikalaki vaikuttaa tässä tapauksessa Marava työehtosopimukseen. Mielestäni teoriaosuudesta tuli tarpeeksi laaja ja kattava tutkimuksen kannalta.

Kyselyn vastaajista melkein kaikki (71.9 %) oli osa-aikatyöntekijöitä ja suurimmaksi osaksi he työskentelivät kahvilassa ja lounas- tai à la carte ravintolassa. Pääosin vastaajilla oli kertynyt työkokemusta 3–5 vuotta. Tutkimuksesta nousi työaikaan liittyviä asioita, jotka koettiin selkeästi ongelmallisiksi nuorten ravintola-alan työntekijöiden mukaan. Näitä olivat toteutuneiden työtuntien seuranta, työehtosopimuksen päivitys työajan ylittäessä sovittun määrän, lepoaikojen toteutuminen yli kuuden tunnin työvuoron aikana, työaikajärjestelyjen vaikutukset taukoihin, erikoisjärjestelyt kuumissa työskentelyolosuhteissa, yövuorojen teettäminen yli viisi vuoroa peräkkäin sekä tiedonsaanti tasoittumiskauden yli- ja alijäämätunneista.

Tutkimuksen mukaan työehtosopimuksen määräys tarkastaa sopimuksen pätevyys todelliseen tilanteeseen nähden ei toteutunut tarpeeksi hyvin. Vastauksia saatiin yhteensä 32 ja heistä 15 kertoi, että he eivät ole koskaan käyneet keskustelua siitä, vastaavatko toteutuneet työtunnit sovittua työaika. Lisäksi 13 vastaajista oli käynyt kyseisen keskustelun, mutta ei säännöllisesti. Yhteensä lähes kaikki eli 28 vastaajista koki ongelmia tämän suhteen.

Lisäksi suurin osa eli 22 vastaajista kertoi, että heidän työehtosopimuksiansa ei ole päivitetty vastaamaan todellista työaika, työajan ylittäessä työehtosopimuksessa sovitun määrän. Vastauksia saatiin yhteensä 32. Tämä ei ole työntekijän edun mukaista ja se ei toteudu työaikalain ja Marava työehtosopimuksen sääntelyn mukaisesti. Tässä ei ole kuitenkaan otettu huomioon sitä, onko päivittämisestä poikettu sallitun syyn takia, kuten työvoiman tarpeen vähentymisellä.

Työaikalain mukaan yli kuuden tunnin työvuorossa tulee olla vähintään puolen tunnin ruokatauko ja lisäksi työntekijä on oikeutettu pitämään kahvitauon yli neljän tunnin työvuoron aikana Marava työehtosopimuksen nojalla. Vain 14 vastaajaa oli saanut pitää kyseiset lepoajat. Vastauksia saatiin yhteensä 32. Yli puolet eli 18 vastaajasta koki ongelmia tämän suhteen. Tutkimuksen mukaan kukaan ei kertonut olleensa epä tietoinen asiasta, joten voidaan olettaa, että lepoajoista on ohjeistettu työehtosopimuksen mukaisella tavalla. Tämän perusteella lepoaikojen laiminlyönti voitaisiin tulkita johtuvan huonosta työaikajärjestelystä sekä kiireestä.

Tästä päästäänkin siihen, että lähes kaikki eli 27 vastaajista koki, että työt ei ole järjestetty siten, että tauot on mahdollista pitää kiireestä johtuen. Vastauksia oli yhteensä 32. Tämä ei tullut minulle yllätyksenä oman kokemuksen pohjalta ja tutkimusta laatiessa luin Moreenimedian kyselytutkimuksen, jonka mukaan taukojen poisjääminen johtuu suurimmaksi osaksi kiireestä ja henkilökunnan vähyydestä. Työaikalain mukaan lepoajat tulee ottaa huomioon työvuorojen suunnittelussa ja työnantajan vastuulla on se, että tauot voidaan toteuttaa.

Niin kuin kappaleessa 3.3.2 mainittiin, yleisesti työaikalain mukaan työaikajärjestelyt tulee suunnitella siten, että siitä ei aiheudu haittaa työntekijälle.

Myös työehtosopimus sallii työpaikalta poistumisen, mikäli työ on yhtäjaksoisesti kuormittavaa. PAMin sivuilla suositellaan yli 28+ asteen työskentelyolosuhteissa pitämään 10–15 minuutin taukoja jokaista tuntia kohden (Palvelualojen ammattiliitto 2023). Vastauksia saatiin yhteensä 29, joista hälyttävä määrä eli 27 vastaajista ei ole saanut pitää kyseisiä taukoja tällaisessa tilanteessa ja näistä 27:stä vastaajasta kaksi ei tiennyt kyseisistä tauoista. Olisi hyvä, että tätä suositusta noudatettaisiin jatkossa, sillä liian kuuma työskentelyolosuhde kuormittaa kehoa huomattavasti ja on täten terveysriski.

Vastaajista 11 kertoi, että heillä oli teetetty yötyötä enemmän kuin viisi vuoroa peräkkäin ilman erillistä sopimista. Työaikalain nojalla yötyötä saa teettää peräkkäin vielä kaksi ainoastaan työntekijän suostumuksella. Yötyön teettäminen ei ole siis toteutunut työaikalain mukaisesti. Vastauksia saatiin yhteensä vain 15, koska tämä ei koskenut kaikkia vastaajia.

Viimeisenä suurena ongelmana koettiin tiedonsaanti tasoittumiskauden yli- ja alijäämätunneista. Vastauksia saatiin yhteensä 32, joista 23 eli huomattava osa vastaajista kertoi, että tämä tieto ei ole ollut aina heidän saatavillaan. Tiedonsaanti ei ole siis toteutunut Marava työehtosopimuksen mukaisella tavalla. Tieto tasoittumiskauden yli- ja alijäämätunneista on tärkeä olla työntekijän saatavilla, sillä sen avulla voidaan tutkia toteutuneita työtunteja ja niistä saatavia korvauksia.

Tutkimuksen perusteella osa työaikaan liittyvistä asioista toteutui suurimmaksi osaksi työaikasääntelyn velvoitteiden mukaisesti, eikä niiden suhteen koettu suurempia haasteita. Näitä olivat; työpäivän pituus sopimuksen mukaan, toteutuneet työtunnit sovitun työajan mukaiset, työvuorojen välinen lepoaika vähintään 11 tuntia, vapaapäivien välissä enintään seitsemän työpäivää, joka viides viikonloppu järjestetty vapaaksi sekä työvuorolistan saaminen vähintään viikkoa ennen sen soveltamista.

Vähän yli puolet eli 18 vastaajaa kertoi saaneensa vuosivapaata työehtosopimuksen mukaisesti, mutta lähes saman verran eli 14 vastaajaa koki haasteita sen suhteen. Vastauksia saatiin yhteensä 32. Tähän on siis syytä tehdä parannuksia jatkossa. Yli- ja lisätyön korvauksien oikein maksamiseen liittyvän

kysymyksen vastaukset jakautuivat melkein samalla tavalla. Vastauksia saatiin yhteensä 32. Vähän yli puolet eli 17 vastaajaa kertoi, että yli- ja lisätyökorvaukset oli maksettu oikein. Melkein saman verran eli 15 vastaajaa koki ongelmia lisä- ja ylityökorvauksen maksamiseen liittyen. Myös lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen tulisi kiinnittää huomiota tulevaisuudessa, sillä se ei ole toteutunut työaikasääntelyn mukaisesti. Vastauksia saatiin yhteensä 21, joista vähän yli puolet eli 11 vastaajaa kertoi, että heille ei ollut tarjottu ensisijaisesti lisätyötä tai heidän tilalleen oli palkattu uusia osa-aikatyöntekijöitä.

Tutkimuksen avoimen kysymyksen: ”oletko kohdannut muita työaikaan liittyviä ongelmia työpaikallasi? Jos olet, voisitko kertoa, mitä ongelmia olet kohdannut?” avulla saatiin selville, että kiertävän vapaapäiväjärjestelmän toteutumisessa on ollut haasteita. Tähän liittyviä asioita en ollut tutkimuksessa kysynyt. Vastauksia saatiin yhteensä kuusi, joista kahdessa nostettiin kyseinen asia esille. Tulkinnan varaan jää se, että onko määräyksestä poikettu jonkun sallitun syyn takia. Pienen vastaajamäärän takia tulosta ei voida myöskään katsoa yleistettäväksi koko joukkoa.

Vaikka tutkimuksesta saatiin myös positiivisia tuloksia, voidaan kokonaisuudessaan todeta, että työaikasääntelyn velvoitteet eivät toteudu tarpeeksi hyvin ravintola-alan yrityksissä nuorten näkökulmasta. Tutkimuksella saatiin selville monia kehityskohteita työaikaa koskevissa asioissa. Toivon, että niistä olisi apua työpaikan toiminnan kehittämässä. Toivon myös, että tutkimus tarjoaa työntekijöille tietoa heidän oikeuksistaan ja että työaikasääntelyn velvoitteita noudatettaisiin paremmin tulevaisuudessa. Näin kaikki voisivat voida paremmin ravintola-alan yrityksissä työskennellessään.

LÄHTEET

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

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2022. Työaikalaki käytännössä. 3. uud. painos. Helsinki: Alma Talent.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. painos. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

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

Kaupalan alan esimiesliitto KEY n.d. Mara-alan sopimusratkaisut pähkinäkuoressa. Viitattu 4.3.2024.
<https://www.esimiesliitto.com/aineistot/tyoehtosopimukset/mara-ja-vapaa-ajan-palvelut/>

Kurkinen, V. 2021. Ravintola-alalla työskentelevien nuorten tietoisuus alansa työsopimuksesta. Opinnäytetyö. Viitattu 2.1.2024.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/747778/Kurkinen_Veera.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Minilex. n.d. Työaikalaki vuosiloma. Viitattu 14.3.2024.
<https://www.minilex.fi/a/tyoaikalaki-vuosiloma>

Moreenimedia. 2019. Ravintola-alalla tauko on lähes tuntematon käsite – ruokaa syödään haarukallinen silloin tällöin juoksemisen lomalla. Viitattu 15.3.2024.
<https://moreenimedia.fi/2019/11/26/ravintola-alalla-tauko-on-lahes-tuntematon-kasite-ruokaa-syodaan-haarukallinen-silloin-taloin-juoksemisen-lomassa/>

PAM: Palvelualojen ammattiliitto 2023. Työskentely kuumassa tai kylmässä. Viitattu 1.1.2024. <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyosuojelu-ja-tyoturvallisuus/tyoymparisto/tyoskentelylampotilat/>

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. 2024a. Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työsopimus. Viitattu 3.1.2024.
<https://www.pam.fi/tes/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus/>

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. 2024b. Matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työsopimus. Viitattu 3.1.2024.
<https://tes.pam.fi/category/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus/>

PAM: Palvelualojen ammattiliitto. 2024c. Matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työsopimus: työaika. Viitattu 11.12.2023.
<https://tes.pam.fi/marava-tes-tyoaika/>

Saloheimo, J. 2020. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 3. uud. painos. Helsinki: Alma Talent.

Tilastokeskus. n.d. Validiteetti. Viitattu 3.4.2024.
<https://stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>

Tilastokeskus. 2023. Yhä useampi osa-aikainen työntekijä teki osa-aikatyötä omasta halustaan vuonna 2022. Verkkouutinen. Viitattu 12.3.2024.
<https://stat.fi/uutinen/yha-useampi-osa-aikainen-teki-osa-aikatyota-omasta-halustaan-vuonna-2022>

Työaikalaki 5.7.2019/872

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM/1225/00.04.01/2016. Viitattu 2.1.2024.
<https://tem.fi/documents/1410877/2132292/Työaikalainsäädäntöä+selvittävän+työryhmän+mietintö/624a25a5-33fb-4df3-8438-bef843b6fe89>

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. n.d. Työajan suunnittelu ja seuranta. Verkkosivu. Viitattu 14.2.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/suunnittelu-ja-seuranta>

Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Yhteiskuntapolitiikka. 2021. Nuorten ääni ravintola-alalla vallitsevista ongelmista on syytä ottaa vakavasti. Verkkosivu. Viitattu 1.1.2024.
<https://yplehti.fi/blogiarkisto/nuorten-aani-ravintola-alalla-vallitsevista-ongelmista-on-syyta-ottaa-vakavasti/>

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Työaikakysely

B *I* U ↺ ✕

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmaa. Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on selvittää, miten työaikaan liittyvät asiat toteutuvat ravintola-alalla työskentelevien nuorten näkökulmasta.

Vastaamalla tähän lyhyeen kyselyyn annat arvokasta tietoa siitä, millaisia haasteita nuoret kokevat ravintola-alalla työskennellessään työaikaan liittyen ja miten hyvin työaikaa koskevat asiat käytännössä toteutuvat.

Vastausten tulisi kohdistua ajalle 1.4.2023 eteenpäin.

Vastaukset tallentuvat täysin anonymisti ja kyselyn täyttäminen vie noin viisi minuuttia. Vastaathan täysin rehellisesti oman kokemuksesi pohjalta. Kysymykset/väittämät perustuvat voimassa olevaan matkailu-ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaan työehtosopimukseen.

Pakolliset kysymykset on merkitty tähdellä *

Liite 2. Kyselyn kysymykset

Onko työnantaja tarjonnut sinulle lisätyötä, ottaen huomioon, että MaRaTES-sopimuksen mukaan hänellä on velvollisuus ensisijaisesti tarjota lisätyötä osa-aikatyöntekijöille 112,5 tuntiin asti kolmessa viikossa, mikäli sille on tarvetta? *

- ☐ Kyllä, minulle on tarjottu lisätyötä
- ☐ Ei, minulle ei ole tarjottu lisätyötä
- ☐ Ei, minulle ei ole tarjottu lisätyötä, mutta tilalle on palkattu lisää osa-aikatyöntekijöitä

Ellei muutoin ole sovittu, saan tietää työvuoroni vähintään viikkoa ennen. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

...

Mikäli työvuoroni on yli kuusi tuntia, saan pitää kahvitauon lisäksi vähintään puolen tunnin ruokatauon. *

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ En ole ollut tietoinen asiasta

...

Mikäli työpaikan lämpötila on ylittänyt +28C toimenpiteistä huolimatta, olen saanut pitää taukoa 10-15 minuuttia jokaista työtuntia kohden? * (Vastaa vain, jos olet ollut kyseisessä tilanteessa)

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ En ole ollut tietoinen asiasta

Ovatko työaikajärjestelyt vaikuttaneet sinun mahdollisuuteesi pitää ansaitsemiasi taukoja? *

- ☐ Kyllä, työt eivät ole järjestetty siten, että tauot on mahdollista pitää kiireestä johtuen.
- ☐ Ei, työt ovat järjestetty siten, että tauot on mahdollista pitää kiireestä huolimatta.
- ☐ En osaa sanoa

Ellei muutoin ole sovittu, työvuorojeni välinen lepoaika on ollut vähintään 11 tuntia. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei, olemme sopineet asiasta, mutta lepoaika on ollut vähintään kahdeksan tuntia.
- ☐ Ei, emmekä ole myöskään sopineet asiasta.

Vähintään joka viides viikonloppu on järjestetty vapaaksi (pe-la, la-su tai su-ma). *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

Ellei muutoin ole sovittu, työvuoroni on ollut vähintään neljä tuntia ja enintään 10 tuntia pitkä. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei (alle neljä tuntia ja yli 10 tuntia ilman erillistä sopimista)
- ☐ Työvuoroni on ollut alle neljä tuntia ilman erillistä sopimista
- ☐ Työvuoroni on ollut yli 10 tuntia ilman erillistä sopimista

Ellei muutoin ole sovittu, vapaapäivien välissä on ollut enintään seitsemän työpäivää. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Minulle on kertynyt vuosivapaata kutakin 200 toteutunutta työtuntia kohden. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Kyllä, mutta en olen saanut pitää lomia seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä
- ☐ En

Ovatko mielestäsi tekemäsi työtunnit vastanneet työsopimuksessa sovittua työaikaa? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Olen käynyt säännöllisesti keskustelua esimieheni/työnantajani kanssa siitä, vastaavatko tekemäni työtunnit sovittua työaikaa. *

- ☐ Kyllä
- ☐ En säännöllisesti
- ☐ En koskaan

Jos työaika on ylittänyt työsopimuksessa sovitun määrän, työsopimus on päivitetty vastaamaan todellista työaikaa. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En tiedä

Tieto tasoittumiskauden yli- tai alijäämätuntien määrästä on ollut aina saatavillani. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Onko yli- ja lisätyökorvaukset aina maksettu sinulle oikein? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ Ei, jaksokohtainen lisä- ja ylityökorvaus on vaihdettu vastaavaan vapaa-aikaan

Olen työskennellyt enintään viisi yövuoroa peräkkäin, ellei toisin ole sovittu. * (vastaa vain, jos tämä koskee sinua)

- ☐ Kyllä
- ☐ En, olen työskennellyt enemmän kuin viisi yövuoroa ilman erillistä sopimista

Oletko kohdannut muita työaikaan liittyviä ongelmia työpaikallasi? Jos olet, voisitko kertoa, mitä ongelmia olet kohdannut?

Long answer text

...

Olen *

☐ Nainen☐ Mies☐ Muu

...

Ikäni on *

☐ 18 vuotta☐ 19 vuotta☐ 20 vuotta☐ 21 vuotta☐ 22 vuotta☐ 23 vuotta☐ 24 vuotta☐ 25 vuotta☐ 26 vuotta☐ 27 vuotta☐ 28 vuotta

Valitse sinua kuvaava vaihtoehto *

☐ kokoaikatyöntekijä☐ osa-aikatyöntekijä

Työskentelen *

☐ Mikroyrityksessä (alle 10 työntekijää)☐ Pienyrityksessä (alle 50 työntekijää)☐ Keskisuuressa yrityksessä (50-249 työntekijää)☐ Suuryrityksessä (yli 249 työntekijää)

...

Työpaikkani on *

- ☐ Pikaruokaravintola
- ☐ Lounas- tai à la carte ravintola
- ☐ Pubi tai yökerho
- ☐ Kahvila
- ☐ Other...

...

Työkokemus ravintola-alalta *

- ☐ 0 - 2 vuotta
- ☐ 3 - 5 vuotta
- ☐ 6 - 10 vuotta

