



TYÖEHTOSOPIMUKSIEN VAIKUTUKSIA PALKANLASKENTAAN

Jenni Salmi

**Opinnäytetyö
Huhtikuu 2008**

Liiketalous



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Tekijä SALMI, Jenni	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 51	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi TYÖEHTOSOPIMUKSIEN VAIKUTUKSIA PALKANLASKENTAAN		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja MÄNTYSAARI, Anne		
Toimeksiantaja Jyväskylän Yrityskonsultit Oy		
Tiivistelmä Opinnäytetyön toimeksiantaja on jyvaskyläläinen tili- ja isännöintitoimisto. Tutkimuksen aiheena ovat työehtosopimusten vaikutukset palkanlaskentaan. Opinnäytetyö on kirjallisen aineiston analyysi, joten tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen. Opinnäytetyön aihe on hyvin ajankohtainen, koska työehtosopimusten tulevaisuudesta on käyty hyvin vilkasta keskustelua. Lisäksi työ kehitti tekijänsä ammattitaitoa. Opinnäytetyössä laskettiin esimerkkihenkilölle vuosi- ja äitiyslomapalkka sekä ylityökorvaus kolmen eri yleissitovan työehtosopimuksen ja lain mukaan. Työehtosopimuksiksi valittiin yksityisen sosiaalipalvelualan, suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden sekä LVI-toimialan työehtosopimukset. Tavoitteena oli nostaa esiin mahdollisia eroja ja samanlaisuuksia sekä selvittää, oliko jokin työehtosopimus selvästi toisia edullisempi sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Laskelmista kävi ilmi, että yleensä työehtosopimusten mukaisia palkkoja lasketaan kahdella tavalla. Työehtosopimukset velvoittavat laskemaan joko samalla tai hyvin samalla lailla kuin laki, tai sitten jollakin toisella, työehtosopimuksen määrittämällä tavalla. Suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimus on näiden palkanlaskentakohtien mukaan työntekijän kannalta muita vertailussa mukana olevia edullisempi. Työnantajan kannalta katsottuna pitää ottaa huomioon palkan suuruuden lisäksi se, kuinka paljon sen laskemiseen on kulunut palkanlaskennan resursseja. Siksi paremmuusjärjestys työnantajan näkökulmasta ei ole täysin päinvastainen kuin työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyön tulokset voivat antaa uusia näkökulmia keskusteluun työehtosopimusten tulevaisuudesta ja yleistä tietoa työehtosopimuksista ja niiden käytöstä sekä vaikutuksista palkanlaskentaan. Lisäksi laskelmat voivat toimia yrittäjien oppaana siitä, miten työehtosopimuksia sovelletaan käytännössä.		
Avainsanat (asiasanat) paikallinen sopiminen, palkanlaskenta, työehtosopimukset, työmarkkinajärjestöt, työ sopimukset		
Muut tiedot		

Author SALMI, Jenni	Type of Publication Bachelor's Thesis	
	Pages 51	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title THE IMPACT OF COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS ON PAYROLL COMPUTATION		
Degree Programme Business Administration		
Tutor(s) MÄNTYSAARI, Anne		
Assigned by Jyväskylän Yrityskonsultit Oy		
Abstract <p>The principal of this Bachelor's thesis is an accounting and estate management agency in Jyväskylä. The study deals with the impact of collective agreements on payroll computation. The thesis is an analysis of relevant literature, the method thus being qualitative. It is a topical subject due to the extensive discussions regarding the future of collective agreements. Working on the thesis has also developed the expertise of the author.</p> <p>The aim was to calculate the yearly salary and maternity leave pays as well as overtime compensation for employees according to three different generally binding collective agreements and the law. The chosen collective agreements were for the design and consultation field, private social services branch and the HPAC (heating, plumbing and air-conditioning) field. The objective was to point out possible differences and similarities and to define if any of agreements was clearly more advantageous than the others either from the point of view of the employer or the employee.</p> <p>The calculations show that the pays according to the collective agreement are calculated in two ways. Labour agreements put the employer under an obligation to calculate the salaries in accordance with or as close as possible to the law or alternatively in another way defined by each agreement. Based on these points, the collective agreement in the design and consultation field is more advantageous to the employee than the other agreements. From the employer's point of view, in addition to the size of the salary, the resources used in calculations have to be taken into account. Thus the rating of the agreements from the employer's point of view is not an exact opposite to that of the employee's.</p> <p>The results of this thesis give new angles to the discussion regarding the future of collective labour agreements and general information on these agreements and their use and impacts on payroll computation. In addition, the calculations can be used as a guide to the practical applications of labour agreements.</p>		
Keywords Payroll computation, collective agreements, employment contracts, local agreements, trade unions		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	3
1.1	Tutkimusongelman määrittäminen ja tutkimusmenetelmä	4
1.2	Esimerkkihenkilön esittely	6
2	TYÖEHTOSOPIMUKSEN ASEMA.....	6
3	VUOSILOMA.....	13
3.1	Vuosilomapalkka vuosilomalain mukaan.....	13
3.2	Vuosilomapalkka yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan	14
3.3	Vuosilomapalkka suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan	17
3.4	Vuosiloma LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan	19
3.5	Vuosilomapalkkojen vertailu.....	20
4	PERHEVAPAAT	23
4.1	Perhevapaat työsopimuslain mukaan	23
4.2	Perhevapaat yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan	26
4.3	Perhevapaat suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan	27
4.4	Perhevapaat LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan	29
4.5	Perhevapaapalkkojen vertailu	30
5	YLITYÖT	33
5.1	Ylityöt lain mukaan	33
5.2	Ylityöt yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan ..	34
5.3	Ylityöt suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan	36
5.4	Ylityöt LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan	39
5.5	Ylityökorvausten vertailu	40
6	POHDINTA.....	42
	LÄHTEET	47

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Vuosilomapalkka vuosilomalain mukaan.....	14
TAULUKKO 2. Vuosilomapalkka yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan.....	16
TAULUKKO 3. Vuosilomapalkka suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksen mukaan.....	18
TAULUKKO 4. Vuosilomapalkka LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan.	19
TAULUKKO 5. Äitiysloman palkka lain mukaan	25
TAULUKKO 6. Äitiysloman palkka yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan.....	27
TAULUKKO 7. Äitiysloman palkka suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan	28
TAULUKKO 8. Äitiysloman palkka LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan	29
TAULUKKO 9. Ylityökorvaus työaikalain mukaan	34
TAULUKKO 10. Ylityö yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan.....	36
TAULUKKO 11. Ylityöt suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan.....	38
TAULUKKO 12. Ylityöt LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan	39

1 JOHDANTO

Syksy 2007 oli merkittävä syksy työehtosopimusten rintamalla. Media pursusi Tehyn työtaistelua, kun sairaanhoitajat joukkoirtisanoutuivat. Syksyn aikana käytiin paljon muitakin työtaisteluja, kuten esimerkiksi kaupanalalla. Tehy sai kuitenkin kaiken mediahuomion ennennäkemättömän kovien työtaistelukeinojen vuoksi.

Työehtosopimukset ovat ammattijärjestöjen välisiä sopimuksia oman ammatin alan työehdoista. Työehtosopimukset eivät saa huonontaa lain suomaa turvaa. Työehtosopimukset ovat todella tärkeitä palkanlaskennan työkaluja. Yleisimmin tarkastetaan palkkaluokitus sekä vuosiloma-, sairausloma- ja ylityöpalkkojen määräytyminen. Kaikilla toimialoilla ei kuitenkaan ole yleissitovaa työehtosopimusta ja näin ollen jotkut yritykset laskevat palkkansa vain lainkirjaimen mukaisesti.

Työehtosopimuksilla on pitkä historia Suomessa ja kansa on hyvin sopeutunut liittojen suureen valtaan työmarkkinoilla. Nyt kuitenkin keskustellaan hyvin voimakkaasti työehtosopimuksien tulevaisuudesta. Työnantajapuoli on esittänyt paljon kannanottoja paikallisen sopimisen lisäämiseksi, kun taas työntekijäpuoli ei haluaisi luopua liittojen tuomasta suojasta.

Ilmassa väreilee kysymyksiä: Miksi työehtosopimukset ovat olemassa? Onko niillä todellista merkitystä? Entä jos työehtosopimukset poistettaisiin ja tilalle tulisi paikallinen sopiminen, miten se vaikuttaisi palkansaajan sekä työnantajan kukkarihin? Kumpi toteuttaa tasa-arvoa paremmin, työehtosopimus vai paikallinen sopiminen? Entä jos kumpikin hylättäisiin ja kaikki saisivat palkkansa vain lain mukaan?

Kaikilla talouselämän viisailla ja varmaan ihan jokaisella palkansaajalla ja -maksajalla on oma vastauksensa näihin kysymyksiin. Olisiko kuitenkin aluksi järkevää miettiä, miten nykyiset työehtosopimukset kohtelevat sekä työntekijää että työnantajaa, ja vasta sitten, mitä muutokset voisivat tuoda tullessaan.

1.1 Tutkimusongelman määrittäminen ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö käsittelee hyvin ajankohtaista aihetta – työehtosopimuksia. Siinä vertaillaan kolmea yleissitovaa työehtosopimusta: yksityisen sosiaalipalvelualan, suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden sekä LVI-toimialan työehtosopimuksia. Opinnäytetyön tutkimusongelmaksi nousee kysymys, onko työehtosopimuksissa eroja, ja jos on, onko jokin työehtosopimus toista edullisempi tai huonompi. Tutkimusongelmaan etsitään vastausta sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Työehtosopimuksien tulevaisuudesta on julkisuudessa keskusteltu paljon. Miten tätä keskustelua värittäisi tieto siitä, että kolmen eri alan työehtosopimukset eivät eroakaan toisistaan tai että jokin työehtosopimus nouseekin toisia selvästi paremmaksi?

Tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen, koska kyseessä on kirjallisen aineiston sisällön analyysi. Opinnäytetyössä käytetään olemassa olevaa aineistoa, joten opinnäytetyöstä voidaan käyttää nimeä kirjoituspöytä tutkimus. Tutkittavaa aihetta käsittelen konkreettisilla laskelmilla, eli lasken jokaisen käsittelyssä olevan työehtosopimuksen mukaisen palkan esimerkkihenkilölle. Lopuksi vertailen näitä tuloksia ja yritän etsiä vastauksen tutkimusongelmaan. Vertailuun on valittu kolme palkanlaskennan tapausta, jotka ovat vuosiloma, äitiysloma ja ylityöt. Vertailu tapahtuu käytännössä niin, että esimerkkihenkilölle lasketaan palkka kolmen eri työehtosopimuksen ja vastaavan lain määräysten mukaisesti. Tavoitteena on nostaa esille mahdollisia eroja, joita lain ja eri työehtosopimusten mukaan laskettujen palkkojen välille syntyy.

Valitsin aiheekseni työehtosopimukset, koska olen joutunut käyttämään niitä työssäni ja kokenut ne vaikeiksi hallita. Valitut työehtosopimukset ovat juuri niitä, joita olen käyttänyt työssäni tilitoimistossa laskeessani asiakasyritysten palkkoja. Valitut työehtosopimukset ovat kaikki erityyppisiltä aloilta, joten myös siksi juuri niiden vertailu on mielenkiintoista. Myös vertailtavat kohdat, vuosiloma, äitiysloma ja ylityöt, ovat juuri niitä tapauksia, joita olen työssäni kohdannut ja kokenut vaikeiksi. Lisäksi nämä ovat myös hyvin usein palkanlaskennassa vastaantulevia asioita ja uskon, että esimerkiksi vuosilomapalkan laskennassa on työehtosopimusten välillä suuriakin eroja.

Työstä on ammatilliselle kehitykselleni suurta hyötyä. Työehtosopimukset ovat tärkeä osa palkanlaskentaa, ja niiden käyttö pitää hallita palkkoja laskettaessa. Lait ja työehtosopimukset, jotka löytyvät esimerkiksi valtion säädöstietopankin Finlexin internetsivuilla, ovat opinnäytetyön tärkeintä materiaalia. Tavoitteena on, että tämän jälkeen työehtosopimukset eivät tunnu hankalilta käyttää ja tiedonhaku sekä lakitekstien ymmärtäminen rutinoituu.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on keskikokoinen tili- ja isännöintitoimisto Jyväskylässä, jossa työskentelen osa-aikaisena. Toimeksiantaja saa opinnäytetyöstä tietoa, jota voi jakaa asiakkailleen eli heille, joiden palkkoja toimistossa lasketaan. Toimeksiantaja on myös hyvin kiinnostunut siitä, miten yhteiskunnalliset palkkaratkaisut kehittyvät tulevaisuudessa. Opinnäytetyöstä on lisäksi paljon hyötyä myös muille tilitoimistomme työntekijöille, sillä hekin käyttävät näitä samoja työehtosopimuksia laskiessaan asiakkaidensa palkkoja. Opinnäytetyö tulee toimimaan ohjekirjana myös heille.

Opinnäytetyön aluksi esitellään esimerkkihenkilö. Esimerkkihenkilöön on jouduttu tekemään paljon yleistyksiä, jotta vertailu eri työehtosopimusten välillä onnistuisi. Esimerkiksi kuukausipalkka on koko ajan sama, 2 500 euroa, vaikka monissa työehtosopimuksissa on omat palkkataulukot, joiden mukaan palkka määräytyy.

Esimerkkihenkilön esittelyn jälkeen käsitellään työehtosopimusten asemaa ja merkitystä. Seuraavissa luvuissa vertaillaan ja lasketaan esimerkkihenkilön palkkoja palkanlaskentakohdittain ja jokaisesta palkanlaskentatapauksesta on oma vertailunsa. Lopuksi tehdään yhteenveto kaikkien palkanlaskentatapauksien tuloksista ja selvitetään, onko mainittavia eroja tullut ja onko jokin työehtosopimus työntekijälle tai työnantajalle muita edullisempi.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus astui voimaan 1.10.2007 ja on voimassa 28.2.2010 asti. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden uusi työehtosopimus alkoi 19.10.2007 ja päättyy 30.4.2010. LVI-toimialan työehtosopimus raukeaa 29.2.2008 ja kevään aikana nähdään, syntyykö uusi sopimus kivuttomasti vai käytetäänkö sopimuksen saamiseksi koviakin työtaistelukeinoja.

1.2 Esimerkkihenkilön esittely

Esimerkkihenkilö on aloittanut työt kyseessä olevan työnantajan palveluksessa 2.2.2004, jolloin hän on liittynyt oman alansa ammattiliittoon. Hän on 32-vuotias nainen, joka on alansa ammattilainen. Hän saa kuukausipalkkaa 2 500 euroa kuukaudessa. Ylitöitä hänelle kertyy toisinaan, mutta viime lomanmääräytymisvuonna hänellä ei ollut ylitöitä. Tällöin hänen kokonaispalkkansa oli 30 000 euroa ja työtuntien määrä 1920.

Esimerkkihenkilön työaika on maanantaista perjantaihin kahdeksan tuntia päivässä, eli 40 tuntia viikossa. Vuosilomansa hän pitää 2.7.2007–27.7.2007. Äitiyslomalle hän jää 1.10.2007, koska laskettu aika on 24.10.2007. Työnantajalle hän on ilmoittanut äitiyslomalla jäämisestään jo keväällä. Äitiysloma-ajanpalkka lasketaan 1.10.2007–31.10.2007, mutta samalla tehdään katsaus myös tuleviin äitiysloma-ajan palkkoihin.

Miten esimerkkihenkilön palkka erikoistilanteissa vaihtelee eri työehtosopimusten mukaan laskettaessa? Onko työehtosopimuksissa eroa vuosiloma-, ylityö- ja äitiyslomapalkan laskentatavoissa sekä etuuksissa ja eroavatko nämä jotenkin laista, joka on työehtosopimusten pohjalla?

2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN ASEMA

Kun työntekijä menee töihin johonkin yritykseen tai yhteisöön, laaditaan työntekijän ja työnantajan välille työsopimus. Työsopimuksella tarkoitetaan työsopimuslain mukaan sopimusta, jolla työntekijä sitoutuu tekemään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työtä työnantajan lukuun johdon valvonnan alaisena. Työsopimus voi olla suullinen, kirjallinen tai sähköinen. (L 55/2001a.)

Työsopimuslain seitsemännen pykälän mukaan työnantajan on noudatettava vähintään mahdollisen valtakunnallisen yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos jokin työsopimuksen ehto on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, se on mitätön. Työsopimus voi ainoastaan parantaa työntekijän oikeuksia työehtosopimukseen verrattuna. (L 55/2001a.)

Suomen työehtosopimusjärjestelmä on moniportainen. Toisinaan neuvotellaan tulopoliittinen kokonaisratkaisu työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan välille. Tähän kokonaisratkaisuun sisältyvät palkat, sosiaalipolitiikka, verot ja muut työelämän uudistukset. Tästä johdetaan alakohtaiset työehtosopimukset. Aina tulopoliittista kokonaisratkaisua ei saada neuvoteltua, vaan tulee niin sanottu liittokierros, jolloin kunkin alan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt tekevät oman alansa työehtosopimuksen itsenäisesti. (Eskola 2004, 8.)

Työehtosopimuksen solmivat alan työnantajaliitto ja ammattiliitto. Työnantajaliitto on rekisteröityneiden työnantajien yhdistys ja ammattiliitto vastaavasti rekisteröityneiden työntekijöiden yhdistys. (Suojanen, Savolainen & Vanhanen 2006, 589.)

Työehtosopimus solmitaan määräajaksi. Sen voimassa ollessa osapuolia sitoo työrauhavelvoite, eli sovittuja ehtoja ei saa ryhtyä muuttamaan työtaistelukeinoin. (Eskola 2004, 9.) Neuvottelut uuden sopimuksen tekemiseksi käydään, kun edellinen sopimus on päättymässä tai päättynyt. Tällöin saadaan käyttää myös työtaistelukeinoja. Neuvottelutilanteiden riitoja ratkotaan toisinaan jopa valtakunnansovittelijan tai piirisovittelijan johdolla. (Suojanen, Savolainen & Vanhanen 2006, 589.)

Työntekijä on velvollinen noudattamaan alansa työehtosopimusta, jos hän on ammattiliiton jäsen. Työnantaja taas koskee yleissitovuus, jos alalla työskentelevistä ihmisistä puolet tekee työtä sellaisille työnantajille, jotka ovat ammattiliittonsa jäsenenä. Siis työnantajien järjestäytymisaste määrää työehtosopimuksen yleissitovuuden. (Eskola 2004, 9–10.)

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkoo työehtosopimusten tulkinnasta aiheutuvia riitoja. Työtaistelujen välttämiseksi on säädetty laki, jossa on luotu sovittelujärjestelmä työmarkkinajärjestöjen avuksi työriitojen sovitteluun. (Kauppinen 2005, 157.)

Työehtosopimukset eivät ole kovin uusia tulokkaita. Ensimmäisen kirjallisen sopimuksen neuvottelivat Turun räätälit vuonna 1886. Seuraavaksi muutamaa vuotta myöhemmin Helsingin peltisevät neuvottelivat suositusluonteisen palkkatariffin. Vuosien 1896–1900 aikana yleistyivät käsityöammatteja ja rakennustöitä koskevat sopimukset. Ensimmäisen metalliteollisuuden työehtosopimuksen solmivat vuonna 1906 helsinkiläiset konepajatyöntekijät. Vuonna 2005 eri työehtosopimusten piiriin kuului 90 prosenttia palkansaajista. (Kauppinen 2005, 38, 40, 157.)

Ammattiliittoihin järjestäytyminen ei aluksi ollut kovin helppoa. 1920–1930-luvuilla työnantajat pyrkivät estämään järjestäytymisen kieltäytymällä ottamasta palvelukseensa järjestäytyneitä työntekijöitä ja sopimasta työehdoista. Nämä esteet murtuivat 1940-luvulla, kun työnantajat tunnustivat palkansaajien oikeuden järjestäytyä. Vuonna 1971 tuli voimaan laki, jonka mukaan järjestäytymättömien työnantajien on noudatettava alalla vallitsevaa työehtosopimusta. (Kauppinen 2005, 81.)

Vaikka kaikki työntekijät saivat nyt yleissitovien sopimuksien vuoksi työehtosopimuksen mukaiset työehdot ja järjestäytyminen maksoi jäsenmaksun, silti ihmiset liittyivät liittoihin. Työnantajat ja työntekijät kokivat, että järjestäytymällä saa kuitenkin sekä poliittisia että taloudellisia etuja, kuten joukkovoiman ja ansiosidonnaisen työttömyysturvan. Historiasta voidaan päätellä, että järjestäytymiseen on liittynyt erityisen runsaasti poliittista harkintaa, solidaarisuutta

ja yhteisöllisiä arvoja, vaikka nykyään puoluepolitiikka on ainakin toistaiseksi väistynyt taka-alalle järjestöjen toiminnasta. (Kauppinen 2005, 82.)

Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa ei ole edennyt yhtä tasaisesti ja yhtä selvästi talouden mukana kuin muissa Pohjoismaissa. Suomessa yhteiskunnallisilla muutoksilla ja niihin liittyvällä politiikalla on ollut huomattava vaikutus järjestäytymiseen. Suomessa työnantajat ja työntekijät ovat sysäyksellisesti liittyneet yhteiskuntapolitiikkaan, koska muutokset ovat luoneet voimakkaan vastakkaisasettelun. Historiasta voidaan päätellä, että vasemmistohallitusten ja keskitettyjen neuvottelujen kaudet ovat olleet järjestöjen kasvukausia. Porvarihallitusten tavoitteena on ollut heikentää ay-liikkeiden asemaa ja siirtää valtaa työsuhdeasioissa ay-järjestöitä yrityksiin, samalla kun työ- ja sosiaalilainsäädännön kehittäminen jäädytetään tai jopa puretaan jo saavutettuja etuja. (Kauppinen 2005, 111.)

Laajan järjestäytymisen maiden tyypillisiä piirteitä on, että valtiovallan toimet ovat helpottaneet järjestöjen toimintaa, neuvottelujärjestelmä on keskittynyt, työnantajat ovat tunnustaneet yhdistymisoikeuden ja työehtosopimustoiminnan ja ammattiyhdistysliike on pyrkinyt koko toimintansa ajan aikaansaamaan työehtosopimuksia. Tyypillisiä piirteitä ovat myös ammattiyhdistyksien laaja ja vaikutusvaltainen työpaikkaorganisaatio, hyvin institutionalisoitunut neuvottelu- ja työrauhakoneisto liitoissa ja työpaikoilla sekä järjestöjen tarjoamat erityisedut, kuten ansiosidonnainen työttömyysturva ja oikeusapupalvelu. Nämä järjestäytymistä edistävät seikat ovat yhteisiä kaikille Pohjoismaille, joissa järjestäytyminen on jo vanhastaan ollut yleistä. Myös Suomessa esiintyvät nämä kaikki laajan järjestäytymisen tyypilliset piirteet. (Kauppinen 2005, 111–112.)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK, työnantajien uusi keskusjärjestö, syntyi vuonna 2004. Tämä oli merkittävä uudistus työnantajain edunvalvonnan kehittämisessä, joka heijastuu nopeasti myös Suomen työmarkkinamalliin. Taloutta hallitsi tuolloin globalisaatio, kansainvälisen kilpailun lisääntyminen ja voimistuva muuttoliike. Kolmikannan tulevaisuus näyttää valoisalta, jos uusi keskusjärjestö onnistuu neuvottelemaan kansainvälisen kilpailukyvyn säilyttäviä tulosopimuksia, mutta jos näin ei käy, siirrytään helposti muiden Pohjoismaiden

tapaan liittokohtaisiin neuvotteluihin, millä on selvä vaikutus järjestöjen jäsenmääräkehitykseen. (Kauppinen 2005, 112.)

Tällä hetkellä ollaan liittokierroksella, vallassa on porvarihallitus ja työehtosopimuksista on puhuttu paljon. Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja Jussi Järventausta sanoi noin vuosi sitten, että paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on välttämätöntä lisätä. Työehtosopimus jäisi hänen mallissaan pohjaksi, jota sitten paikallisesti muokattaisiin käytäntöön sopivammaksi. (Hulkko 2007.)

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton puheenjohtaja Tuire Santamäki-Vuori toivoisi kolmikantasopimuksien tekemistä. Hän perustelee tulopoliittisten kokonaisratkaisujen tärkeyttä muun muassa sillä, että tupon yhteydessä voidaan edistää myös työlainsäädännöllisiä asioita. Liittokohtaisen sopimisen yhteydessä työmarkkinajärjestöt eivät olisi Santamäki-Vuoren mukaan enää tasavertainen ja aloitteellinen osapuoli lainvalmistelussa, vaan niiden mielipiteitä vain kuultaisiin hallituksen tehdessä ratkaisut yksipuolisesti. Hänen mielestään tupo olisi myös paras keino taata riittävän suuret yleiskorotukset kaikille palkansaajille. (Pajunen 2007a.)

Puhuttaessa työehtosopimuksista, järjestöjen asemasta ja paikallisen sopimisen lisäämisestä tutkija Tapio Bergholm varoittaa, että vahvaa ay-liikettä tarvitaan edelleen puolustamaan jo saavutettuja etuja. Saavutetut edut voidaan ottaa työntekijöiltä pois, ellei niitä ole joku puolustamassa. Näin on jo käynyt muun muassa Yhdysvalloissa. (Pajunen 2007b.)

Tuomo Alasoini, työmarkkinaneuvos ja Helsingin yliopiston dosentti, kirjoitti Kanava-lehdessä suomalaisesta työsopimusjärjestelmästä. Hän vertaili Euroopan unionin maita ja totesi, että Suomi ja Irlanti ovat ainoat EU:n maat, joissa keskusjärjestöjen rooli palkoista sovittaessa on hyvin suuri. Se ei tilastojen valossa ole välttämättä huono asia, mutta globalisoituvassa taloudessa Suomi ei pysty kilpailemaan tuotannontekijöiden alhaisilla yksikkökustannuksilla. Palkallista sopimista on Alasoinin mukaan kehitettävä niin, että luottamus yhteiskuntaan säilyy ja etteivät miesten ja naisten palkkaerot ainakaan kasva. (Alasoini 2007.)

Uusimman mielenkiintoisen puheenvuoron käytti SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen Helsingin Sanomissa 11.1.2008. Hän esitteli oman näkemyksensä tulevaisuuden tupoksi. Tässä ”raamittavassa tuloratkaisussa” haettaisiin tasa-painoa makrotalouden koordinaatiotarpeen ja mikrotalouden liikkumatilan välil-le. Toisin sanoen liitot solmisivat väljän tuloratkaisun, jota paikallisesti tarken-nettaisiin. Näin työntekijät saisivat haluamansa liittoturvan ja työnantajat mah-dollisuuden paikallisen sopimisen lisäämiseen. (Ihalainen 2008.)

Kemianteollisuuden puheenjohtaja Timo Vallitun mielestä ajatus, että kaikesta voitaisiin sopia paikallisesti ja mahdollisesti työntekijäkohtaisesti on mahdoton. Kuitenkin hänen mielestään on asioita, joita on järkevää sopia paikallisesti. Tällaisia asioita ovat muun muassa käytettävät työaika-, palkkaus- ja kannus-tusjärjestelmät. Kemianteollisuus ry:n toimitusjohtaja Martti Niskanen on sa-moilla linjoilla Vallitun kanssa. Hänen mielestään palkkaratkaisuja on kehitet-tävä yksilöllisemmiksi, jotta yksilön osaaminen painottuu ja työpaikat pysyvät Suomessa. Alakohtaisten sopimusten tulisi Niskasen mielestä olla vain raami, jonka sisällä erilaiset yrityskohtaiset ratkaisut ovat mahdollisia. (Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja uhat 2007.)

Työnantajapuoli on hyvin innokkaasti pitänyt esillä paikallisen sopimisen li-säämistä työntekijäpuolen vastatessa kovalla vastustuksella. Voisi kuvitella, että historia toistaa itseään ja nyt porvarihallituksen aikana oikeus paikalliseen sopimiseen kasvaa ja ammattiyhdistysliittojen valtaa kavennetaan. Totta kai toisinkin voi käydä. Joka tapauksessa työehtosopimukset ovat hyvin paljon esillä mediassa tällä hetkellä. Jokaisella tuntuu olevan oma mallinsa siitä, kuinka työ sopimusjärjestelmää tulisi uudistaa. Työehtosopimuksilla on kuiten-kin tärkeä paikka suomalaisessa yhteiskunnassa. Jos paikallinen sopiminen yleistyy, on varmaa, että erot palkoissa ja muissa työehdoissa kasvavat. Jo nyt puhutaan nais- ja miesvaltaisten alojen suurista palkkaeroista ja kaivatusta tasa-arvosta. Jos työehtosopimusten asemaa heikennetään, tilipussienerot varmasti kasvavat. Olisi mielenkiintoista nähdä, kuinka paljon työehtosopi-muksissa keskenään sekä lakiin nähden on eroa tällä hetkellä, jotta pystyisi arvioimaan, miten paljon eroja on mahdollisesti tulevaisuudessa.

Seuraavissa luvuissa selvitetään nykyisten työehtosopimusten eroja laskemalla esimerkkihenkilön vuosiloma-, äitiysloma- ja ylityöajanpalkka kolmen eri työehtosopimuksen ja vastaavan lain mukaisesti. Tuloksia vertaillaan ja koetaan selvittää, onko jonkin työehtosopimuksen mukaan laskettu palkka selvästi muiden mukaan laskettua palkkaa parempi tai huonompi sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Tämän jälkeen tulokset kootaan ja niitä pohditaan sekä arvioidaan tulevaa kehitystä.

3 VUOSILOMA

3.1 Vuosilomapalkka vuosilomalain mukaan

Varmaan kaikki työntekijät odottavat innokkaasti vuosilomiaan. Loman pituus määräytyy työssäolokuukausien mukaan. Vuosilomapäiviä ansaitaan 2,5 työssäolokuukautta kohden, kun työnantajan palveluksessa on oltu koko lomanmääräytymisvuosi. Lomamääräytymisvuosi on 1.4.–31.3. Jos työsuhde on alle vuoden mittainen, ansaitaan vuosilomaa 2,0 päivää kuukaudessa. Koska esimerkkihenkilö on ollut töissä kolme vuotta, oletetaan hänellä olevan täydet loma-ajat ansaittuna eli kolmekymmentä päivää. (L 162/2005.)

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, esimerkiksi kuukaudelta on oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijä on ansainnut säännöllisen palkan lisäksi lomanmääräytymisvuoden aikana muuta palkkaa, on tämä lisättävä vuosilomapalkkaan keskipäiväpalkkaan perustuvan vuosilomapalkan laskentatavan mukaisesti. Tämä muu palkka ei ole palkkaa, joka on määräytynyt tilapäisten olosuhteiden perusteella, kuten ylityökorvaus. (L162/2005.)

Jos työntekijä ei ole vuosilomalla koko palkanmaksukauden aikaa, loma-ajan palkka lasketaan suhteuttaen se loma- ja työssäolajaksoihin. Suhteuttaminen tapahtuu siten, että se vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa. (L162/2005.)

Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka sopimuksen mukaan muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana, työnantaja ja työntekijä saavat työajan muutoksesta sopiessaan sopia siitä, että työntekijän lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden keskimääräisen viikko- tai kuukausipalkan mukaan. Jos viikko tai kuukausipalkkaa saavan työntekijän sopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, hänen lomapalkkansa lasketaan prosentti-perusteisen vuosilomapalkan mukaisesti. (L162/2005.)

Esimerkkihenkilö on lomalla 2.7.2007–27.7.2007, joten hänellä menee lomaansa 24 lomapäivää. Lomapäiviä ovat kaikki arkipäivät eli maanantaista lauantaihin, ellei satu olemaan arkipäiviä, joita tässä ajanjaksossa ei ole. Vuosilomalain mukaan työntekijä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkka myös vuosiloman ajalta. Vuosilomalain mukaan vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. (L162/2005.)

Alla olevassa taulukossa, taulukko 1, Vuosilomapalkka vuosilomalain mukaan, on laskettu esimerkkihenkilön vuosilomapalkka vuosilomalain mukaisesti.

TAULUKKO 1. Vuosilomapalkka vuosilomalain mukaan

Ansaitut vuosilomapäivä	30	
Kesäloman aikana käytetyn vuosilomapäivät	24	
Kesäloman aikana menetetyt työpäivät	20	
Heinäkuussa 2007 normaalityöpäiviä	22	
Kuukausipalkka	2 500 €	
<u>kuukausipalkka * käytetyt lomapäivät</u>	=	lomapalkka
kuukauden normaalityöpäivät		
<u>2500*20</u>	=	2 273,73 €
22		

Loppu kuukausipalkasta 2 500 € - 2 273,73 € = 226,27 € maksetaan niistä kahdesta päivästä, jotka työntekijä ehtii olla heinäkuun aikana töissä. (Eskola 2004, 131.)

3.2 Vuosilomapalkka yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus parantaa vuosilomalain säännöksiä muutamilla tavoilla. Parannukset koskevat muun muassa lomapäivien ansaintaa ja lomarahaa.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan työntekijä ansaitsee kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta vuosilomaa vuosilomalain mukaisesti. Hän voi kuitenkin ansaita kolme arkipäivää vuosilomaa kuukaudelta, jos hänellä on maaliskuun loppuun mennessä palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 15 vuotta. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 16–17.)

Työntekijä saa vuosittain kolme ylimääräistä vuosilomapäivää. Ehtona tähän on, että työntekijällä on maaliskuun loppuun mennessä vähintään 3 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa nykyisellä työnantajalla tai yhteensä vähintään 10 vuotta palveluslisään oikeuttavaa palvelusaikaa. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 17.)

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa kuukausipalkkalaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, lisät vaikuttavat vuosilomapalkkaan. Tuntikohtaiset lisät otetaan huomioon prosenttimääräisesti. Prosentti on sama kuin lomanmääräytymisvuoden aikana maksettujen lisien suhde säännöllisiin palkkoihin. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 18.)

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan käyttäen jakajana 25:tä ja kertojana lomapäivien lukumäärää, aivan kuten aiemmin vuosilomalaisissa oli käytäntönä. Paikallisesti voidaan sopia osakuukauden palkanlaskusäännön käyttämisestä. Jos yhteenlasketut loma- ja kuukausipalkkaosuudet eivät vastaa toisiaan, tehdään seuraavassa palkanlaskennassa tasaus. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 18.)

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkastaan. Lomarahaa ei makseta vuosittaisista kolmesta ylimääräisestä vuosilomapäivästä, vaikka hän olisikin nämä ansainnut. Lomaraha lasketaan heinäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan pääasiassa elokuun palkanmaksun yhteydessä. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 19.)

Lomarahan edellytyksenä on, että työntekijä palaa lomalta takaisin työhön ja lähtee lomalle määrättyä aikana. Lomarahaa maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksesta, jos työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa yhtäjaksoisesti neljä kuukautta. Lomarahaa ei makseta, jos työntekijä ei noudata irtisanomisaikaa tai on itse purkanut määräaikaisen työsopimuksen. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 19.)

Alla olevassa taulukossa, taulukko 2, Vuosilomapalkka yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan, on laskettu esimerkkihenkilön vuosilomapalkka tämän työehtosopimuksen mukaisesti.

TAULUKKO 2. Vuosilomapalkka yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan

Vuosilomapalkka:		
Ansaitut vuosilomapäivät	30	
Kesäloman aikana käytetyt vuosilomapäivät	24	
Kuukausipalkka	2 500 €	
Työehtosopimuksen vakiojakaja	25	
<u>kuukausipalkka * käytetyt lomapäivät</u>	=	lomapalkka
25		
<u>2500*24</u>	=	2 400 €
25		
Lomarahaa:		
2 400 € * 50%	=	1 200 €
YHTEENSÄ:		
2 400 € + 1 200 €	=	3 600,00 €

Vuosiloman ajalta palkkaa maksetaan 3 600,00 euroa, josta 2 400,00 euroa ennen lomaa ja 1 200,00 euroa elokuun palkanmaksun yhteydessä. Lopun kuukausipalkasta 2 500 € - 2 400 € = 100 € työntekijä saa niistä kahdesta päivästä, jotka hän ehtii olla töissä heinäkuun aikana.

Esimerkkihenkilöllämme ei ollut yleistyksestä johtuen säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, joka olisi korottanut vuosilomapalkkaa. On kuitenkin otettava huomioon, että monilla tämän alan työntekijöillä työtä on iltaisin sekä viikonloppuisin ja silloin lisät vaikuttavat vuosilomapalkkaan.

3.3 Vuosilomapalkka suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan

Suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksen mukaan vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu yhteistä päivää, jolloin vuosilomapalkka maksetaan. Vuosilomapalkka lasketaan kuukausipalkkaisella työntekijällä siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä. Koska käytetään jakajaa 25, voi palkka olla eri kuin normaali kuukausipalkka. Tällöin palkka tasataan lomaa seuraavan palkanmaksun yhteydessä. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 40.)

Toimihenkilölle, joka on tehnyt jatkuvasti tai säännöllisesti vuorotyötä, maksetaan vuosiloman ajalta vuorotyölisän perusteella laskettu keskimääräinen päiväpalkka. Tähän otetaan mukaan säännöllisesti toistuvat lisät. Jos toimihenkilölle maksetaan palkanlisistä kiinteitä kuukausikorvauksia, esimerkiksi ylityöstä, on nämä maksettava myös vuosiloman aikana. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 40.)

Toimihenkilölle maksetaan suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksen mukaan 50 % lomarahaan vuosilomalain mukaan lasketusta lomapalkasta. Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksun yhteydessä, ja puolet sen palkan maksun yhteydessä, jolloin maksetaan palkka ensimmäiseltä loman jälkeiseltä työpäivältä. Jos työsuhde päättyy ennen lomarahaan maksupäivää, on lomaraha maksettava työsuhteen päättyessä. Paikallisesti voidaan sopia, että lomarahaan voi vaihtaa myös vapaaseen. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 41.)

Lomarahan suuruinen korvaus maksetaan myös työsuhteen päättyessä, paitsi jos työsuhde päättyy koeaikana. Lomarahaa ei makseta myöskään silloin, jos päättyvä työsuhde on alle vuoden mittainen määräaikainen työsuhde. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 41.)

Alla olevassa taulukossa, taulukko 3, Vuosilomapalkka suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksen mukaan, on laskettu esimerkkihenkilön vuosilomapalkka tämän työehtosopimuksen mukaan.

TAULUKKO 3. Vuosilomapalkka suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksen mukaan

Vuosilomapalkka:		
Ansaitut vuosilomapäivät	30	
Kesäloman aikana käytetyt vuosilomapäivät	24	
Kuukausipalkka	2 500 €	
Työehtosopimuksen vakiojakaja	25	
<u>kuukausipalkka * käytetyt lomapäivät</u>	=	lomapalkka
25		
<u>2500*24</u>	=	2 400 €
25		
Lomaraha:		
2 400 € * 50 %	=	1 200 €
YHTEENSÄ:		
2 400 € + 1 200 €	=	3 600,00 €

Vuosiloman ajalta palkkaa maksetaan yhteensä 3 600 euroa, josta 3 000 euroa ennen lomaa ja 600 euroa seuraavan työpäivän palkanmaksun yhteydessä. Kuukausipalkasta loppuosa eli 2 500 € - 2 400 € = 100 € maksetaan niistä päivistä, jotka esimerkkihenkilö ehtii olla heinäkuunaikana töissä.

3.4 Vuosiloma LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan

LVI-toimialan työehtosopimuksessa ei sanota mitään kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkasta. Työehtosopimuksessa on kerrottu ainoastaan tuntipalkkalaisen vuosilomapalkan laskentatapa, jota käytetään myös ylityökorvausten laskennassa. Jos työehtosopimuksessa ei mainita jostain asiasta mitään, silloin se tehdään lain mukaan, tässä tapauksessa vuosilomalain mukaan. (LVI-toimialan työehtosopimus 2007, 38–43.)

Lomaraha on LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan 50 prosenttia lomajan palkasta. Puolet lomarahasta maksetaan lomalle lähdettäessä ja loput sen palkan yhteydessä, jolloin maksetaan palkka ensimmäiseltä loman jälkeiseltä työpäivältä. Jos loma pidetään pätäkissä, maksetaan lomaraha aina jokaisen pätjän osalta erikseen tai viimeisen pätjän jälkeen. Lomarahan voi yrityksessä niin sovittaessa vaihtaa palkalliseksi työssäolon veroiseksi vapaaksi. (LVI-toimialan työehtosopimus 2007, 39,41.)

Jotta työntekijä saa loman jälkeen maksettavan lomarahan, täytyy hänen aloittaa vuosilomansa sovittuna ajankohtana ja palata töihin heti vuosiloman päätyttyä. Muutamia poikkeuksia töihin palaamisvelvoitteeseen on, mutta koska esimerkkihenkilö palaa töihin heti vuosiloman päätyttyä, saa hän lomarahan normaalisti. Lomakorvausta ei makseta, jos työsuhde on määräaikainen. (LVI-toimialan työehtosopimus 2007, 39–41.)

Seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon, taulukko 4, Vuosilomapalkka LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan, on laskettu kuukausipalkkaisen esimerkkihenkilön vuosilomapalkka tämän työehtosopimuksen mukaisesti.

TAULUKKO 4. Vuosilomapalkka LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan

Vuosilomapalkka:		
Ansaitut vuosilomapäivä	30	
Kesäloman aikana käytetyt vuosilomapäivät	24	
Kesäloman aikana menetetyt työpäivät	20	
Heinäkuussa 2007 normaalityöpäiviä	22	
Kuukausipalkka	2 500 €	
<u>kuukausipalkka * käytetyt lomapäivät</u>	=	lomapalkka
<u>kuukauden normaalityöpäivät</u>		
<u>2500*20</u>	=	2 272,73 €
22		
Lomaraha:		
2 273 € * 50 %	=	1 136,87 €
YHTEENSÄ:		
2 273 € + 1 136 €	=	3 410,60 €

Esimerkkihenkilö saa ennen vuosiloman alkua 2 841,16 euroa, eli vuosilomapalkkansa ja puolet lomarahasta. Töihin palattua hän saa 569,44 euroa eli loput lomarahasta. Yhteensä palkkaa vuosilomanajalta hän saa 3 410,60 euroa. Kuukausipalkan loppuosan 2 500 € - 2 272,73 € = 227,27 € työntekijä saa niistä kahdesta päivästä, jotka hän ehtii olla työssä heinäkuussa.

3.5 Vuosilomapalkkojen vertailu

Vuosilomapalkat jakaantuivat kahteen leiriin. Ainoastaan LVI-toimialan vuosilomapalkka laskettiin täysin samalla tavalla kuin vuosilomalaissa lasketaan. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen sekä suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukainen vuosilomapalkka lasketaan vanhan vuosilomalain mukaisella vakiojakajalla 25. Tällöin saavutettiin 2 400 euron vuosilomapalkka. Vuosilomalain ja LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan lasketuksi vuosilomapalkaksi saatiin 2 272,73 euroa. Tämän mukaan yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen sekä suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimusten mukainen vuosilomapalkka on työntekijälle edullisin. Työnantaja taas laskisi kustannussyistä palkan mie-

lellään uuden vuosilomalain mukaan, vaikka jakajan 25 unohtaminen koettaisiinkin vaikeaksi.

Kaikissa kolmessa työehtosopimuksessa on lomaraha, joka on 50 prosenttia vuosilomapalkan suuruudesta. Tämän mukaan työntekijälle on edullisempaa kuulua jonkin työehtosopimuksen piiriin. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan lomakorvausta ei makseta työsuhteen päättyessä alle neljän kuukauden työsuhteesta. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöillä lomakorvausta ei makseta työsuhteen päättyessä, jos on alle vuoden mittainen määräaikainen työsuhde. LVI-toimialalle määräaikaisille päättyville työsuhteille ei makseta ollenkaan lomarahaa. Lyhyissä työsuhteissa yksityisen sosiaalipalvelualan lomakorvauksen maksuvelvollisuus syntyy aikaisemmin kuin muiden työehtosopimusten.

Eroa oli myös lomarahan maksun ajankohdassa. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden sekä LVI-toimialan työehtosopimusten mukaan lomarahasta puolet maksetaan ennen loma-aikaa vuosilomapalkan yhteydessä. Loput maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin maksetaan loman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan lomaraha maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä.

Raha on sitä arvokkaampaa, mitä aikaisemmin sen saa käsiinsä. Tämän mukaan suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden sekä LVI-toimialan työehtosopimusten lomarahan maksuajankohta on työntekijälle edullisempi kuin yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan maksettu. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden sekä LVI-toimialan lomarahan voi saada esimerkiksi jo kesäkuussa, kun taas yksityisen sosiaalipalvelualan lomarahaa joutuu aina odottamaan elokuuhun asti.

Työnantajan näkökulmasta katsottuna yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus on loma-aikaa maksuajankohdan kannalta selkein. Kaikille työntekijöille, jotka lomarahaan ovat oikeutettuja, maksetaan lomaraha elokuussa. Palkanlaskijan ei tarvitse miettiä, kuka on milloinkin oikeutettu ja mihinkä osaan lomarahastaan. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden sekä LVI-toimialan työntekijät saavat lomarahansa yleensä kahdessa osassa ja mah-

dollisesti koko kesälomakauden jokaisen palkanmaksun yhteydessä jollekin työntekijälle on maksettava lomarahaa. Tämä velvoittaa palkanlaskijan erityiseen tarkkaavaisuuteen.

4 PERHEVAPAAT

4.1 Perhevapaat työsopimuslain mukaan

Työsopimuslain neljännen luvun mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Työntekijän pitää ilmoittaa työnantajalle kaksi kuukautta ennen perhevapaalle jäämistä sen ajankohta. Äitiyslomalle jäämisen ajankohtaa voi perustellusta syystä normaalisti muuttaa kuukauden muutosaikataulua noudattaen. Jos nopeammin tapahtuva muutos on lapsen tai vanhempien terveydentilan vuoksi välttämätön, pitää muutos ilmoittaa mahdollisimman pian. (L 55/2001b.)

Kun raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja äiti on asunut ennen laskettua aikaa vähintään 180 päivää Suomessa, syntyy oikeus äitiysrahaan. Lakisääteinen äitiysloma on 150 arkipäivää jakautuneena 30 päivää ennen synnytystä ja 75 synnytyksen jälkeen. Isyysloma on 18 arkipäivää. Vanhempainvapaa on enimmäismäärältään 158 arkipäivää, jolloin vanhempainrahaa maksetaan sairausvakuutuksen päivärahan mukaisesti. Vanhempainvapaalla voi olla vain toinen vanhemmista kerrallaan. Vanhempainvapaa pidetään tavallisesti äitiysloman jälkeen. (Eskola 2004, 142–142.)

Vanhempainvapaa tulee voida pitää enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Ottolapsen vanhempainvapaaseen koskevat samat säännökset kuin biologisen lapsen vanhempainvapaaseen. (L 55/2001b.)

Työtä äitiysrahakaudella saa työnantajan suostumuksella tehdä, jos työ ei vaaranna äidin, sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tätä työtä ei saa kuitenkaan tehdä kaksi viikkoa ennen ja jälkeen synnytyksen. Äitiysrahakaudella tehtävän työn saa työnantaja tai työntekijä keskeyttää milloin tahansa. (L 55/2001b.)

Hoitovapaata työntekijällä on oikeus pitää siihen saakka, kun hänen lapsensa tai muu samassa taloudessa vakituiseen asuva lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaata voi pitää enintään kahdessa osassa kerrallaan vähintään kuukauden, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi useammasta tai kuukautta lyhemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista kerrallaan, mutta äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata. (L 55/2001b.)

Työntekijä voi saada myös osittaista hoitovapaata. Tämä edellyttää, että työntekijä on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana. Osittaista hoitovapaata voi saada lapsensa tai muun taloudessa vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun. Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Joissakin rajoitetuissa tapauksissa työnantaja voi kieltäytyä osittaisen hoitovapaan antamisesta. Perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava työsopimuksen mukaista vastaavaa muuta työtä. (L 55/2001b.)

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa perhevapaiden ajalta. Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetytys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella. (L 55/2001b.)

Päivärahanetuksien määrä on 70 prosenttia työntekijän verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 26 720 euroa. Tämän ylittävistä osasta 41 110 euron vuosituloon päivärahaetuuden määrä on 40 prosentin mukaan. 41 110 euroa ylittävistä vuosityötulo-osasta päivärahaetus on 25 prosenttia. (L 1224/2004)

Äitiysrahaa korotettiin ensimmäisen 56 arkipäivän ajalta lakimuutoksella vuonna 2007. (Äitiysraha 2007.) Äitiysrahan määrä on 56 ensimmäisen arkipäivän ajalta 90 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 41 110:tä euroa. Äidille mak-

settavan vanhempainrahan määrä on 30 ensimmäisen arkipäivän ajalta 75 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 41 110:tä euroa. Arkipäivät ovat muita päiviä kuin sunnuntai-, pyhä- tai arkipyhäpäiviä. Sairausvakuutuslain mukaan työnantajalla on oikeus äitiyspäivärahaan, jos hänellä on palkanmaksuvelvoite tältä ajalta. (L 1224/2004.)

Esimerkkihenkilön palkka kuukaudessa on 2 500 euroa, joten se on vuodessa noin 30 000 euroa (valitettavasti täsmälleen oikeaa verotuksessa ollutta määrää ei ole käytettävissä, ja siksi lasketaan 30 000 euron mukaan). Esimerkkihenkilö saa koko kuukauden 1.10.–31.10.2007 ajan palkkaa 90 prosentin mukaan, koska arkipäiviä tässä ajassa on vain 27. Myöskään vuosityötulot eivät ylitä 41 110 euron rajaa. Lisäksi hän on Suomen kansalainen ja asunut koko elämänsä ajan Suomessa.

Alla olevassa taulukossa, taulukko 5, Äitiysloman palkka lain mukaan, on laskettu esimerkkihenkilön palkka, tässä tapauksessa päiväraha, jonka hän tulee saamaan ensimmäisen äitiyslomakuukauden aikana.

TAULUKKO 5. Äitiysloman palkka lain mukaan

Kuukausipalkka	2 500
Vuosipalkka 2500 * 12	30 000
Oikeutettu prosentti	90 %
Vuosityötulojen kolmasosatasosa eli jakajana 300	
Äitiysrahan määrä 56 ensimmäiseltä arkipäivältä:	
$30\,000 * 90\% =$	90
300	
Koska arkipäiviä on	27
Palkkaa maksetaan:	
$27 * 90 =$	2 430,00 €
Päiviä jää jäljelle:	
$56 - 27 = 29$ (eli 5.12.2007 asti)	

Esimerkkihenkilö tulee saamaan ensimmäisen äitiyslomakuukauden ajalta äitiysrahaa edelliselle sivulla olevan laskelman mukaan 2 430 euroa, jonka hän saa myös seuraavalta kuukaudelta. Kun 56 päivää tulee täyteen 5.12.2007, vanhempainlomakaudesta hän saa 30 arkipäivää 75 prosenttia, eli $30\,000/300 \cdot 75\% = 75$ euroa per päivä. Tämän jälkeen, eli 15.1.2008 lähtien, hän saa loppujen perhevapaapäivien ajalta 70 prosentilla 26 720 euron vuosityötuloihin saakka ja sen ylittävän osan $30\,000 - 26\,720 = 3\,280$ euroa 40 prosentilla. Lopun vanhempainvapaan ja mahdollisen hoitovapaan ajan esimerkkihenkilö saa päivärahaa $26\,720/300 \cdot 70\% + 3\,280/300 \cdot 40\% = 66,72$ euroa per päivä.

4.2 Perhevapaat yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa käsitellään varsin vähän perhevapaita ja äitiyslomaa. Työehtosopimuksessa mainitaan, että äitiysvapaat määräytyvät työsopimus- ja sairausvakuutuslakien mukaan. Työnantajan tulee hakea äitiyspäivärahaa itselleen palkanmaksun ajalta. Työntekijän on viipymättä toimitettava tarpeelliset selvitykset, jotta työnantaja pystyy hakemaan äitiyspäivärahoja itselleen. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 23.)

Äitiysvapaan alusta lukien työntekijälle maksetaan varsinaista säännöllistä palkkaa 72 arkipäivältä, silloin kun työntekijä on ollut työsuhteessa vähintään kolme kuukautta. Varsinainen säännöllinen palkka tarkoittaa työntekijän kuukausipalkkaa lisättyinä kuukausittain maksettavina samansuuruisina lisiinä. Varsinaiseen säännölliseen palkkaan ei lasketa tuntikohtaisia lisiä, kuten yli-työ, ilta- ja sunnuntaikorotuksia. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 23.)

Esimerkkihenkilö on ollut töissä kolme vuotta, joten hän on oikeutettu saamaan äitiysvapaan alusta lukien 72 arkipäivältä säännöllistä palkkaa. Arkipäiväiän ovat kaikki muut päivät paitsi sunnuntait ja arkipyhät. Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa, taulukko 6, Äitiysloman palkka yksityisen sosiaalipal-

velualan mukaan, on laskettu esimerkkihenkilön ensimmäisen kuukauden palkka äitiysloman ajalta.

TAULUKKO 6. Äitiysloman palkka yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan

Kuukausipalkka	2 500	
Oikeutta palkalliseen äitiyslomaan	72	päivää
1.10. – 31.10.2007 arkipäiviä	27	päivää
Saa 1.10. – 31.10.2007 palkkaa	2 500 €	
Täyden palkan päiviä jää:		
72 - 27 = 45 (eli 27.12.2007 saakka)		

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan esimerkkihenkilö saa lokakuussa 2007 normaalin kuukausipalkan. Lisäksi hän tulee saamaan normaalin kuukausipalkan myös marraskuulta ja suurimmasta osasta joulukuuta. Joulukuun lopusta lähtien hän ei ole enää oikeutettu saamaan palkkaa, vaan lakisääteisiä perhevapaiden päivärahoja.

4.3 Perhevapaat suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi annetaan suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan se aika, johon työntekijä on sairausvakuutuslaissa oikeutettu. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta, jos työntekijä olisi muutenkin oikeutettu saamaan vastaavalta ajalta tämän palkan. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työsuhteessa yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Myös alle kouluikäisen lapsen adoptoinnissa nainen saa kolmen kuukauden palkallisen äitiysvapaata vastaavan loman. Isyysvapaan ajalta ei makseta palkkaa. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 34.)

Äitiysvapaalta työntekijä palaa ensisijaisesti niihin tehtäviin, joissa oli ennen vapaan alkua. Jos näitä tehtäviä ei ole tarjota, on järjestettävä muita samantasoisia tehtäviä. Jos tämäkään ei onnistu, on järjestettävä muuta työtä. Siltä ajalta kun työnantaja on maksanut palkkaa äitiysvapaan aikana, on työnantaja oikeutettu saamaan palautuksena tulevan päivärahan. Työnantajan saama osuus päivärahasta on enintään se, jonka hän on työntekijälle palkkana maksanut. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 34–35.)

Yksityiskohtana äitiysvapaa-ajan palkanmaksusta suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on mainittu palkanmaksun velvollisuudesta lomautuksen ajalta. Jos lomautusilmoitus on annettu, ennen kuin toimihenkilö on ilmoittanut raskaana olostaan, ei lomautuksen alkamisen jälkeen tarvitse maksaa äitiysvapaan palkkaa. Vastaavasti, jos toimihenkilö on ilmoittanut olevansa raskaana ennen työnantajan lomautusilmoitusta, ei lomautus vaikuta mitenkään äitiysvapaan palkanmaksuun eli palkka maksetaan koko ajalta normaalina. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 35.)

Esimerkkihenkilö on ollut töissä yli kuusi kuukautta ennen synnytystä ja kaikki muutkin äitiyslomapalkan saamisen ehdot täyttyvät, joten hän on oikeutettu suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan kolmen kuukauden täyteen palkkaan äitiysloman ajalta. Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa, taulukko 7, Äitiysloman palkka suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan, palkan suuruus ja kesto on laskettu.

TAULUKKO 7. Äitiysloman palkka suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan

Kuukausipalkka	2 500	
Oikeutta palkalliseen äitiyslomaan	3	kuukautta
1.10. – 31.10.2007	ensimmäinen kuukausi	
Saa 1.10. – 31.10.2007 palkkaa	2 500,00 €	
Täyden palkan kuukausia jää:		
3 - 1 = 2 (eli marras- ja joulukuu 2007)		

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan esimerkkihenkilö saa lokakuulta normaalin palkan. Hän saa myös marras- ja joulukuulta täyden palkan. Vuoden 2008 alusta lähtien hän ei ole enää oikeutettu saamaan palkkaa vaan ainoastaan lakisääteisiä perhevapaiden päivärahoja.

4.4 Perhevapaat LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan

Äitiyslomasta ei LVI-toimialan työehtosopimuksessa mainita kovinkaan paljon. Siinä todetaan vain, että jos työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysloman ajalta palkka 56 päivän ajanjaksolta. Työnantaja on oikeutettu nostamaan vastaavalta ajanjaksolta työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan tulevan päivärahan. (LVI-toimialan työehtosopimus 2005, 44.)

Esimerkkihenkilö on ollut töissä kolme vuotta, joten hän on oikeutettu LVI-alan työehtosopimuksen mukaan saamaan äitiysloman ajalta 56 päivää täyttä palkkaa. Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa, taulukko 8, Äitiysloman palkka LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan, palkan suuruus ja kesto on laskettu.

TAULUKKO 8. Äitiysloman palkka LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan

Kuukausipalkka	2 500	
----------------	-------	--

Oikeutta palkalliseen äitiyslomaan	56	päivää
1.10. – 31.10.2007 arkipäiviä	27	päivää
Saa 1.10. – 31.10.2007 palkkaa	2 500,00 €	
Täyden palkan päiviä jää:		
56 - 27 = 29 (eli 5.12.2007 saakka)		

Esimerkkihenkilö saa LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan äitiysloman ensimmäiseltä kuukaudelta normaalin kuukausipalkan. Täyden kuukausipalkan hän saa myös seuraavalta kuukaudelta. Joulukuulta 2007 hän saa täyttä palkkaa vain viidenteen päivään saakka, jonka jälkeen hän on oikeutettu saamaan vain sairausvakuutuslain mukaisia vanhempainpäivärahoja.

4.5 Perhevapaapalkkojen vertailu

Lain mukaan äitiysloman ajalta ei tarvitse maksaa palkkaa, vaan silloin saadaan sairausvakuutuslain mukaista ansioon sidottua päivärahaa. Kuitenkin kaikki käsitellyt työehtosopimukset määräisivät työnantajan maksamaan palkkaa. Ensimmäisen äitiyslomakuukauden palkka oli kaikkien työehtosopimusten mukaan laskettuna sama 2 500 euroa. Sairausvakuutuslaki määräisi maksamaan lähes saman eli 2 430 euroa. Eroja tulee sinä, kuinka kauan täyttä palkkaa maksetaan.

Lain mukaan esimerkihenkilö tulee saamaan ensimmäisen äitiyslomakuukauden ajalta äitiysrahaa 2 430 euroa, jonka hän saa myös seuraavalta kuukaudelta. Kun 56 päivää tulee täyteen 5.12.2007, vanhempainlomakaudesta hän saa 30 arkipäivää 75 prosentilla, eli 75 euroa per päivä. Tämän jälkeen, eli 15.1.2008 lähtien, hän saa loppujen perhevapaapäivien ajalta 66,72 euroa per päivä.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan täyttä palkkaa maksetaan 72 arkipäivältä. Kun äitiysloma aloitetaan 1.10.2007, saa työntekijä

täyttää palkkaa 27.12.2007 saakka. Tämän jälkeen hän saa sairausvakuutuslain mukaisia päivärahoja.

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan täyttää palkkaa saa kolme kuukautta äitiysloman alusta lukien. Nyt esimerkkihenkilö saa täyden palkan loka-, marras- ja joulukuulta ja vasta tammikuun alusta on oikeutettu pelkästään päivärahaan. LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan esimerkkihenkilö saa täyttää palkkaa ainoastaan 5.12.2007 saakka, sillä työehtosopimus velvoittaa maksamaan normaalin palkan vain 56 arkipäivältä.

Suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksen mukaan työntekijä saa kauden täyttää palkkaa perhevapaiden aikana. Yksityinen sosiaalipalveluala maksaa vain muutaman päivän vähemmän täyttää palkkaa, kun taas LVI-toimiala lähes kuukauden vähemmän. Lakiin verrattuna suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksen mukaan laskettu palkka on kolmen kuukauden aikana useita satoja euroja parempi. Myös vähiten aikaa täyttää palkkaa maksava LVI-toimiala maksaa ensimmäisen kolmen kuukauden aikana yhteensä noin 150 euroa parempaa palkkaa kuin laki edellyttää.

Kiinnostava piirre työehtosopimuksissa oli se, että yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa palkanmaksuun äitiysloman ajalta oli velvollisuus vain, jos työntekijä oli ollut työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden ja LVI-toimialan työehtosopimuksissa raja-aika on kuusi kuukautta. Tästä näkökulmasta katsottuna yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus on työntekijälle edullisin ja vastaavasti sitouttaa työnantajan hyvinkin nopeasti työsuhteen alussa palkanmaksuvelvoitteeseen äitiysloman ajalta.

Huomattavaa on, että työehtosopimuksissa ei ole paljon sopimuksia perhevapaista. Lähinnä niihin on lueteltu lain mukaiset asiat, kuten oikeus palata vanhaan työhön. Suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksessa on huomautus lomautuksien vaikutuksesta palkan maksuun. Työntekijän kannattaa ilmoittaa epävakaisissa työolosuhteissa mahdollisimman pian suunnitelmansa äitiyslomalle jäämisestä, sillä jos lomautusmääräys tulee ennen tiedon kertomista, ei työntekijä ole oikeutettu saamaan palkkaa äitiysloman ajalta.

LVI-toimiala on miesvaltainen, joten siellä ei ole ehkä ole työehtosopimusneuvotteluissa äitiysloma-asiat tuntuneet niin tärkeiltä, kun yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusneuvotteluissa, koska se taas on hyvinkin naisvaltainen ala. Tämä voisi selittää tätä lähes kuukauden palkanmaksuvelvollisuuden eroa.

Työnantaja saa äitiyspäivärahan ja muut mahdolliset päivärahat kuten vanhempainpäivärahan, jos hän on veloitettu maksamaan palkkaa äitiys- ja vanhempainloman ajalta. Tosiasiassa työnantaja ei joudu "omasta pussistaan" aluksi maksamaan paljon, sillä alkuun päiväraha on aika lähelle sama kuin palkka. Tosin mitä pidemmälle vanhempainvapaalle mennään, sitä pienemmäksi käy päivärahan määrä ja yritykselle tulevat kulut suurenevät.

5 YLITYÖT

5.1 Ylityöt lain mukaan

Ylityöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan ylittävää aikaa. Ylityön tekeminen edellyttää aina työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta. Jos työntekijän työaika on lain pääsäännön mukainen, ylityötä on vuorokaudessa kahdeksan tunnin ylittävä työ samoin kuin viikossa 40 tunnin ylittävä työ. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi. Jaksotyössä ylityö on tasoittumisjaksokohtaista. (L 605/1996.)

Ylityölle on asetettu enimmäismäärät. Ylityötä saa tehdä neljän kuukauden aikana 138 tuntia, mutta vuodessa enintään 250 tuntia. Neljän kuukauden enimmäismäärää ei saa millään perusteella ylittää, mutta vuosittaisen ylityön enimmäismäärä voi paikallisen sopimisen vuoksi ylittyä 80 tuntia. (Eskola 2004, 111.)

Lisä- ja ylityöstä on maksettava vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla korotettu palkka ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka. Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi joko osittain tai kokonaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. (L 605/1996.) Ylityön perustuntipalkka lasketaan kuukausipalkkalaiselle työntekijälle tuntipalkan perusteella. Ylityön perustuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka kuukauden säännöllisillä työtunneilla. (Eskola 2004, 115.)

Esimerkkihenkilö tekee töitä 8 tuntia päivässä maanantaista perjantaihin. Syykuun 7. päivänä hän oli töissä 9 tuntia ja 14. päivänä 11 tuntia. Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa, taulukko 9, Ylityökorvaus työaikalain mukaan, on laskettu, paljonko ylityökorvausta maksetaan.

TAULUKKO 9. Ylityökorvaus työaikalain mukaan

		pe 7.9.	pe 14.9.	
Normaalityöaika		8	8	
Tehty työaika		9	11	
Vuorokautinen ylityö		1	3	
Korvaus 50 %		1	2	
Korvaus 100 %			1	
Syyskuussa olisi pitänyt tehdä tunteja			20*8=160	
Kuukausipalkka			2 500	
	kuukausipalkka	=ylityön perustuntipalkka		
	kuukauden säännölliset työtunnit			
		$\frac{2500}{160}$	=	15,63
		pe 7.9.	pe 14.9.	
	Peruspalkka	15,63	46,88	
	Korvaus 50 %	7,82	15,63	
	Korvaus 100 %		15,63	
		23,45	78,13	
	23,45+78,13=	101,58 €		

Ylityökorvausta maksetaan siis 101,58 euroa normaalin kuukausipalkan päälle.

5.2 Ylityöt yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen ylityökohta alkaa sanoin: Ylityötä saadaan teettää työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa. Kokonaisuudessaan yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksessa ei ylityöasioissa ole kovinkaan suuria poikkeuksia lakiin nähden. Poikkeukset koskevat enimmäkseen työaikaa. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 10.)

Vuorokautista ylityötä yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksen mukaan on yleistyössä yli kahdeksan tunnin ja toimistotyössä seitsemän tuntia ja neljä-

kymmentä minuuttia ylittävä työ. Kahdesta ensimmäisestä ylitystunnista on maksettava 50 prosentin korotus ja tämän jälkeisiltä tunneilta sadalla prosentilla korotettu palkka. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 10.)

Viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään yleistyöajassa yli 38 1/3 tuntia viikossa ja toimistotyössä yli 37,5 tuntia viikossa. Edellytyksenä on, että tämä ylityö ei ole vuorokautista ylityötä, eli käytännössä viikoittainen ylityö tapahtuu esimerkiksi vapaapäivinä. Viikoittaisen ylityön korvauksena on kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 10.)

Jaksotyössä ylityötä on työ, jota tehdään yli työehtosopimuksen mukaisen keskimääräisen viikoittaisen enimmäistyöajan. Tästä maksetaan kultakin kolmen viikon ajanjaksolta kahdeksaltatoista ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 11.)

Yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksen mukaan kaikissa palkkaustavoissa ylityökynnys alenee, jos työjaksoon kuuluu arkipyhiä. Ylityökynnys alenee myös silloin, jos työjaksossa on ennalta tiedettyjä tai yllättäviä poissaoloja. Alennetun ylityökynnyksen laskutapa on esitelty työehtosopimuksessa. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 11–12.)

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan kuukausipalkka jaetaan tuntipalkaksi samalla tavalla kuin työaikalaissa. Jos esimerkkihenkilömme tekisi esimerkiksi 36 tunnin ja 15 minuutin työviikkoa, olisi jakaja 153. Nyt jakajaksi tulee kuitenkin 160. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 13.)

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan vaihtaa vastaavilla prosenteilla korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Tähän tarvitaan sekä työnantajan että työntekijän suostumus. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007, 13.)

Alla olevassa taulukossa, taulukko 10, Ylityö yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan, on esitelty yleistyötä tekevän esimerkkihenkilön ylityökorvaus. Koska esimerkkihenkilö on tehnyt vain vuorokautista ylityötä ja hänellä on 160 tuntia viikossa työtä, ei eroa työaikalain mukaan laskettuun ylityökorvaukseen tule.

TAULUKKO 10. Ylityö yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan

		pe 7.9.	pe 14.9.	
Normaalityöaika		8	8	
Tehty työaika		9	11	
Vuorokautinen ylityö		1	3	
Korvaus 50 %		1	2	
Korvaus 100 %			1	
Syyskuussa olisi pitänyt tehdä tunteja			20*8=160	
Kuukausipalkka			2 500	
	<u>kuukausipalkka</u>	=ylityön perustuntipalkka		
kuukauden säännölliset työtunnit				
	<u>2500</u>	=	15,63	
	160			
		pe 7.9.	pe 14.9.	
	Peruspalkka	15,63	46,88	
	Korvaus 50 %	7,82	15,63	
	Korvaus 100 %		15,63	
		23,45	78,13	
	23,45+78,13=	101,58 €		

Ylityökorvausta maksetaan siis 101,58 euroa normaalin kuukausipalkan päälle.

5.3 Ylityöt suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan ylityötä on pääsääntöisesti kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa ylittävä työ. Vuorokautisen ylityön kahdelta ensimmäiseltä tunnilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka. Tämän jälkeisiltä tunneilta on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 24.)

Viikoittainen ylityö korvataan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta korottamalla palkkaa 50 prosentilla. Kahdeksan tuntia ylittävä ylityönosuus korvataan korottamalla palkkaa 100 prosenttia. Jos toimihenkilö siirtyy työvuorosta tai työaikamuodosta toiseen, viikoittaista ylityötä on silloin se työaika, joka ylittää 40 tuntia viikossa. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 24–25.)

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan lauantapäivinä sekä pyhä- ja juhlapäivien aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan aina 100 prosentilla korotettu palkka. Joulun- ja juhannusaattona sekä pääsiäislauantaina tehty viikoittainen ylityö korvataan aina 100 prosentilla korotettuna. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 24.)

Ylityökorvaus voidaan maksaa suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan kiinteänä kuukausikorvauksena vaihtamalla vastaavaan vapaaseen tai joustovapaaseen. Vapaa-aika on käytettävä kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 24.)

Jos toimihenkilö jää ylityöhön, joka kestää yli kaksi tuntia, on hänelle varattava mahdollisuus taukoon. Jos ylityö kestää yli vuorokauden vaihteen on kaikki työ edellisen työvuoron ylityötä niin kauan, kun hänen seuraava työvuoronsa alkaa. Jos henkilön työaika loppuisi maanantai-illalla kello 22 ja seuraava työvuoro alkaisi tiistai-iltana kello 6 ja hän olisi koko tämän väliajan töissä, maksettaisiin hänelle koko 22:n ja 6:n väliseltä ajalta ylityökorvausta ja kello kuudesta eteenpäin normaalia palkkaa. (Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 2007, 25.)

5.4 Ylityöt LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan

LVI-toimialan työehtosopimuksessa ylityöllä tarkoitetaan täysin samaa asiaa kuin työaikalaisissa. LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan ylityökorvaukset ja ylityön enimmäismäärät ovat samat kuin työaikalaisissa. Tässä suhteessa LVI-toimialan työehtosopimus ei eroa mitenkään muista käsitellyistä työehtosopimuksista. (LVI-toimialan työehtosopimus 2005, 19–20.)

LVI-toimialan työehtosopimuksessa on listattu pitkä lista siitä, miten eri erikoistilanteet on huomioitava ylityöksi. Pääsääntö on, että jos henkilö on omalla ajallaan työnantajan velvoittamassa paikassa, esimerkiksi matkustamassa tai koulutuksessa, on se normaalien käytäntöjen mukaan vuorokautista tai viikoittaista ylityötä. (LVI-toimialan työehtosopimus 2005, 20.)

Ylityökorvaukset maksetaan keskituntiansion mukaan. Keskituntiansiona käytetään edellisen lomanmääräytymisvuoden ajalta lomapalkkasopimuksen mukaan laskettua vuosilomakeskituntiansiota, jota korotetaan liittojen sopimalla prosentilla. Korotusprosentti ajalla 1.4.2007–31.3.2008 on 3,0 %. (LVI-toimialan työehtosopimus 2005, 20, 31.)

Vuosilomakeskituntiansio lasketaan LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu palkka jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä. Palkkaan ei oteta mukaan esimerkiksi ylityön peruspalkan lisäksi maksettuja korotusosia. (LVI-toimialan työehtosopimus 2005, 42.)

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa, taulukko 12, Ylityöt LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan, on laskettu ylityökorvaus tämän työehtosopimuksen mukaisesti. Koska esimerkkihenkilö ei ole tehnyt viime lomanmääräytymisvuonna ylityötä, oletamme hänen olleen töissä 1920 tuntia, josta hän on saanut peruspalkkaa 30 000 euroa.

TAULUKKO 12. Ylityöt LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan

Kuukausipalkka	2 500		
Edellisen lomanmääräytymisvuoden palkka	30 000		
Edellisen lomanmääräytymisvuoden työssäolon määrä	1 920		
Edellisen lomanmääräytymisvuoden työssäolon palkka	= vuosilomapalkan		
Edellisen lomanmääräytymisvuoden työssäolon määrä	keskituntiansio		
	<u>30 000</u>	=15,63	
	1920		
Työehtosopimuksen korotusprosentti	3,00 %		
Korotettu vuosilomakeskituntiansio $15,63 \cdot 103 \% =$	16,10		
Ylityötä kertynyt:			
	pe 7.9.	pe 14.9.	
Normaalityöaika	8	8	
Tehty työaika	9	11	
Vuorokautinen ylityö	1	3	
Korvaus 50 %	1	2	
Korvaus 100 %		1	
	pe 7.9.	pe 14.9.	
Peruspalkka	16,10	48,30	
Korvaus 50 %	8,05	24,15	
Korvaus 100 %		16,10	
	24,15	88,55	
	$24,15 + 88,55 =$	112,70 €	

Ylityökorvausta maksetaan LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan tässä tapauksessa 112,70 euroa.

5.5 Ylityökorvausten vertailu

Ylityökorvausta tulisi maksaa esimerkkihenkilölle 112,70 euroa LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan. Yksityisen sosiaalipalvelualan sekä suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksen mukaan korvausta tulisi maksettavaksi 101,58 euroa. Myös työaikalaki velvoittaa maksamaan 101,58 euroa. LVI-toimialan mukaan laskettu korvaus on 11,12 euroa suurempi, koska ylityökorvaus lasketaan vuosilomakeskituntiansion mukaan ja tätä korotetaan liittojen

sopimuksen mukaisella prosentilla. Tämän takia LVI-toimialan työehtosopimus on työntekijälle edullisin käsitellyistä vaihtoehdoista.

Työnantajan näkökulmasta LVI-toimialan ylityölisien laskeminen on monimutkaisempaa kuin laissa ja muissa työehtosopimuksissa. Tämä sitoo enemmän palkanlaskennan resursseja. Toisaalta LVI-toimialan työehtosopimus oli työehtosopimuksista ainut, jossa ei ollut mainintaa mahdollisuudesta vaihtaa ylityökorvausta vastaavaan vapaa-aikaan. Vaihto-oikeutta ei ole työaikalaisakaan, joten LVI-toimialan työehtosopimus ei mitenkään huononna lain antamaa asemaa. Yksityisen sosiaalipalvelualan sekä suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksissa vaihto-oikeus on mainittu, tosin tietyin ehdoin. Tässä suhteessa LVI-alan työehtosopimus ei olekaan työntekijälle edullisin vaihtoehto.

On kuitenkin ymmärrettävää, ettei LVI-toimialan työehtosopimuksessa mainita ylityöiden vaihto-oikeudesta vapaa-aikaan. LVI-toimialan työt ovat monesti kausiluonteisia, eli toisinaan töitä on todella paljon ja toisinaan rakennustyömaita on vähemmän. Lisäksi LVI-alan työt on tärkeää tehdä juuri silloin, kun se on mahdollista, jottei koko kallis rakennustyömaa seiso, kun ylityötä pidetään vapaina. Silti luultavasti myös LVI-toimialan työehtosopimusta noudatettavissa työpaikoissa on mahdollista saada ylityöt vapaaksi, kunhan siitä sopii työnantajan kanssa.

Työehtosopimukset toistavat hyvin paljon työaikalakia. Suurimmat poikkeukset ovat päivä- ja viikkotyömäärissä. Osassa työehtosopimuksissa työaika on lyhennetty esimerkiksi 7 tuntiin ja 40 minuuttiin tosissa taas työaika on lakisääteinen 8 tuntia päivässä. Koska laskelmat tehtiin kahdeksan tunnin mukaan, ei päivittäinen työaika vaikuttanut tuloksiin, vaikka olisihan työpäivän pituuskin arvioitava osatekijä. Kun ottaa tarkasteluajaksi vuoden, on oikeasti merkitystä, saako saman kuukausipalkan 8 tunnin ja 7 tunnin ja 40 minuutin työpäivistä. Myös monissa muissa kuin tässä esitellyissä työehtosopimuksissa on sovittu lyhemmistä työajoista kuin laki määrää.

6 POHDINTA

Vuosilomapalkkojen laskentatavat jakaantuivat kahteen. Yksityisen sosiaalipalvelualan sekä suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksien mukaan laskettu palkka oli 2 400 euroa, koska niiden laskemisessa käytettiin vanhaa vuosilomapalkan laskentatapaa. LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan laskettu palkka oli sama kuin lain velvoittama eli 2 272,73 euroa. Käytännössä ero näkyy ainoastaan siinä, mistä luvusta lasketaan kaikissa työehtosopimuksissa määrätty 50 prosentin lomaraha. Tämän mukaan yksityisen sosiaalipalvelualan sekä suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimukset olisivat työntekijälle suotuisimpia. Etenkin kun niissä otetaan mahdolliset säännölliset lisät mukaan vuosilomapalkan laskentaan.

Työsuhteen päättyessä LVI-toimiala ei maksa määräaikaisille työntekijöille ollenkaan lomarahaa, ja suunnittelu- ja konsulttialantoimihenkilöt vain, jos määräaikainen työsuhde kestää yli vuoden. Yksityinen sosiaalipalveluala aloittaa lomarahojen maksamisen aikaisemmin, sillä heillä yli neljä kuukautta pitkien työsopimusten päättyminen oikeuttaa lomarahaan.

Lomarahojen maksuajankohta vaihtelee eri työehtosopimuksissa. Yksityisen sosiaalipalvelualan lomaraha maksetaan aina elokuussa. Suunnittelu- ja konsulttialan sekä LVI-toimialan työehtosopimuksissa puolet lomarahasta maksetaan ennen lomaa ja puolet sen jälkeen. Tässä suhteessa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus ei ole työntekijälle paras mahdollinen, mutta työnantajalle se on edullinen, koska silloin lomarahojen maksun selkeys sitoo vähemmän palkanlaskennan resursseja.

Perhevapaiden kohdalla eroavaisuus oli suurta. Laki ei velvoita työnantajaa palkanmaksuun, vaan äitiyslomanajalta on oikeus saada äitiysrahaa. Ensimmäisen kuukauden äitiysrahan määrä on 2 430 euroa. Kaikki työehtosopimukset velvoittavat palkanmaksuun tietyltä äitiysloman ajalta. Tällöin ensimmäisen kuukauden palkka oli kaikkien työehtosopimusten mukaan 2 500 euroa. Eroavaisuudet tulevatkin siitä, kuinka kauan täyttä palkkaa maksetaan. Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus velvoittaa maksamaan palkkaa pisimpään eli kolme kuukautta. Seuraavaksi pisimpään velvoittaa

maksamaan yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus eli 72 arkipäivää, joka on pari päivää suunnittelu- ja konsulttialaa vähemmän. Huonoiten maksaa LVI-toimiala, joka maksaa vain 56 arkipäivää, eli lähes kuukauden vähemmän kuin suunnittelu- ja konsulttiala. Suuret erot voisivat selittyä mies- ja naisvaltaisten alojen erilaisista kiinnostusten kohteista työehtosopimusneuvotteluissa.

Työnantajahan saa lakisääteiset äitiysrahat siltä ajalta, kun hän on palkanmaksuvelvollinen, joten ensimmäiseltä kuukaudelta hän maksaa ”omasta pussistaan” $2\,500 - 2\,430 = 70$ euroa. Loppua kohti summa suurenee, sillä sairausvakuutuksen päiväraha pienenee ajan kuluessa.

Ylityökorvauksissa vain yksi työehtosopimus poikkesi laista. Lakia peesasivat yksityisen sosiaalipalvelualan sekä suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimukset. LVI-toimialan työehtosopimus velvoitti laskemaan ylityökorvauksen vuosilomakeskituntiansion mukaan, jota korotetaan liittojen sopimuksen mukaisella prosentilla. Näin saatiin muita 11,12 euroa suurempi palkka. LVI-toimialan työehtosopimus oli kuitenkin työehtosopimuksista ainoa, jossa ei ollut mainintaa mahdollisuudesta vaihtaa ylityökorvausta vastaavaan vapaa-aikaan.

Työnantajan näkökulmasta LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan lasketut ylityöt ovat sekä kalliimmat että myös vaikeammat laskea ja näin ollen vievät enemmän palkanlaskennan resursseja. Toisaalta taas työehtosopimus ei velvoita vaihtamaan ylityötä vapaa-aikaan, mikä saattaa olla työnantajalle helpoitus.

Työntekijän näkökulmasta vuosilomapalkassa ykköstilän saa suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus. Toiseksi tulee yksityinen sosiaalipalveluala ja kolmanneksi LVI-toimiala. Lain mukaan laskettu vuosilomapalkka on työntekijälle huonoin vaihtoehto.

Äitiyslomapalkan ykköstilän työntekijöiden näkökulmasta vie taas suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus. Toiseksi tulee yksityinen

sosiaalipalveluala ja kolmanneksi LVI-toimiala. Pelkkä lain määräämä päiväraha olisi työntekijälle huonoin vaihtoehto.

Työntekijä saa eniten ylityökorvausta LVI-toimialan työehtosopimuksen mukaan laskettuna, vaikka tässä työehtosopimuksessa ei olekaan ylityökorvauksen vapaaseenvaihto-oikeutta. Toiset työehtosopimukset laskevat ylityökorvauksen täsmälleen lain mukaan, joten ne kaikki jakavat toisen sijan.

Työntekijän näkökulmasta katsottuna suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimus lienee tutkituista työehtosopimuksista paras, sillä se sai kaksi ykkössijaa ja yhden jaetun kakkossijan. Kaksi kertaa viimeiseksi työehtosopimukseksi jäänyt LVI-toimiala on kuitenkin kolmannen kohdan ykkönen.

Työnantajan näkökulmasta tilanne ei välttämättä ole päinvastainen kuin työntekijän näkökulmasta, koska palkanlaskentaan menevät resurssit vaikuttavat järjestykseen. Vuosilomissa lomarahana maksun selkeys nostaisi yksityisen sosiaalipalvelualan sijoitusta. Samoin nostaisi äitiysloman aikaisen palkanmaksun selkeys suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen sijoitusta. Työnantaja ei varmastikaan pidä LVI-toimialan ylityökorvauksen laskentatavasta sen hankaluuden vuoksi.

En usko, että näiden laskemien valossa voidaan julistaa jokin työehtosopimus toisia paremmaksi kummallekaan osapuolelle, vaikka eroja löytyykin. Nyt näyttää, että suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimus on työntekijän kannalta edullisin, mutta jossain muussa palkanlaskennan asiassa tai palkkaluokissa jokin muu sopimus voi olla sitä selvästi parempi.

Etenkin pienet yksityiskohdat työehtosopimuksissa todistavat, että työehtosopimukset ovat yksilöllisiä, eikä minkään käsitellyn alan työehtosopimus ole absoluuttisesti muita parempi. Esimerkiksi alojen nais- tai miesvaltaisuus voisi selittää joitakin eroja. Totuus on kuitenkin se, että työntekijän kannattaa kuulua jonkin työehtosopimuksen piiriin, sillä lain mukaan laskettu palkka jäi aina työehtosopimusten tasolle tai niitä huonommaksi. Tämänhän sanoo jo lakikin: työehtosopimus saa parantaa, ja vain parantaa, työntekijän oikeuksia. Helpot-

tavathan työehtosopimukset työnantajankin arkea; työehtosopimukset tuovat selvät pelisäännöt, joiden mukaan työsuhteissa toimitaan.

Mielenkiintoista oli se, että laskentatapoja oli yleensä kaksi. Työehtosopimukset velvoittavat laskemaan joko samalla tai hyvin samalla lailla kuin laki tai sitten jollakin toisella, työehtosopimuksen määrittämällä tavalla. Ainoastaan äitiyslomakohdassa kaikki työehtosopimukset olivat erilaisia, mutta siinäkin vain vähän. Lisäksi minut yllätti se, että yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus ja suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimus ei parantanut normaalin ylityökorvauksen määrää. Ehkä työehtosopimusneuvotteluiden pääpaino on palkkojen korottamisessa eikä neuvotteluissa niinkään keskitytä muihin asioihin. Olisikin kiinnostavaa tutkia ja vertailla työehtosopimusten palkkataulukkoita, koska niistä löytyy varmasti eroja ja yllätyksiä.

Työehtosopimukset ovat puhuttaneet paljon viime aikoina. Monet asiaa ajatelleet ovat sitä mieltä, että paikallista sopimista pitäisi lisätä. Tämä pelottaa palkansaajia, sillä he pelkäävät joutuvansa alakynteen. Moni on kuitenkin sitä mieltä, että hyvin liittopainotteinen palkkapolitiikka on nyt tullut tiensä päähän. Suomen on muututtava globalisoituvan maailman kanssa, jotta voi jatkossakin työllistää. Minua kuitenkin mietityttää kysymys, mitä tapahtuu, jos paikallista sopimista lisätään hyvin paljon. Jo nyt työehtosopimuksissa on joissakin kohdin suuriakin eroja, ja jos paikallista sopimista lisätään paljon, luulen, että erot vain kasvavat. Mielestäni suuret palkkaerot eivät ole hyvä asia. Suuret palkkaerot eivät tue tasa-arvoa ja vaikuttavat suuresti ihmisten käyttäytymiseen. Tämä saattaa näkyä esimerkiksi niin, ettei matalapalkkatöille löydy tekijöitä tai matalapalkkatöiden tekijät joutuvat yhteiskunnassa alempaa kastiin.

Mielestäni tulopoliittista järjestelmää voisi kehittää hieman joustavampaan suuntaan, mutta niin ettei työntekijöitä voida syrjiä. Minusta Lauri Ihalaisen ”raamittava tuloratkaisu” kuulostaa hyvälle. Siinä solmittaisiin liittojenvälinen sopimus raamiksi ja paikallisesti neuvoteltaisiin yksityiskohdista. Työsuojeluvalltuutettu ajaisi työntekijöiden asioita ja työnantaja omaansa ja liittojen välinen sopimus toimisi takaporttina. On tärkeää, että uudistusta ollaan suunnittelemassa, koska kaikki Suomen työllistäjät eivät saa karata itään. Suomen on

vastattava Kiina-ilmiön luomaan haasteeseen, mutta kuitenkin niin, ettei se vahingoita suomalaista yhteiskuntaa, ei työnantajaa eikä työntekijää.

Keväällä 2008 raukeaa monia työehtosopimuksia, kuten paperiteollisuuden, linja-autohenkilökunnan ja LVI-toimialan työehtosopimukset. Kevään aikana nähdään, syntyvätkö sopimukset sovinnolla, mitkä ovat mahdolliset työtaistelukeinot ja mitkä asiat nousevat suurimmiksi kipukysymyksiksi sovinnon syntymisessä.

LÄHTEET

Alasoini, T. 2007. Suomalainen työehtosopimusjärjestelmä – kilpailuetu vai -haitta? *Kanava* 7/2007, 428–429.

Eskola, A. 2004. *Palkka, työsuhteen ja palkanlaskennan perusteet*. Helsinki: Otava.

Hulkko, K. 2007. Työmarkkinajärjestelmän muutos on yhteinen etu. *Suomen Kuvalehti* 16.2.2007, 16–17.

Ihalainen, L. 2008. ”Raamittava tuloratkaisu” voisi korvata keskitetyn tulopoliitiikan. *Helsingin Sanomat*, Vieraskynä 11.1.2008, A2.

Kauppinen, T. 2005. *Suomen työmarkkinamalli*. Helsinki: WSOY.

L 605/1996 Työaikalaki. Viitattu 8.11.2007. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. [Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605).

L 55/2001a Työsopimuslaki. Jaakkola J. 2007. *Palkkahallinto ja työsuhte, säännökset 2007*. Helsinki: Talentum Media.

L 55/2001b Työsopimuslaki, luku neljä, perhevapaat. Viitattu 29.11.2007. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. [Http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055).

L 1224/2004 Sairausvakuutuslaki, luku 11 Päivärahaetuuksien määrä. Viitattu 29.11.2007. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. [Http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224).

L 162/2005 Vuosilomalaki. Viitattu 11.9.2007. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. [Http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162).

Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja uhat. 2007. *Työelämä, työelämän asiantuntijalehti* 4/2007, 20–21. Viitattu 21.1.2008. [Http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/08_tyoelama/TE_4_07.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/08_tyoelama/TE_4_07.pdf).

Pajunen, P. 2007a. Lupaukset lunastettava. *Palkkatyöläinen* 5.9.2007, nro 7/07. Viitattu 11.2.2008. [Http://www.palkkatyolainen.fi/](http://www.palkkatyolainen.fi/)

Pajunen, P. 2007b. Ay-liikkeen ruuhkavuodet. *Palkkatyöläinen* 4.4.2007, nro 3/07. Viitattu 11.2.2008. [Http://www.palkkatyolainen.fi/](http://www.palkkatyolainen.fi/)

Suojanen, K., Savolainen, H. & Vanhanen, P. 2006. *Opi oikeutta, tradenomin käsikirja*, Helsinki: KS-Kustannus.

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 19.10.2007–30.4.2010. Viitattu 8.1.2008. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. [Http://www.finlex.fi/data/tes/stes664-TT77Sukonsth0710.pdf](http://www.finlex.fi/data/tes/stes664-TT77Sukonsth0710.pdf).

Talotekniikka-ala, LVI-toimialan työehtosopimus 7.3.2007–29.2.2008, LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry, Rakennusliitto ry. Viitattu 14.11.2007. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.
[Http://www.finlex.fi/data/tes/stes3462-TT146TaloLvi0703.pdf](http://www.finlex.fi/data/tes/stes3462-TT146TaloLvi0703.pdf).

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.10.2007–28.2.2010. Viitattu 12.11.2007. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.
[Http://www.finlex.fi/data/tes/stes3304-PT41Yksosala0710.pdf](http://www.finlex.fi/data/tes/stes3304-PT41Yksosala0710.pdf).

Äitiysraha. 2007. Kansaneläkelaitos; KELA. Viitattu 10.12.2007.
[Http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110701133339EH?openDocument](http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110701133339EH?openDocument).