



KVTES ja Kaupan alan työehtosopimuksen ominaispiirteet

Sanna Pihlaja

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2024
Liiketalouden tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma

PIHLAJA SANNA
KVTES ja Kaupan alan työehtosopimuksen ominaispiirteet

Opinnäytetyö 35 sivua
Marraskuu 2024

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on toimia Tampereen Ammattikorkeakoulun lehtorille oppimateriaalina. Opinnäytetyöni koostuu kirjoitetusta raportista, tämän pohjalta tehdystä Powerpointista ja Moodleen rakennetusta tehtäväkokonaisuudesta. Powerpoint tiivistää tämän raportin, ja sen avulla opiskelijan on mahdollista löytää tarvittava tieto nopeasti.

Työssä käydään läpi työehtosopimuslakia, työsopimuslakia, työaikalakia ja vuosilomalakin lyhyesti tiivistäen. Laki toimii pohjana työehtosopimuksille, sen takia on tärkeää ymmärtää myös lakien sisällöt ja mitä niissä käsitellään. Opinnäytetyössä käsitellään työehtosopimus käsitteenä, ja avataan sitä ketkä työehtosopimukset laativat ja mistä niissä voidaan sopia.

Työssä käsittelemme tarkemmin kahta työehtosopimusta, jotka valitsin oman mielenkiinnon ja kokemuksen kautta. Työehtosopimukset ovat Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus sekä Kaupan alan työehtosopimus. Molemmista työehtosopimuksista esiin on nostettu eroavaisuuksia, mutta myös piirteitä, jotka ovat samanlaisia molemmissa sopimuksissa. Molemmista työehtosopimuksista on nostettu samat painopisteet, eli työaika, poissaolot sekä vuosiloma. Kaksi valittua työehtosopimusta ovat sisällöltään hyvin erilaiset, ja opinnäytetyöstä saa hyvän käsityksen siitä kuinka erilaisia työehtosopimuksia voi olla.

Asiasanat: työehtosopimus, työaika, poissaolot, vuosiloma

ABSTRACT

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

PIHLAJA SANNA
KVTES and the Commerce Sector Collective Agreement Characteristics

Bachelor's thesis 35 pages
November 2024

The purpose of this thesis was to serve as learning material for a lecturer at Tampere University of Applied Sciences. My thesis consists of a written report, a PowerPoint which is based on this report and a set of tasks built on Moodle. The PowerPoint slides summarize this report and allow the students to quickly find the information they need.

The work covered in a short summary the Collective Agreements Act, the Employment Contracts Act, the Working Hours Act and the Annual Holidays Act. The Law serves as the basis for the collective agreements, and that is why it is also important to understand the contents of the law and what there is agreed upon. The thesis discussed the collective agreements as a concept and explained who signs the collective agreements and what can be defined in them.

In my work, I will discuss in more detail two collective agreements that I chose based on my own interest and experience. The collective agreements are the general collective agreement for the municipal sector and the collective agreement for the commerce sector. The differences have been highlighted in both collective agreements, but also the features that are similar in both agreements. The same priorities have been highlighted in both collective agreements which are working hours, absences and annual leave. The content of the two selected collective agreements is very different, and the thesis gives a good idea of how different the collective agreements can be.

Key words: collective agreement, working hours, absence, annual leave

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖEHTOSOPIMUKSET	6
3	LAKIEN LÄPIKÄYNTI	8
	3.1 Työehtosopimuslaki	8
	3.2 Työaikalaki	9
	3.3 Työsopimuslaki	10
	3.4 Vuosilomalaki	12
4	KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUS	14
	4.1 Työaika	16
	4.2 Poissaolot	17
	4.3 Vuosiloma	19
5	KUNTA-ALAN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	22
	5.1 Työaika	23
	5.2 Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat	25
	5.3 Vuosiloma	27
6	OPPIMATERIAALIN LAATIMINEN	30
7	POHDINTA	32
	LÄHTEET	34

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tietopaketti työehtosopimuksista yleensä, työlainsäädännöstä ja näistä kahdesta nimetystä työehtosopimuksesta ja niiden ominaispiirteistä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on toimia Tampereen Ammattikorkeakoulun opettajalle tai opettajille mahdollisena opetusmateriaalina. Opinnäytetyösäni käyn läpi Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen ja Kaupan alan työehtosopimuksen ominaispiirteitä, joista koostan PowerPoint -tiedoston ja Moodleen opiskelijoille kaksi arvioitavaa tehtävää. Käyn työssäni läpi työehtosopimuslakia, työsopimuslakia, työaikalakia sekä vuosilomalakia, jotta myös lain näkökulma tulisi osaltaan tutuksi.

Nämä kaksi työehtosopimusta valikoitui sen takia, että itse työskentelin kuntayhtymällä, joten Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (myöhemmin: Kvtes) tuli minulle hyvin tutuksi päivittäisen käytön myötä. Kaupan alan työehtosopimuksen valitsin koska se on itselle hieman vieraampi, ja siinä tulee hieman eroavaisuuksia toiseen käsiteltävään työehtosopimukseen katsottuna. Liiketalouden tutkinto-ohjelmassa opiskelevista nuorista ja aikuisista monet työskentelevät tälläkin hetkellä kaupan alalla, joten työehtosopimus on varmasti heille jo nyt relevantti. Oman kokemukseni mukaan, työehtosopimukset ja niiden tärkeys jäi koulutuksessa hieman vajaaksi. Mielestäni jo yleissivistyksenkin kannalta on tärkeää ymmärtää, kuinka työsuhteisiin liittyvät asiat muotoutuvat ja mikä on lain suhde tähän kaikkeen. Vaikka työehtosopimuksia on monia näiden kahden lisäksi, niin silti tämän työn kautta saa hyvän käsityksen mitä työehtosopimukset sisältävät. Esimerkiksi vaihtaessa työpaikkaa, olisi hyvä selvittää työehtosopimus minkä piiriin menee ja tutustua hieman siellä sovittuihin asioihin. Mainintana halusin ottaa vielä paikallisen sopimuksen, jotta sekin tulisi tuleville ja nykyisille palkansaajille tutummaksi.

2 TYÖEHTOSOPIMUKSET

Työehtosopimuksella tarkoitetaan ammattiliittojen ja työnantajan tai työnantajaliiton välistä sopimusta tietyn alan työntekijöihin noudettavista työnteon ehdoista. Yhden sopimuskauden pituus on yleensä 1–3 vuotta, ja sopimuskauden pituus sovitaan neuvotteluiden yhteydessä. Kun sopimuskausi on lähestymässä loppuun, työehtosopimus irtisanotaan. Uuden työehtosopimuksen neuvottelut aloitetaan jo ennen sopimuskauden päättymistä, ja tätä sopimusten välistä aikaa kutsutaan sopimuksettomaksi tilaksi. Neuvotteluissa ammattiliitot edustavat työntekijöitä. (Työelämään.fi 2024.)

Työehtosopimuksilla tarkoitetaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tekemiä sopimuksia. Niissä sovitaan työsuhteen ehdoista lakia yksityiskohtaisemmin. On tärkeä muistaa, että työehtosopimuksessa voidaan sopia ainoastaan paremmista ehdoista, mitä laissa on määritetty. Työehtosopimuksissa määritellään esimerkiksi työvuoroista ja työajoista, vuosilomista ja lomarahosta sekä palkasta ja palkkaan tulevista lisistä. (Työelämään.fi 2024.)

Työehtosopimusten määräykset voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään: velvoitemääräykset, normimääräykset sekä suositukset. **Velvoitemääräykset** koskevat esimerkiksi liittojen välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. **Normimääräyksillä** säädetään työsuhteiden ehtoja. Tätä noudatetaan työehtosopimukseen sidottujen työnantajien suhteissa työntekijöihin ja työntekijöiden ammattiyhdistykseen. **Suositukseen** ei liity oikeudellista pakotetta. (Saloheimo 2008, 73.)

Vuonna 2017 työehtosopimusten piirissä olevien palkansaajien osuus oli 88,8 prosenttia. Yksityisellä sektorilla työehtosopimuksen piirissä oli 83,8 prosenttia ja julkisella puolella 100 prosenttia. (Halttunen ym. 2021, 18.) Paikallinen sopiminen on noussut keskustelun aiheeksi yhä enemmän viimeisten vuosien aikana. Paikallisen sopimisen laaja uudistushanke koskee tällä hetkellä yksityistä sektoria (Halttunen ym. 2021, 18). Paikallinen sopiminen tarkoittaa yleensä joko lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaa sopimista työsuhteen ehdoista työnantajan ja

työntekijän edustajan välillä. Sovittavia asioita voi olla esimerkiksi työaikajärjestelyt, palkkausjärjestelmä ja erilaiset henkilöstöön liittyvät asiat. Sopimus voidaan tehdä joko määräaikaisena tai sitten siihen laitetaan irtisanomisehto. (ASIA ry, n.d.)

Paikallisesti voidaan sopia ainoastaan työntekijän kannalta paremmista työsuhteen ehdoista, kuin mitä laki ja alaa koskeva työehtosopimus edellyttää. Alaa koskevasta työehtosopimuksesta on saatava selville, kuinka paikallisen sopimisen menettelytavat määräytyvät. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2023.) Kun lähdetään sopimaan työsuhteen ehtoja paikallisesti, on tärkeää, että työnantajan sekä työntekijöiden ja työntekijöiden edustajan välillä on luottamusta ja tasavertaisuutta. Paikallisesti sopimisessa tarvitaan myös hyviä neuvottelutaitoja sekä työehtosopimusten ja työlainsäädännön tuntemusta (Työelämään.fi, 2024.)

3 LAKIEN LÄPIKÄYNTI

On hyvä tunnistaa ja tiedostaa lait, ja niiden peruspilarit. Olen halunnut nostaa neljä eri lakia, ja käydä niitä läpi hyvin pääpiirteittäin. Tämä antaa mielestäni hyvää valmiutta sisäistää myös työehtosopimuksia, ja ymmärtää mihin niiden ohjeistukset perustuvat. On hyvä huomioida, että työehtosopimuksella ei voi heikentää työntekijän etua, vaan ainoastaan parantaa suhteessa lakiin. Seuraavissa kappaleissa käyn läpi työehtosopimuslain, työaikalain, työsopimuslain ja vuosilomalain.

3.1 Työehtosopimuslaki

Työehtosopimuslaissa on määriteltä työehtosopimus seuraavanlaisesti. Työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajain yhdistys tekee rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Työehtosopimus tulee tehdä kirjalliseen muotoon. Jos työehtosopimusta ei ole tehty määräajaksi, sen voi sopimuksen osallinen irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua. Irtisanominen on mahdollista vain siinä tapauksessa, jos irtisanomisajasta ei ole toisin sovittu. Irtisanominen on toimitettava kirjallisesti. Työehtosopimuslaissa on myös nostettu esiin osapuolet, jotka ovat työehtosopimukseen sidotut. Esimerkiksi ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai he, jotka ovat jälkeenpäin sopimuksen osallisten suostumuksella siihen yhtyneet. (Työehtosopimuslaki 1946.)

Jos työntekijän ja työnantajan välinen työsopimus on joltain osin ristiriidassa siinä noudatettavaan työehtosopimukseen, on työsopimus näiltä osin mitätön. Sen sijaan käy noudatettavaksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset. Jos työnantaja tai työntekijä, joka on sidottu työehtosopimukseen, rikkoo työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita maksamaan hyvityssakko. Hyvityssakon maksamista voidaan toistaa, kunnes työehtosopimuksen vastainen asia on poistettu. (Työehtosopimuslaki 1946.)

3.2 Työaikalaki

Työaikalakia tulee soveltaa työsopimuslaissa tarkoitetun työsopimuksen ja virkasuhteen perusteella tehtävään työhön. Jos työntekijä on alle 18-vuotias, sovelletaan siihen myös nuorista työntekijöistä tehdyssä laissa. Työajaksi luetaan aika, jonka työntekijä käyttää työhön ja jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Matkustukseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei sitä samalla voida pitää työsuorituksena. Työaikalaisissa mainitaan, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa varallaoloaikana. Varallaolo ei saa haitata työntekijän vapaa-aikaa kohtuuttomasti. (Työaikalaki 2019.)

Työaikalaisissa on määritelty säännöllinen työaika, ja se on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Halutessaan, viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi. Tällöin tasoittumisjakson on enintään 52 viikkoa, eikä päivittäistä työaikaa saa ylittää. Säännöllinen työaika voidaan järjestää vuorotyöksi. Vuorojen tulee vaihtua säännöllisesti ja muuttua ennakolta sovituin ajanjaksoin. (Työaikalaki 2019.)

Laissa mainitaan myös, että työntekijä ja työnantaja saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla. Tällöin viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua enintään 40 tunniksi neljän kuukauden ajanjakson aikana. Työaikalaisissa on myös säädökset liukuvasta työajasta, joustotyöajasta ja työaikapankista. Liukuvan työajan tarkoituksena on lyhentää tai pidentää vuorokautista säännöllistä työaikaa. Joustotyöajalla tarkoitetaan sitä, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että vähintään puolet työajasta on sellaista, että työntekijä voi itsenäisesti päättää missä sen toteuttaa. Työaikalaisissa työaikapankilla tarkoitetaan yhteensovitusjärjestelmää, jonka avulla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työaikalaisissa on nostettu ne kohdat esiin, mitä liukuvan työajan, joustotyöajan ja työaikapankin sopimisessa on ainakin sovittava. (Työaikalaki 2019.)

3.3 Työsopimuslaki

Työsopimuslaissa määrätään työsopimukseen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia. Jokaisen, joka kirjoittaa työsopimuksen, tai on sellaisen jossain vaiheessa kirjoittanut, olisi hyvä käydä läpi tiettyjä kohtia. (Duunitori 2024.) Tärkeimpinä kohtina olisi työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, koeajan käyttö, työsopimuksen irtisanomisperusteet ja päättymismenettelyt. Tässä kappaleessa käyn läpi näitä kohtia tiivistetysti.

Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä (tai työntekijät) yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Vaikka vastikkeesta ei ole erikseen sovittu, tulee työsopimuslakia soveltaa. Vaikka työtä tehdään työntekijän kotona ja työ suoritetaan työntekijän työvälineillä, ei estä lain soveltamista. Työsopimuslaissa sanotaan, että työsopimuksen voi tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. (Työsopimuslaki 2001.) Suositeltavaa on, että työsopimus tehdään aina kirjalliseen muotoon. Vain perustellusta syystä työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi. Ilman perustetta työnantajan aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus pidetään toistaiseksi voimassa olevana. (Työsopimuslaki 2001.)

Työsopimuslaissa on myös oma kohtansa koeajasta. Koeaika on hyvä mahdollisuus niin työnantajalle, kuin uudelle työntekijällekkin tarkastella uuden työn sopivuutta suhteessa työntekijään. Koeaika voi olla pituudeltaan enintään kuuden kuukauden pituinen. Jos työntekijä on koeaikana esimerkiksi perhevapaan takia poissa työstä, työnantajalla on mahdollisuus pidentää koeaikaa kuukaudella jokaista poissaolojaksoa sisältävää 30 kalenteripäivää kohden. Jos määräaikaisessa työsopimuksessa sovitaan koeajasta, se voi olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta (ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta). Koeajan kuluessa työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin. Purun perusteena ei voi olla syrjivä tai muuten epäasiallinen peruste. (Työsopimuslaki 2001.)

Työsopimuslain toisessa luvussa käydään läpi työnantajan velvollisuuksia. Työnantajan velvollisuudeksi on mainittu se, että hänen on edistettävä suhteitaan työntekijöihin. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään mahdollisuuksia työuralla etenemiseen. Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole perusteltua. Työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi määräaikaissa työsuhteissa ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja. Työnteon keskeisistä ehdoista on annettava kirjallinen selvitys, jollei ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijän työaika on keskimäärin kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana, selvitystä ei tarvitse antaa. Laissa on määritelty 17 kohtaa, joita selvityksessä tulee käydä ilmi, esimerkiksi vuosiloman määräytyminen, noudatettava työaika, pääasialliset työtehtävät ja työhön sovellettava työehtosopimus. Työsopimuslain toisessa luvussa on määritelty sairausajan palkka. Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada täysi palkka sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Palkkaa on mahdollista saada enintään kuitenkin siihen asti, kun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. (Työsopimuslaki 2001.)

Työsopimuslain luvussa kolme käsitellään työntekijän velvollisuuksia. Osiona tämä on hyvin paljon lyhyempi, mitä edellinen kappale kaksi työnantajan velvollisuuksista. Yleisenä velvollisuutena työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti. Kappaleessa käydään läpi työturvallisuuteen, kilpailevaan toimintaan, liikesalaisuuksiin ja kilpailukieltosopimukseen liittyviä asioita. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä erittäin painavasta syystä. Sopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä sopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa nykyisen työnantajan kanssa. Jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä, kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää. (Työsopimuslaki 2001.)

3.4 Vuosilomalaki

Vuosilomalaissa on avattu hyvin käsitteet, jota myös työehtosopimuksen tulkinnaassa tulee tietää. Ensimmäiseksi käydään läpi **lomanmääräytymisvuosi**, tällä tarkoitetaan 1. päivä huhtikuuta ja 31. päivä maaliskuuta välistä aikaa ja huomioidaan nämä kyseiset päivät. **Lomakaudesta** puhuttaessa tarkoitetaan 2. päivä toukokuuta ja 30. päivä syyskuuta välistä aikaa, ja nämä päivät mukaan lukien. **Arkipäivällä** tarkoitetaan kaikkia muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoa, juhannusaattoa, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää. (Vuosilomalaki 2005.)

Vuosilomalaissa määritellään, että työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä (31.3.20XX) kestänyt alle vuoden, työntekijällä on oikeus kahteen arkipäivään kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta. Kun lomapäivien määrää lasketaan, pyöristetään luku täyteen lomapäivään. Täydellä lomanmääräytymiskuukaudella tarkoitetaan kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää. Työssäolon veroisella päivällä tarkoitetaan aikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvoitettu maksamaan palkkaa. Vuosilomalaissa on vielä tarkemmin lueteltu työssäolon veroiset päivät, jolloin työntekijä on estynyt tekemään työtä. Näitä on esimerkiksi pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo ja sairauden vuoksi (enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa). Jos työntekijällä ei täyty 14 työpäivää kuukaudessa eikä 35 tuntia kuukaudessa, on hänellä silti oikeus vapaaseen. Tällaisessa tapauksessa työntekijällä on oikeus saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhhteessa. Tältä ajalta hänelle maksetaan lomakorvaus prosentuaalisesti. Jos työsuhde on kestänyt alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, maksetaan hänelle lomakorvauksena 9 prosenttia ja jos työsuhde on kestänyt vuoden tai yli, maksetaan hänelle 11,5 prosenttia. Prosenttiosuus katsotaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta palkasta. (Vuosilomalaki 2005.)

Myös vuosiloman palkallisuudesta on säädetty vuosilomalaissa. Työntekijä on oikeutettu saamaan vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka. Jos työntekijällä ei täyty 14 työpäivää kuukaudessa, ja näin ollen hän ei kerrytä vuosilomapäiviä, tulee hänelle maksaa prosenttiperusteinen vuosilomapalkka. Kun työsuhde päättyy, on työntekijällä oikeus saada lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. (Vuosilomalaki 2005.)

Laissa määritetään, että vuosilomasta 24 arkipäivää tulisi sijoittaa lomakaudelle. Tällä tarkoitetaan kesälomaa, joka sijoittuu ajanjaksolle 2.5.–30.9. Loput vuosilomasta tulee antaa ennen kuin uusi lomanmääräytymisvuosi alkaa. Lomajaksot tulee antaa yhtäjaksoisena, jollei työn kannalta ole välttämätöntä jakaa sitä osiin. (Vuosilomalaki 2005.)

4 KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Kaupan alan työehtosopimuksen piirissä on suurin piirtein 200 000 työntekijää. Neuvotteluosapuolina tässä sopimuksessa on Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja työnantajia edustava Kaupan liitto ry. Kaupan alan työehtosopimuksessa on sovittu kaupan alan töiden vähimmäistyöehdoista. Ehdot ovat siis minimiehtoja. Kaupan alan työehtosopimusta sovelletaan seuraavien toimialojen yrityksissä:

- vähittäiskauppa
- tukkukauppa
- kaupan logistiikka
- agentuuritoiminta
- kioskikauppa
- huolto- ja liikenneasematoiminta
- kaupan palvelu- ja tukitoiminta
- konevuokraus (Palvelualojen ammattiliitto 2024.)

Kaupan alan työehtosopimuksessa on määritelty työsuhteeseen liittyviä asioita. Koeajasta tulee olla sovittuna työsopimuksessa, ja sen pituus on enintään 6 kuukautta. Määräaikaisessa työsopimuksessa koeaika saa olla enintään puolet sopimuksen kestosta, kuitenkin enintään 6 kuukautta. Jos työntekijä on ollut perhevapaaan tai työkyvyttömyyden takia poissa työstä, työnantajalla on mahdollisuus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin poissaolojaksoihin (työkyvyttömyys tai perhevapaa) sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Koeajalla sopimus voidaan purkaa ilman, että irtisanomisaikaa tarvitsee noudattaa. Sopimus voidaan purkaa niin työntekijän kuin työnantajankin aloitteesta. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 17.)

Työehtosopimuksessa on myös määritelty irtisanomisaika. Työnantajan on noudatettava irtisanomisaikaa taulukon 1 mukaisesti.

TAULUKKO 1. Työnantajan noudattamat irtisanomisajat (Palvelualojen ammattiliitto 2023. 18)

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Jos työntekijä irtisanoo itsensä, hänen irtisanomisaikansa on 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta. Jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta, irtisanomisaika on 1 kuukausi. Irtisanomisaika alkaa kulumaan irtisanomista seuraavasta päivästä. Vaadittaessa, irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisaika on vaadittaessa ilmoitettava työntekijälle viivytyksettä. Jos työntekijä ei noudata irtisanomisaikaa, on hänen korvattava työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkka. Ja työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 18–20.)

Esimerkki irtisanomisajasta.

Silloin kuin irtisanomisaika lasketaan kuukausina, työsuhde päättyy järjestysnumeroltaan samana päivänä.

Kuviossa 1 esitetään, kun työntekijä on irtisanottu 1.3. Irtisanomisaika alkaa kulua seuraavasta päivästä, eli 2.3. Tämä tarkoittaa, että työsuhteen viimeinen päivä on 1.4. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 19.)



KUVIO 1. Irtisanomispäivä ja viimeinen työpäivä.

4.1 Työaika

Kaupan alan työehtosopimuksessa on sovittu keskimääräisestä vähimmäisviikkotyöajasta. Säännöllinen työaika on 9 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa. Jos paikallisesti sovitaan toisin, säännöllinen työaika voi olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Työnantajan tulee laatia etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmä. Tämän aikana viikkotyöajan tulee tasoittua 37,5 tuntiin. Tasoittumisjärjestelmän tulee merkata tasoittumisjakson pituus, kokonaistyöaika sekä jakson alkamis- ja päättymispäivä. Tasoittumisjaksoja voi olla joko 2–26 viikon mittaisia tai 27–52 viikon mittaisia. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 22–24.)

Työehtosopimuksessa on määritelty, että työviikko alkaa maanantaina klo 00:00. Kun työnantaja laatii työvuoroluettelo, tulee hänen antaa työntekijällä mahdollisuus esittää mielipiteensä. Työvuoroluettelo tulee antaa työntekijöille tiedoksi kaksi viikkoa ennen työviikon alkamista, ja jos työajan tasoittumisjakso on vähintään 19 viikkoa, annetaan työvuoroluettelo tiedoksi viimeistään kolme viikkoa ennen työviikon alkamista. Jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana, työntekijälle on annettava vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Tämä lepoaika on vuorokausilepoa. Viikkolepo tulee sijoittaa työviikkojen vaihteeseen, niin että puolet lepoajasta sijoittuu sille viikolle, jonka lepoajasta on kysymys. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 25–27.)

Palkkaliitteessä on käyty läpi vuorotyölisät ja niiden määrät. Lisät on eroteltu seuraaviin ammattikategorioihin: Myyjät ja myymälätyöntekijät, logistiikkatyöntekijät, toimihenkilöt, vahtimestarit, siivoojat, kioskimyyjät ja huolto- ja liikenneasema-työntekijät. Taulukossa 2 on nähtävissä Myyjien vuorotyökorvaukset.

TAULUKKO 2. Myyjien vuorotyökorvaukset. (Kaupan alan taulukkopalkat...)

PKS* = Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa		
MYYJÄT		
Iltalisä (ma-pe ja su 18-24)	PKS*	4.18
	Muu Suomi	4.00
Iltalisä marras-joulukuu (su 18-24)	PKS*	8.36
	Muu Suomi	8.00
Yölisä (ma-la 00-06)	PKS*	6.28
	Muu Suomi	6.01
Lauantailisä (la 13-24)	PKS*	5.46
	Muu Suomi	5.27
Aattoiltalisä ja inventaarilisä		sama kuin lauantailisä

Työehtosopimuksessa on mainittu vuosivapaista, ja niiden antamisesta. Työntekijä ansaitsee kalenterivuositain vuosivapaata. Ansainta alkaa vasta kun työsuhde on kestänyt 6 kuukautta. Vuosivapaata kerryttää esimerkiksi tosiasiallisesti tehdyt työtunnit, työnantajan määräämä koulutus sekä luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla työstä vapautusaika. Vapaan ansaintaan on työehtosopimuksessa taulukko, esimerkiksi 200 tuntia oikeuttaa yhteen vuosivapaapäivään, ja 1000 tuntia oikeuttaa viiteen vuosivapaapäivään. Vuosivapaa tulee antaa ensisijaisesti sen kalenterivuoden aikana, kun sitä ansaitaan. Jos tämä ei ole mahdollista, niin viimeistään seuraavan vuoden huhtikuuhun mennessä. Vuosivapaapäivien ajalta työntekijällä kertyy vuosiloma normaalisti. Tuntipalkkainen työntekijä saa vuosivapaan ajalta palkan pidetyn ajan mukaan ja kuukausipalkkalainen saa normaalin palkkansa. Jos työsuhde päättyy ja vuosivapaapäiviä on pitämättä, korvataan pitämättömät päivät rahana. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 31–37.)

4.2 Poissaolot

Jotta sairastumisen ajalta maksetaan palkkaa, tulee kaksi ehtoa täyttyä. Jos työntekijä on sairastumisen tai tapaturman takia estynyt tekemään työsopimuksen mukaista työtä ja työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, palkka tulee hänelle maksaa. Taulukko 3 osoittaa, kuinka palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 60–63.)

TAULUKKO 3. Palkan maksu työkyvyttömyystapauksen yhteydessä.

Työsuhteen kesto	Palkallisen jakson pituus
alle kuukausi	sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta
vähintään kuukausi	sairausvakuutuslain karenssiaika
vähintään 3 kk mutta alle 3 vuotta	4 viikkoa
3 vuotta – alle 5 vuotta	5 viikkoa
5 vuotta – alle 10 vuotta	6 viikkoa
vähintään 10 vuotta	8 viikkoa

Jos työntekijä on työkyvytön häntä kohdanneen väkivallan tai vakavan väkivallan uhkatilanteen vuoksi, palkallisen jakson pituus on enintään 3 kuukautta työsuhteen kestosta riippumatta. Ja jos työntekijä on työkyvytön tapaturman takia, palkallisen jakson pituus on vähintään 4 viikkoa työsuhteen kestosta riippumatta. Sairausvakuutuslain karenssiajalla tarkoitetaan sairastumispäivää ja siitä seuraavaa yhdeksää arkipäivää. Palkka maksetaan jaksoon sisältyviltä työpäiviltä. Jos työntekijälle olisi kertynyt sairausjakson aikana ilta-, yö- ja lauantailisää, maksetaan ne sairausajan palkassa. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 62.)

Äkillisen sairauden kohdatessa työntekijän perhettä, on hänen mahdollisuutensa saada lyhyt palkaton poissaolo. Jos työntekijän alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti, on lapsen huoltajan, huoltajan avio- tai avopuoliso tai huoltajan, joka ei asu samassa taloudessa, mahdollisuus saada palkka poissaolon ajalta 1–3 kalenteripäivän ajalta. Palkanmaksuun on kuitenkin edellytykset. Edellytyksenä on esimerkiksi, että poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi, ja että työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja sen kestosta. Muita työehtosopimuksessa mainittuja poissaoloja on vihkiminen, merkkipäivä, kuolema, hautajaiset kutsunta ja kertausharjoitukset. Työntekijän vihkkipäivä sekä 50- ja 60-vuotispäivä on palkallisia vapaapäiviä. Lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten takia, työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen poissaoloon. Poissaolon ei tule vähentää työntekijän ansiota. Työntekijän on mahdollista osallistua kutsuntaan ja siihen liittyvään terveystarkoitukseen. Työntekijän osallistuttua kertausharjoituksiin, hänen tulee saada sama palkka mitä saisi ansiosta. Eli hänelle maksetaan palkan ja reserviläispalkan erotus. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 66–68.)

Kaupan alan työehtosopimuksessa on mainittu, että erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan. Raskausvapaan ajalta työntekijälle maksetaan palkka 40 raskausrahopäivän ajalta. Työntekijälle, joka on oikeutettu vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan alusta 36 ensimmäisen päivän ajalta. Palkanmaksun edellytyksenä on se, että työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja että työntekijä palaa perhevapaalta työhön. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 70.)

4.3 Vuosiloma

Vuosilomaetuudet määräytyvät työehtosopimuksen ja vuosilomalain mukaan. Jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden päätyttyä (1.4.–31.3.) alle vuoden, kertyy jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 2 arkipäivää lomaa. Jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, kertyy jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 2,5 arkipäivää lomaa. Täydellä lomanmääräytymiskuukaudella tarkoitetaan sellaista kuukautta, jonka aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 14 päivää tai vähintään 35 tuntia. Lomaa ansaitaan joko 14 päivän tai 35 tunnin perusteella. Jos työntekijä työskentelee alle 14 päivää kuukaudessa, niin hänen lomakertymänsä määräytyy 35 tunnin säännön perusteella. Loman alkamisajankohdasta päättää työnantaja, mutta hänen on annettava työntekijälle mahdollisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Lomapäiviksi ei lasketa pyhäpäiviä, pääsiäislauantaita, juhannusaattoa, vapunpäivää, itsenäisyyspäivää eikä jouluaattoa. Jos loma alkaisi vapaapäivänä, tulisi tähän olla työntekijän suostumus. Vähintään 6 päivän loma voi ilman suostumusta alkaa työntekijän maanantaivapaapäivänä. Enintään 3 päivän lomaan ei voi sisällyttää vapaapäivää ilman työntekijän hyväksyntää. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 72–73.)

Kaupan työehtosopimuksessa vuosiloman ajalta lomapalkka saadaan, kun jaetaan kuukausipalkka luvulla 25. Lomapalkkaan ja lomakorvaukseen lisätään työehtosopimukseen perustuvat lisät. Näitä lisiä on mm. ilta-, yö- ja lauantailisät sekä säännölliseltä sunnuntaityöltä maksettu korotus. Jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden, maksetaan lisistä 10 %. Jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, maksetaan lisistä 12,5 %. Prosenttiosuus katsotaan lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) aikana maksettujen lisien kokonaissummasta. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 74–75.)

Esimerkki. Palkansaaja on saanut yötyölisää ja lauantailisää lomanmääräytymisvuoden aikana 650 €, hänen työsuhteensa ei ole kestänyt vuotta lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä. Hänelle lisätään lomapalkkaan lisien osalta 65 € ($650 \text{ €} * 10 \%$).

Jos työntekijä työskentelee alle 37,5 h/viikossa, hänen lomapalkkansa ja lomakorvauksen laskentaan käytetään seuraavaa ohjetta. Jos työsuhde on kestänyt

alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, lasketaan hänen lomapalkkansa tai lomakorvaus 10 % lomanmääräytymisvuoden ansioista. Jos työsuhde on kestänyt yli vuoden ansioista, lasketaan 12,5 %. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 75.) Kuvassa 1 on esimerkkitapaus, kuinka lasketaan lomapalkka, kun työsuhde on kestänyt alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ja työskentelee alle 37,5 h/viikossa.

Esimerkki 37

Työntekijä on ollut työsuhteessa lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä 8 kuukautta, näistä 5 kuukautena kunakin vähintään 35 tuntia. Lomanmääräytymisvuoden 1.4.–31.3. koko työssäoloajan ansio ilt- ja lauantailisineen on 6 130 euroa. Ansiossa on huomioitu myös pidettyjen vuosivapaiden ajalta maksettu palkka.

Työntekijä on ansainnut vuosilomaa 5×2 päivää eli 10 päivää. Lomapalkkaa hän saa 10 % 6 130 eurosta eli 613 euroa. Yhden annettavan lomapäivän palkka saadaan jakamalla lomapalkka lomapäivillä eli 613 euroa : 10 = 61,30 euroa.

Lomarahana maksetaan 50 % 613 eurosta eli 306,50 euroa.

KUVA1. Esimerkki lomapalkan maksamisesta (Palvelualojen ammattiliitto 2024).

Lomanmääräytymisvuoden ansiot koostuvat työssäoloajan palkasta, lukuun ottamatta hätä- ja ylityön ajalta maksettua palkkaa, laskennallisesta palkasta ja poissaoloajalta maksetusta palkasta. Laskennallista palkkaa voi olla esimerkiksi sairauspoissaolojen ajalta yhteensä enintään 75 työpäivältä lomanmääräytymisvuoden ajalta, raskaus- ja vanhempainvapaan vuosilomaa kerryttävältä ajalta, tilapäisen hoitovapaan ajalta, pakottavien perhesyiden ajalta ja lomautuksen ajalta (enintään 30 työpäivää lomautusta kohden). Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Ja jos työntekijä on kuukausipalkkalainen, niin hänelle laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken kuukausipalkan mukaan. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 76–78.)

Kaupan työehtosopimuksessa on sovittu myös lomarahana maksatuksesta. Lomaraaha on suuruudeltaan 50 % lomapalkasta. Jotta työntekijä on oikeutettu lomarahaan, tulee tietyt ehdot täytyä. Työntekijän tulee aloittaa loma ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana sekä palata työhön heti loman päätyttyä. Lomaraaha maksetaan myös, jos työntekijä on työnantajan suostumuksella ollut välittömästi

ennen loman alkua tai päättymistä ollut poissa työstä. Jos nämä edellytykset jäävät toteutumatta, lomaraha voidaan periä takaisin. Jos työsuhde päättyy loman aikana taloudellisten tai tuotannollisten syiden takia, lomaraha maksetaan loman viimeisenä päivänä. Myös kun työntekijä siirtyy vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle, hänelle maksetaan lomaraha. Lomarahan maksamisen ajankohdasta voidaan sopia työpaikkakohtaisesti, mutta työehtosopimuksessa sanotaan, että se tulisi maksaa loman alkaessa. (Palvelualojen ammattiliitto 2023, 79–82.) Kuvassa 2 on esimerkki, kuinka lomaraha maksetaan loma-ajan palkasta.

37,5 tuntia tekevä pitää 24 päivää kesälomaa ja 6 päivää talvilomaa. Työntekijän peruskuukausipalkka on 1 680 euroa ja kuukausikohtaisia lisiä hän saa 5 % eli 84 euroa. Työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuodelta 1.4.–31.3. tuntikohtaisia lisiä (ilta- ja lauantailisiä) 968 euroa. Vuosilomapalkkaan niistä lisätään 12,5 % eli 121 euroa.

Kesälomapalkka on:

$$(1\,680 \text{ euroa} + 84 \text{ euroa}) \times 24 + (24/30 \times 121 \text{ euroa}) = 1\,790,24 \text{ euroa}$$

Lomaraha kesäloman osalta on 50 % kesälomapalkasta 1 790,24 eurosta eli 895,12 euroa.

Talvilomapalkka on:

$$(1\,680 \text{ euroa} + 84 \text{ euroa}) \times 6 + (6/30 \times 121 \text{ euroa}) = 447,56 \text{ euroa.}$$

Lomaraha talviloman osalta on 50 % talvilomapalkasta 447,56 eurosta eli 223,78 euroa.

Lomaraha kesä- ja talviloman osalta on yhteensä 1 118,90 euroa.

KUVA 2. Esimerkki lomarahan maksamisesta. (Palvelualojen ammattiliitto 2024).

5 KUNTA-ALAN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

Kvtes:n eli kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä on noin 125 000 palkansaajaa. Suurimmat ammattiryhmät sopimuksen piirissä ovat koulunkäynninohjaajat, lastenhoitajat, toimistosihteerit, laitoshuoltajat ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajat. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat n.d.) Työ- ja virkaehtosopimus, johon tekstissäni viitataan on voimassa 2022–2025 välisen ajan.

Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksen yleisessä osassa sanotaan, että työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä valvoa työntekoa. Työsuhde sekä työsuhteen oikeudet alkavat siitä päivästä, jolloin työntekijä alkaa työhön. Työsopimus tulisi tehdä kirjallisesti tai sähköisesti, ja siinä tulisi näkyä kaikki työsuhteen ehtojen määrittelyyn vaikuttavat asiat. Suullinen sopimus käy esimerkiksi siinä tapauksessa, jos työsuopimus tehdään lyhyelle aikavälille. Yleisessä luvussa mainitaan, että työntekijää ei voi siirtää ilman hänen suostumustaan pysyvästi sellaisiin tehtäviin, jotka poikkeavat hänen työsuopimuksensa mukaisista tehtävistä. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 35–37.)

Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa työnantajan irtisanoessa työntekijä hänen tulee noudattaa taulukon neljä mukaisia irtisanomisaikoja. Jos viranhaltija tai työntekijä irtisanoutuu ja hänen työsuhteensa on jatkunut alle viisi vuotta, hänen irtisanomisaikansa on 14 päivää. Jos hänen työsuhteensa on jatkunut keskeytymättömänä yli viisi vuotta, irtisanomisaika on yksi kuukausi. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 159–160.)

Taulukko 4. Irtisanomisaika työnantajan irtisanoessa.

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

5.1 Työaika

Työajalla tarkoitetaan työhön käytettyä aikaa sekä aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla. Työajan erityistilanteita ovat lepoajat, matka-aika, koulutustilaisuudet, työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset ja tarkastukset sekä lääkärin määräämät tarkastukset. Päivittäisiä lepoaikoja sekä matkustamiseen käytettävää aikaa ei lueta työaikaan. Jos kuitenkin kulkee esihenkilön määräämästä lähtöpaikasta työtehtävän suorituspaikkaan ja sieltä takaisin lähtöpaikkaan, tämä luetaan työajaksi. Jos työnantaja määrää työntekijän johonkin tiettyyn koulutukseen, se käsitetään työajaksi. Työnantajan määräämä terveydenhoidollinen tarkastus, kuten työsuhteen alkaessa työhöntulotarkastus, luetaan työaikaan kuuluvaksi. (Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT 2023, 65–67.)

Kvtes:ssä on määriteltä kolme yleistä työaikamuotoa, jotka ovat yleistyöaika, toimistotyöaika ja jaksotyöaika.

- **Yleistyöajassa** säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Säännöllinen työaika voidaan toteuttaa myös niin, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa 6 viikon ajanjaksossa. Yleistyöaikaa voidaan järjestää myös liukuvana työaikana.
- **Toimistotyöaika** on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa. Säännöllinen työaika voidaan järjestää samalla tavalla kuin yleistyöajassa, eli työaika on keskimäärin 36 tuntia 15 minuuttia enintään 6 viikon ajanjaksossa.
- Säännöllinen työaika **jaksotyössä** on 2 viikon pituisena työaikajaksona enintään 76 tuntia 30 minuuttia, 3 viikon pituisena työaikajaksona enintään 114 tuntia 45 minuuttia ja 4 viikon pituisena aikajaksona enintään 153 tuntia.

Jos sovelletaan työaikamuotona toimistotyöaikaa, siinä ratkaisevaa on se, miten suuri osa työstä tapahtuu toimisto-olosuhteissa. Esimerkiksi töissä, jotka ovat luonteeltaan hallinnollisia sovelletaan usein toimistotyöaikaa, kun taas ns. kenttätöissä työaika määräytyy yleistyöajan mukaan. Jaksotyötä voidaan soveltaa vaan työaikalaissa mainituissa töissä, joita ovat mm. sairaalat, huoltolaitokset,

terveyskeskukset, pakolaiskeskukset ym. Jaksotyössä ei ole määritelty vuorokautista ja viikoittaista työaika. (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT 2023, 70–74.)

Yleistyoajassa ja toimistotyöajassa viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 15 minuuttia ja vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai tätä korkeampi työvuoroluetteloon merkattu työaika, kuitenkin enintään 9 tuntia. Jaksotyön ylityörajat on kappaleessa aiemmin mainitut työaikajaksoihin perustuvat rajat. Ylityöstä maksetaan rahakorvaus. (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT 2023, 78–84.) Taulukko 5 on esitetty, millä prosentilla ylityöt maksetaan missäkin tilanteessa.

TAULUKKO 5. Ylitöiden korvaaminen.

	50 %	100 %
Vuorokautinen ylityö	2 ensimmäistä tuntia	Loput ylityöt
Viikottainen ylityö	5 ensimmäistä tuntia	Loput ylityöt
Jaksotyö	50 %	100 %
2 viikon työaikajakso	12 ensimmäiseltä tunnilta	Loput ylityöt
3 viikon työaikajakso	18 ensimmäiseltä tunnilta	Loput ylityöt
4 viikon työaikajakso	24 ensimmäiseltä tunnilta	Loput ylityöt

Sunnuntaityökorvaukseksi luetaan sunnuntaina, itsenäisyyspäivänä, vapunpäivänä, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, joulupäivänä ja tapaninpäivänä sekä klo 18.00–24.00 lauantaina tai tältä ajalta edellä mainittujen pyhien aattona tehdystä työstä maksetaan korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava aika vapaana. Lauantaityökorvaukseksi katsotaan arkilauantaina (lukuun ottamatta pääsiäislauantaita tai lauantaksi sattuvaa jouluaatto) kello 06.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan 20 % rahakorvaus korottamattomasta tuntipalkasta. Aattokorvaus on klo 00.00–18.00 tehtyä työtä pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona. Tästä maksetaan korottamaton tuntipalkka varsinaisen palkan lisäksi. Iltatyötä on klo 18.00–22.00 välinen aika, ja siitä maksetaan rahakorvauksena 15 % korottamattomasta tuntipalkasta. Yötyökorvauksena maksetaan 30 % rahakorvaus korottamattomasta tuntipalkasta, kun työskentelee klo 22.00–07.00 välisenä aikana. (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT 2023, 85–86.)

5.2 Virka- ja työvapaat sekä perhevapaat

Viranhaltijalla sekä työntekijällä on oikeus sairauspoissaoloon, jos hän on sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamaan virkaansa tai työtään. Työkyvyttömyydestä tulee aina esittää hyväksytty lääkärintodistus. Myös esimerkiksi työterveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus voidaan pitää luotettavana tapana esittää työkyvyttömyys. Jos lääkärintodistusta ei esitä työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituksesta, ensimmäinen sairauspoissaolopäivä on palkaton. (Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT 2023, 127–128.)

Sairauspoissaolon ajalta viranhaltija/työntekijä saa varsinaista palkkaa 60 kalenteripäivän ajalta. 60 kalenteripäivää katsotaan aina kalenterivuositain. Kun 60 kalenteripäivää on täyttynyt, viranhaltija/työntekijä saa kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta. Edellytyksenä palkan saamiselle on, että palvelussuhde on välittömästi ennen sairauspoissaoloa jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää. Jos sairauspoissaoloa on myönnetty yhdessä tai useammassa erässä yhtäjaksoisesti yli 12 kuukaudeksi, tämän ajan ylittävältä osalta ei makseta palkkaa. Sairauspoissaolo katsotaan yhtäjaksoiseksi, jos sitä ei ole keskeyttänyt 30 kalenteripäivän yhtäjaksoinen työssäolo. (Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT 2023, 128–130.)

Jos työntekijä on estynyt tekemään työtehtäviään virka-/työtehtävissä sattuneen tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitetussa työtapaturman takia, tai tästä aiheutuneen sairauden takia, hänellä on oikeus saada varsinainen palkka enintään 120 kalenteripäivän ajalta. Tämän ajan jälkeen, kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan seuraavan 120 päivän ajalta. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tähän sairausajan palkkaan, vaan palkkaa on oikeus saada kunkin työtapaturman osalta erikseen. (Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT 2023, 132.)

Perhevapaaudistus on astunut voimaan 1.8.2022. Jos lapsen laskettu aika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan alla olevia ohjeistuksia. Äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä on

oikeus saada varsinainen palkka, jos seuraavat ehdot täyttyvät. Viranhaltijan/työntekijän on oltava palvelussuhteessa välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kahden kuukauden ajan. Äitiysvapaata on pitänyt myös hakea viimeistään kaksi kuukautta ennen kuin vapaa tulee alkamaan. Työnantajalle tulee esittää todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta. Isyysvapaan ajalta viranhaltija/työntekijä on oikeutettu 12 ensimmäiseltä arkipäivältä varsinaiseen palkkaan. Ehtona on, että henkilö on ollut palvelussuhteessa vähintään kaksi kuukautta ennen kuin vapaa alkaa. Myös isyysvapaa tulee olla haettuna kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 135–136.)

Perhevapaaudistuksen astuttua voimaan, ohjeistukset muuttuivat. Perhevapaaudistuksen tarkoituksena on lisätä vanhempien tasa-arvoa ja huomioida nykyistä paremmin erilaiset perhemuodot. Jos lapsen syntymäaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, noudatetaan uutta perhevapaaudistusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 20.12.2022.) Raskausvapaa on palkallista 40 arkipäivältä. Edellytyksenä palkanmaksuun on, että viranhaltija/työntekijä on ollut palvelussuhteessa ennen raskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta. Raskausvapaa tulee olla haettuna vähintään kaksi kuukautta vapaan aiottua alkamista ja työnantajalle tulee esittää todistus lasketusta synnytysajasta. Jotta viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan, tulee kaikki edellä mainitut ehdot täytyä. Vanhempainrahaa maksetaan 30 ensimmäisen arkipäivän osalta. Palkallinen vanhempainvapaa tulee pitää yhtäjaksoisena, jotta palkka kyseisiltä päiviltä maksetaan. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 27–28.)

Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus saada enintään neljä työpäivää kerralla tilapäistä hoitovapaata alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti. Sama oikeus on molemmilla vanhemmilla, myös hänellä, joka ei asu vakituisesti lapsen kanssa. Varsinainen palkka maksetaan enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä, lapsen sairastumispäivä mukaan lukien. Jos lapsi sairastuu kesken työpäivän, palkallista aikaa on enintään kolme seuraavaa päivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat käyvät palkkatyössä kodin ulkopuolella. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 137–138.)

Muita virka- ja työvapaita katsotaan olevan reservin kertausharjoitukset, työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkipäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä, aviopuolison, rekisteröidyn parisuhteen osapuolen, vanhemman, lapsen veljen ja sisaren hautajaispäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä. Reservin kertausharjoitusten ajalta maksetaan varsinainen palkka, josta vähennetään reserviläispalkan määrä. Muut luetellut virka- ja työvapaat ovat palkallisia vapaapäiviä. Jos em. päivät osuvat vapaapäiväksi tai vuosiloman kanssa samaan ajankohtaan, vastaavaa vapaapäivää ei saa muuna ajankohtana. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 140–141.)

5.3 Vuosiloma

Kvtes:ssä on käyty peruskäsitteitä läpi, joita vuosilomaa tarkastellessa on hyvä tietää. Tässä raportissa kappaleessa 3.5 on käyty läpi osa näistä käsitteistä. Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on näiden käsitteiden lisäksi avattu **lomavuosi**, jolla tarkoitetaan sitä kalenterivuotta, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy. Työehtosopimuksessa on avattu myös **vuosiloma-ajan** käsite, jolla tarkoitetaan ajanjaksoa, johon voi sisältyä vuosilomapäivien lisäksi muitakin päiviä. **Täysi lomanmääräytymiskausi** tarkoittaa kuukautta, jonka aikana työntekijä/viranhaltija on ollut työssä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää. Tämän lisäksi hänen palvelussuhteensa on pitänyt kestää vähintään 16 arkipäivää. Työehtosopimuksessa on lueteltu työssäoloon verrattavaa aikaa. Työssäoloon veroisella ajalla tarkoitetaan niitä työpäiviä tai työtunteja, joina työntekijä/viranhaltija on ollut estynyt suorittamaan työtään.

Syitä estymiselle voi olla esimerkiksi:

- Vuosilomalla tai lomarahavapaalla
- Sairauspoissaololla (jolta on oikeus palkkaan)
- Vanhempainvapaalla, tilapäisellä hoitovapaalla
- Lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan.

Jokaisessa työssäolon veroisessa päivässä ajatellaan olevan työtunteja sen verta, joka olisi ollut työtä tehdessä. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 100–102.)

Vuosiloman pituutta laskettaessa, tulee ottaa huomioon kolme kohtaa. Huomioon tulee ottaa lomanmääräytymiskuukausien määrä, työkokemuslisään oikeuttavan palvelusaika ja palvelussuhteen pituus. Vuosilomataulukoita on kolme erilaista, taulukot ovat alla.

TAULUKKO 6. Vuosilomataulukko 1.

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	38

Kun työntekijällä/viranhaltijalla on työkokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 15 vuotta, ja hän on ollut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti työsuhteessa vähintään 6 kuukautta, hänen lomaoikeutensa katsotaan tämän vuosilomataulukko 1 mukaan.

TAULUKKO 7. Vuosilomataulukko 2.

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	9	12	15	18	20	22	24	26	28

Vuosilomataulukko kaksi tulee käyttöön silloin, kun työntekijällä/viranhaltijalla on työkokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 5 vuotta, ja hän on ollut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti työsuhteessa vähintään 6 kuukautta. Myös silloin, kun työntekijän/viranhaltijan palvelussuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään vuoden, käytetään vuosilomataulukkoa kaksi. Jos työntekijällä/viranhaltijalla on työkokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 10 vuotta, hänen vuosilomansa on 28 päivän sijasta 30 päivää. Edellytyksenä tähän on, että hänellä on lomaoikeutta täydeltä 12 lomanmääräytymiskuukaudelta.

TAULUKKO 8. Vuosilomataulukko 3.

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	13	15	17	19	21	23

Kaikissa muissa tapauksissa työntekijän/viranhaltijan vuosiloma määräytyy vuosilomataulukko kolmen mukaan. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 102–104.)

Pääsäännön mukaan vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivä, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia päiviä. Täydellä kalenteriviikolla on viisi vuosilomapäivää. Jos vuosiloman ajalle sisältyy työaikaluvussa nimetyt työaikaa lyhentävät arkipyhät, ne eivät kuluta vuosilomapäiviä. Työnantajalla on oikeus määrätä vuosiloman pitämisen ajankohta, jollei työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä. Kuitenkin 20 vuosilomapäivää tulee sijoittaa lomavuoden lomakauteen, ja muut kuin lomakaudelle sijoitetut lomapäivät on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Lomakauden ulkopuolella on annettava 5 vuosilomapäivää talvilomana, jos loman pituus on vähintään 25 vuosilomapäivää. Kesä- ja talviloma tulee antaa yhtäjaksoisena, ellei työn jatkuvuuden takia ole tarpeen niitä katkaista. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 105–109.)

Vuosiloman ajalta tulee maksaa varsinainen kuukausipalkka. Jos henkilö on tehnyt lomanmääräytymisvuoden aikana osa-aikaista työaikaa, kerrotaan hänen lomapalkkansa lomanmääräytymisvuoden keskimääräisellä työaikaprosentilla. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 115.) Eli jos henkilö on lomanmääräytymisvuonna tehnyt 50 % työaikaa, mutta vuosilomaa pidättäessä tekee 100 % työaikaa, maksetaan hänen vuosilomapalkkansa 50 % mukaan. Työntekijä/viranhaltija ansaitsee jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta lomarahaa. Lomarahaa maksetaan lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä. Jos lomaoikeus määräytyy vuosilomataulukko 1 mukaan, lomarahaa on 6 %, jos vuosilomataulukko 2 mukaan 5 % ja vuosilomataulukko 1 mukaan 4 %. Lomarahan laskentaperusteena käytetään heinäkuun varsinaista kuukausipalkkaa. Jos henkilö on tehnyt heinäkuussa osa-aikaista työaikaa, lasketaan lomarahaa tästä osa-aikaisen palkan perusteesta. Lomarahan voi vaihtaa myös lomarahavapaaksi. Vaihtaminen edellyttää työntekijän/viranhaltijan suostumuksen. Lomarahavapaapäivät ovat 50 % kertyneiden vuosilomien määrästä. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT 2023, 115–122.)

6 OPPIMATERIAALIN LAATIMINEN

Niin kuin johdannossa totesin, oman opinnäytetyöni tarkoituksena olisi toimia oppimateriaalina Tampereen Ammattikorkeakoulun lehtorille tai lehtoreille. Tästä syystä yksi tärkeä osa omaa opinnäytetyötä on oppimateriaalin teko. Tämä kirjallinen raportti on oppimateriaalin pohja, ja tähän pohjautuen teen vielä PowerPointin, johon tiivistän tässä läpikäytyjä asioita. Sekä tietenkin teen Moodleen kaksi erillistä arvioitavaa tehtävää.

PowerPointista tulee kooste kaikesta tästä, mitä olen tuonut raportille. Koska tämä oma työni on tiivistelmä työehtosopimusten maailmaan ja haastaviin tulkitilanteisiin, niin haluan aktivoida opiskelijat myös tutustumaan itse työehtosopimukseen. Tämän takia, osassa Moodlella olevissa tehtävissä on suluissa tieto, jos tulee hakea vastausta työehtosopimuksesta. Työehtosopimukset ovat nykyään helposti löydettävissä internetistä, niin tiedon etsiminen on suhteellisen vaivatonta. Ja omalla kokemuksella voin sanoa, että vaikka suhteellisen hyvin osaan asioita jo ulkoakin, niin päivittäin minun pitää tutkia tietoa myös työehtosopimuksesta.

Oppimistehtävän teko tulee suunnitella hyvin. Tehtävässä tulee käydä ilmi seuraavat asiat: tarkoitus, tavoite, tehtävänanto, käytettävät materiaalit, tehtävän laajuus, arviointikriteerit, palautteenantotapa, aikataulu, konkreettiset palautusohjeet sekä palautuspäivä ja tehtävän tekijöiden määrä. Nämä asiat olisi hyvä käydä ilmi tässä luetellussa järjestyksessä. (Jasu-Kuusisto & Mattila 2007, 8.) Omissa tehtävissäni otin huomioon seuraavat kolme kohtaa. **Tarkoituksen** kertominen auttaa opiskelijaa ymmärtämään, miksi kyseinen tehtävä on mukana opintojaksoilla. Tämän avulla opiskelija motivoituu tehtävän tekemiseen. Kun opiskelija tietää opintojakson tehtävät ja niiden tarkoituksen ja **tavoitteen**, hän pystyy luomaan kokonaiskuvan oppimisprosessista. Keskeisimmässä osassa on **tehtävänanto**. Tehtävänanto kertoo opiskelijalle, mitä häneltä odotetaan, jotta hän oppisi käsiteltävän asian. (Jasu-Kuusisto & Mattila 2007, 8.)

Rakennan Moodleen kaksi arvioitavaa tenttiä, jotka ovat monivalintatehtäviä. Monivalintatehtävistä opiskelija saa palautteen heti, eli tiedon siitä montako tehtävää on mennyt oikein. Näitä tehtäviä opettajan on hyvä käyttää esimerkiksi osana kurssia, ja halutessaan pitää tehtävät ns. harjoitustehtävinä tai ottaa mukaan arviointiin.

7 POHDINTA

Lähtökohta tähän työhön oli, että kunta-alan työehtosopimus oli minulle hyvin tuttu. Sitä läpikäydessä ei tullut montaa yllättävää asiaa vastaan, kun taas kaupan alan työehtosopimuksessa melkein kaikki oli minulle hyvin uutta. Suurin ero näitä kahta työehtosopimusta verratessa oli vuosiloma. Monesti kuulen sanottavan, että kunnallisella puolella on hyvin pitkät lomat, ja tämän totesin ainakin näiden kahden sopimuksen välillä todeksi. Jos työvuosia on kertynyt yli 15, kaupan alalla suurin vuosilomakertymä on 30 vuosilomapäivää kun kunnallisella puolella se on 38 vuosilomapäivää. Kvtes:ssä vuosiloma voi kertyä kolmella eri tavalla, riippuen siitä kuinka pitkä palvelussuhde on. Kaupan alalla kertymiseen vaikuttaa ainoastaan se, kuinka pitkä työsuhde on ollut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Tiedän itse omasta kokemuksesta, että vuosiloma ja sen määrä on monille ratkaiseva tekijä, kun mietitään työpaikan vaihtoa kunnalliselta puolelta yksityiselle sektorille. Varsinkin jos työntekijä on saavuttanut jo täydet 38 vuosilomapäivää, niin eri työehtosopimuksen pariin siirtyminen on suuri muutos. Huomioitavaa on myös se, että kunta-alalla vuosilomaa kuluu 5 päivää viikossa, kun kaupan alalla yhdessä viikossa kuluu 6 lomapäivää. Eli vaikka ansaittuja lomapäiviä olisi saman verran, kunta alalla loman pituus on pidempi kuin kaupan alan työehtosopimuksen piirissä olevalla. Nykyään työntekijät arvostavat rahapalkan lisäksi joustavuutta ja työsuhteen etuja. Pidemmät lomat ovat yksi tällaisesta etuudesta, joka auttaa myös jaksamaan hektisen arjen keskellä.

Työaika verrattaessa löytyy niin eroavaisuuksia kuin yhtäläisyyksiäkin. Eroavaisuudet tulee esiin jo säännöllistä työaika tarkasteltaessa. Kvtes:ssä on nimetty kolme erilaista työaikamuotoa, joissa on määritelty erilaiset säännölliset työajat ja kaupan alan työehtosopimuksessa työajaksi on määritelty yksi. Molemmissa työehtosopimuksissa on mahdollisuus hyödyntää tasoittumisjärjestelmää tai työaikajaksoa. Kvtes:ssä on määritelty yhdeksi työaikamuodoksi jaksotyöaika, joka on hieman lähempänä kaupan alan työehtosopimuksen työaika. Jaksotyössä työaika on määritelty työaikajaksoille, ja kaupan alan työehtosopimuksessa voidaan käyttää tasoittumisjaksoja. Kvtes:ssä toimistotyöaika on lyhyt, 36 tuntia 15 minuuttia viikossa. Myös tätä työaika pidin itse edellisessä työsuhteessa etuna,

ja työpaikan vaihduttua yksityiselle sektorille työaika piteni 1 tunti ja 15 minuuttia viikossa. Monesti kritisoidaan kunta-alan palkkoja, aiheestakin toki, mutta mielestäni pitäisi nostaa tällaisia etuja mitä työehtosopimuksessa myös on.

Molemmissa työehtosopimuksissa on määritelty erilaisia poissaoloja, joista osa on palkallisia ja osa palkattomia. Eroavaisuutena näiden kahden työehtosopimuksen välillä on sairausajan palkallisuus. Kvtes:ssä palkkaa maksetaan huomattavasti pidemmän aikaa sairastumisen jälkeen kuin kaupan alan työehtosopimuksessa. Molemmissa sopimuksissa on sovittu, että huoltajalla on mahdollisuus jäädä kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta lastaan. Sopimusten eroavaisuus tulee siinä, että lapsen ikä on rajattu erilaisiksi. Tässäkin Kvtes:ssä lapsen ikä on korkeampi kuin kaupan alan työehtosopimuksessa, eli sopimus on parempi työntekijän näkökulmasta katsottuna.

Yhteenvetona sanoisin, että monelta osin Kvtes on työntekijän näkökulmasta paremmin sovittu sopimus. Näiden kolmen vertailtavan kohteen kohdalla, kaikissa työehdot ovat paremmat. Lopputulos on mielenkiintoinen, ja voi olla monille hyvin yllättävä. Itse olin jo työehtosopimukseen tutustuessa aika varma, että näin päin vertailu tulee kääntymään.

LÄHTEET

ASIA ry. N.d. Miksi työehtosopimus on niin tärkeä? Viitattu 5.4.2024. https://www.asia.fi/palvelut-edut/tyoehtosopimukset.html?gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMI3_L01qqohAMV3xmiAx20zwtME- AAYAiAAEgLOLvD_BwE

Duunitori. 2024. Työsuhdeopas. Työsopimuslaki. Viitattu 3.7.2024. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyosuhdeopas/tyosopimus-ohje/tyosopimuslaki>

Finlex. 5.7.2019/872. Työaikalaki. Viitattu 23.9.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L4P11>

Halttunen, E. Laine, P. Moisalo, V-P. 2021. Paikallinen sopiminen yrityksessä. Turenki: Hansaprint Oy.

Jasu-Kuusisto, K. Mattila, H. 2007. Oppimistehtävä verkko-opetuksessa. Kokemäki: Satakunnan painotuote Oy.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. KVTES 2022-2025, voimassa 1.5.2022 lukien. Viitattu 7.9.2024. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2022>

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT. 2023. Kvtes 2022–2025. Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus. Grano Oy.

Palvelualojen ammattiliitto. 2024. Kaupan alan työehtosopimus. Viitattu 11.3.2024. <https://www.pam.fi/tes/kaupan-alan-tyoehtosopimus/>

Palvelualojen ammattiliitto. 2024. Kaupan alan taulukkopalkat 1.6.2024 alkaen sekä työaikalisät 1.5.2022 alkaen (työaikalisiä ei koroteta 1.6.2023 eikä 1.6.2024). Viitattu 2.10.2024. <https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2024/05/Kauppan-alan-taulukkopalkat-1.6.2024-seka-lisat-1.5.2022.pdf>

Palvelualojen ammattiliitto. 2023. Kaupan työehtosopimus 1.2.2023-31.1.2025 ja palkkaliite 1.6.2023-31.1.2025. Punamusta Oy.

Palvelualojen ammattiliitto. 2024. 6. Vuosiloma. Viitattu 11.10.2024. <https://tes.pam.fi/kaupan-tes-vuosiloma/#doc-1eq2ju6ti0931>

Saloheimo, J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 20.12.2022. Perhevapaa uudistus tähtää molempien vanhempien perhevapaiden käyttöön. Viitattu 17.9.2024. <https://stm.fi/perhevapaaudistus>

Työaikalaki 5.7.2019/872. Viitattu 24.9.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L4P11>

Työehtosopimuslaki 7.9.1946/436. Viitattu 25.9.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Työemälään.fi. 2024. Mikä on työehtosopimus. Viitattu 27.3.2024. <https://tyoelamaan.fi/ammattiliitot/mika-on-tyoehtosopimus/>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 3.7.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2023. Paikallinen sopimus. Viitattu 5.4.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus/paikallinen-sopimus>.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162. Viitattu 24.9.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>