

Otto Laine

KUNNALLISEN ALAN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS,  
MUUTOKSET VUOSILLE 2012–2013 JA NIIDEN VAIKUTUS  
PALKANLASKENNAN TYÖHÖN

CASE: KUNTAPRO OY

Liiketalouden koulutusohjelma

Taloushallinto

2013

KUNNALLISEN ALAN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS, MUUTOKSET  
VUODELLE 2012–2013 JA NIIDEN VAIKUTUS PALKKANLASKENNAN  
TYÖHÖN, CASE: KUNTAPRO OY

Laine, Otto Antti  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Kesäkuu 2013  
Ohjaaja: Silventoinen Marjatta  
Sivumäärä: 58  
Liitteitä: 1

Asiasanat: KVTES, palkanlaskenta, työehtosopimus

---

Opinnäytetyön aiheena oli kunnallisella alalla käytössä oleva virka- ja työehtosopimus, KVTES, tavat ja osa-alueet, joilla se on muuttunut vuoden 2012–2013 sopimuksessa sekä näiden muutosten vaikutus alan palkanlaskennan työhön, kohdeyrityksenä KuntaPro Oy (entinen Taloustuki Kuntapalvelut Oy).

Työllä selvitettiin niitä keskeisiä muutoksia, sekä sopimuksessa että palkanlaskennan työssä, joita syntyi kun alan virka- ja työehtosopimuksen piiristä siirryttiin seuraavan sopimuksen piiriin. Näitä muutoksia tarkasteltiin palkanlaskennan työssä toimivan henkilön, palkkasihteerin, näkökulmasta.

Työn päämääränä oli laadullisesti analysoitavan kyselytutkimuksen ja aineiston perusteella luoda kattava kuvaus keskeisistä palkanlaskennan piirissä toimivan henkilön työhön vaikuttavista muutoksista. Nämä muutokset syntyivät uuteen sopimukseen tehtyjen lisäyksien ja muutoksien johdosta. Tässä työssä tarkasteltiin eroavaisuuksia Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksen uusimman version ja tätä edeltäneen version välillä.

Työssä esiteltiin työehtosopimuskäytäntöä suomalaisessa työelämässä sekä kunnallisen alan virka- ja työehtosopimusta. Näiden osa-alueiden pohjalta laadittiin henkilöstökysely kohdeyrityksen palkanlaskennassa toimivalle henkilöstölle ja kysymyksillä selvitettiin palkanlaskijan tuntemuksia sopimuksen muutoksista ja muutosten vaikutuksista työhön.

Työllä saatiin selville kohdeyrityksen henkilöstön tuntemuksia liittyen työehtosopimuksen muutosten vaikutuksiin omassa työssä. Muutosten määrä koettiin melko tavanomaiseksi verrattuna edellisiin vuosiin eikä poikkeuksellisen suuria kokonaisuutena koettu tulleen uuteen sopimukseen siirtymisen myötä. Koulutusta ja työnantajan ohjeistusta oli muutoksiin liittyen saatu jonkin verran, ja pääsääntöisesti nämä koettiin riittäviksi. Muutokset oli tutkimuksen perusteella omaksuttu hyvin koko henkilöstön piirissä.

MUNICIPAL COLLECTIVE AGREEMENT CHANGES FOR 2012-2013 AND  
THE IMPACT OF THESE CHANGES ON THE WORK IN PAYROLL  
MANAGEMENT CASE: KUNTAPRO OY

Laine, Otto Antti

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree programme in Business administration

June 2013

Supervisor: Silventoinen, Marjatta

Number of pages: 58

Appendices: 1

Keywords: KVTES, Payroll, Collective Bargaining

---

This Thesis was on the collective agreement of the social sector, KVTES, and the areas in which it has changed in the 2012-2013 agreement, as well as the impact of these changes in the field of payroll, on the target company KuntaPro Ltd (formerly Taloustuki Kuntapalvelut Ltd).

The work examined the key changes, both in the agreement as well as that in the payroll, which rose when the agreement was updated to its newest version. These changes are viewed from the point of an employee in the area of payroll.

The aim was to make a qualitative analysis on the survey answered by the employees of KuntaPro Ltd. Using the material from the survey as well as the theory on the area; the aim of this thesis is to create comprehensive description on the most influential changes on the work of a payroll personnel.

This thesis presents the practice of collective agreement in Finnish working life as well as the collective agreement of the social sector. These issues are used as a starting point when making personnel interview to the payroll personnel of the target company. The aim is to survey payroll personnel's feelings of amendments to the Agreement and the effect of changes in the work.

The work was used to identify the target company's employees feelings related to the collective effects of changes in their own work. The number of modifications was considered quite normal compared to previous years and the according to the survey, there were no largely significant changes in the agreement. Training and guidance offered by the employer were considered quite useful and sufficient. According to the survey, these changes were embraced by the whole staff.

# SISÄLLYS

LYHENTEET .....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	10
2.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen tavoitteet .....	10
2.2 Tutkimusmenetelmä.....	10
2.2.1 Esittely.....	10
2.2.2 Menetelmän valinta.....	11
3 TYÖEHTOSOPIMUS JA KVTES .....	13
3.1 TES-käytännön merkitys suomalaiselle työelämälle .....	13
3.2 Mikä on KVTES? .....	15
4 KUNTAPRO OY:N PALKANLASKENTAPALVELUT .....	17
4.1 Palkanlaskenta yleisesti .....	17
4.2 Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n yritysesitys .....	17
4.2.1 Yleinen yritysesitys .....	17
4.2.2 Organisaatio .....	19
4.3 Taloustuki Kuntapalveluiden palkanlaskenta.....	21
4.4 KVTESin muutosten tekninen toteutus palkanlaskennassa.....	23
5 KUNNALLISEN ALAN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS.....	24
5.1 Johdanto .....	24
5.2 Raamisopimus .....	24
5.3 Kunta-alan pääsopimus .....	26
5.4 Kunta-alan sopimuksen syntyminen .....	27
5.5 KVTESin sisältö ja osat.....	29
5.5.1 Yleinen osa.....	30
5.5.2 Palkkaus.....	31
5.5.3 Työaika.....	33
5.5.4 Vuosiloma.....	34
5.5.5 Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat .....	38
5.5.6 Kustannusten ja luontaisuuoritusten korvaukset.....	41
5.5.7 Luottamusmiehet.....	41
5.5.8 Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päätyminen.....	42
5.5.9 Liiteosa.....	43

6	KVTESIN KESKEISIÄ MUUTOKSIA JA LISÄYKSIÄ SOPIMUSKAUDELLE 2012 -2013.....	44
6.1	Yleiskorotukset ja vähimmäispalkka .....	44
6.2	Palkkarakenteen muuttaminen .....	44
6.3	Kertaerä .....	45
6.4	Vuosiloma.....	46
6.5	Isyysvapaa.....	46
6.6	Muita muutoksia .....	47
7	KVTESIN MUUTOSTEN VAIKUTUS KUNTAPRO OY:N PALKANLASKENTAAN.....	48
7.1	Esittely.....	48
7.2	Muutosten vaikutukset työllistävyyteen .....	48
7.3	Eniten työhön vaikuttaneita muutoksia .....	50
7.4	Muutoksiin liittyvä koulutuksen tarve.....	51
7.5	Yhteistoiminta asiakkaiden kanssa .....	52
7.6	Yhteenveto kyselyistä.....	53
8	YHTEENVETO.....	55
	LÄHTEET.....	57
	LIITTEET	

## LYHENTEET

**KVTES:** Eli kunnallisen alan virka- ja työehtosopimus. Tällä termillä viitataan kunnallisen alan pääsopimukseen, jossa käsitellään kyseisen alan keskeistä työntekoon liittyvää lainsäädäntöä ja määräyksiä.

**SAK:** Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. SAK edustaa 21 alakohtaista ammattiliittoa. SAK Toimii neuvotteluissa näiden edustajana.

**STTK:** Suomen toimihenkilökeskusjärjestö. STTK edustaa 18 toimihenkilöiden ammattijärjestöä.

**AKAVA:** Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö. AKAVAAN kuuluu 35 jäsenjärjestöä.

**JUKO:** Julkisalojen koulutettujen neuvottelujärjestö.

**TNJ:** Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö.

**KTN:** Tekniikka- ja terveysalojen neuvottelujärjestö.

**TEHY:** Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö.

**TES:** Lyhenne termille työehtosopimus. Työehtosopimuksella tarkoitetaan suomalaisessa työelämässä käytössä olevaa, lakiin perustuvaa sopimusjärjestelmää. Tässä järjestelmässä kullakin alalla vaikuttavat työntekijöiden ja työnantajien yläjärjestöt neuvottelevat sopimuksen, joka vaikuttaa niiden alaisuudessa työskenteleviin.

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön päämääränä on kartoittaa kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksen muutoksia vuosille 2012–2013 ja näiden muutosten vaikutusta KuntaPro Oy:n palkanlaskennan työhön. Uudessa KVTESissä on työehtosopimuksen mittapuussa melko paljon sekä muutoksia että lisäyksiä, kuten vuosilomauudistus, työkokemuslisä uudistus, isyysvapaa sekä runsaasti palkkausluvun muutoksia. Näiden muutosten vaikutuksista työhön tehdään kvalitatiivinen kyselytutkimus KuntaPro Oy:n Porin yksikön palkanlaskennan henkilöstölle.

Opinnäytetyön alussa lukijalle tarjotaan mahdollisimman kattava tieto tulevan tutkimustyön aihealueesta ja siihen liittyvistä keskeisistä tekijöistä. Muutosprosessin seuranta sopimusneuvotteluista palkansaajan tilinauhaan ei ole niin yksinkertaista, miltä se saattaa kuulostaa, vaan prosessissa on monta eri tekijää ja myös näkemykset prosessin kulusta ja lopputuloksesta saattavat vaihdella.

Opinnäytetyössä esitellään moniulotteinen aihe aloittamalla kaikista yksinkertaisimmista ja helpoiten omaksuttavista alueista, vieden opinnäytetyötä johdannon kautta teoriaan ja lähestyen tutkimustehtävää ja lopulta selvittäen opinnäytetyön nimen mukaisesti koko työn aikana esitellyn kokonaisuuden vaikutus kunnallisen alan palkkahallintoon.

Esitän ensin KVTESin kokonaisuutena, tämän jälkeen kuvaan sen eri osa-alueita ja lopuksi tulen esittämään näiden osa-alueiden osalta keskeisimmät muutokset. Osa muutoksista on sellaisia, että niillä ei ole suurta vaikutusta palkanlaskennan työhön eikä myöskään palkansaajalle. Nämä alueet toki mainitaan ja niiden muutokset esitetään tiivistetympin. Suurimmat ja merkittävimmät kokonaisuudet taas saavat kokonaisen luvun itselleen, ja näiden osalta pohditaan myös niihin vaikuttaneita tekijöitä ja näiden muutosten pohjalta suunnitellaan kysymykset KuntaPro Oy:n Porin yksikön palkanlasken-

nan henkilöstölle, jotta saadaan tarkempi kuva muutosten vaikutuksista palkanlaskijan työhön.

Vaikka opinnäytetyön aikana viitataan myös palkansaajiin ja heidän kohdallaan tapahtuviin muutoksiin, palkansaajien osalta ei tehdä erityistä selvitystä, vaan kaikki tarkastelu heidän osaltaan perustuu siihen yhteistyöhön tai vuoropuheluun, joka käydään heidän ja palkanlaskennan toimijoiden välillä.

Työn rakenteen osalta ylläpidetään selkeissä vaiheissa etenevää kokonaisuutta. Seuraava luku (luku 2) sisältää työn lähtökohtien esittelyn ja siinä paneudutaan tutkimustehtävään ja -menetelmään. Tämän jälkeen alkaa aiheen tarkempi esittely, jossa paneudutaan työn nimessä esiintyviin kahteen kokonaisuuteen, KVTESiin (luku 3) ja KuntaPro Oy:n palkanlaskentaan (luku 4). Luku 3 sisältää yleistä tietoa KVTEsistä ja vaikka se onkin teoriaosuuden ensimmäinen osio, ei siinä vielä paneuduta suurempiin kokonaisuuksiin, vaan pyritään antamaan selkeä yleiskuva. Yleiskuvan saaminen on välttämättömyyttä kokonaisuuksien laajuuden ja vaikutuksen ymmärtämiselle. Myös tämän luvun osalta esittely etenee yleisimmästä yksittäisimpään.

Heti aiheen ja kohdeyrityksen esittelyn jälkeen on vuorossa KVTESin tarkempi esittely. Luvussa 5 selvitetään sen sisältöä, rakennetta, vaikutusalaa sekä eri lukuja, joita se sisältää. Näiden asioiden tunteminen on välttämätöntä seuraavia lukuja varten, sillä niissä selvitetään keskeisiä muutoksia yleisessä esittelyssä selostetuissa kokonaisuuksissa.

Tämä ja sitä seuraava luku, luvut 5. ja 6., pitävät sisällään KVTEs 2012–2013 -sopimuksen keskeiset muutokset sekä yleisesti että palkkausluvun osalta. Tämä jako yleiseen osaan ja palkkauslukuun on tarpeellinen, sillä sama jako esiintyy itse KVTEsissä ja toisaalta myös siitä syystä, että näiden asioiden esittäminen yhtenä kokonaisuutena olisi hankalaa ja luvusta tulisi pitkä ja vaikeaselkoinen. Tällä jaottelulla on myös se hyöty, että suurimmat ja merkittävimmät muutokset ovat yleisessä osassa, kun taas palkkausluku sisältää pääasiassa eri perusteissa ja erissä tapahtuneita muutoksia, joiden tarkempi esittely ei liity suoraan tämän opinnäytetyön tutkimustehtävään.



Luvussa (luku 7) on työn nimessä esiintyvän kokonaisuuden toinen osa ja tutkimustehtävän pohjalta tehdyn kyselytutkimuksen analysointi. Tässä luvussa esitetään samoja muutoksia kuin edellisissäkin, mutta tällä kertaa näkökulmana ovat niiden vaikutukset kunnallisen alan palkkahallintoon, kohdeyrityksenä KuntaPro Oy. Tarkastelussa ovat eri muutokset ja niiden aiheuttamat vaikutukset, seuraukset, työn muutokset sekä muuta yleistä.

Lopussa seuraa vielä yhteenveto (luku 8), Yhteenvedossa esitetään opinnäytetyön tekijän näkemyksiä työstä, tutkimustehtävästä ja odotuksista sekä niiden toteutumisista.

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on selvittää kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksen muutoksia vuodelle 2012–2013 ja näiden muutosten vaikutusta kyseisen alan palkanlaskentaan, kohdeyrityksenä KuntaPro Oy.

Tehtävän päämääränä on kartoittaa niitä keskeisiä tekijöitä, joita uusi sopimus tuo mukanaan ja niitä prosesseja ja vaikutuksia, joita nämä aiheuttavat palkanlaskennan työhön. Päämääränä ei ole saada selkeää vastausta yhteen kysymykseen, vaan selvittää usean eri muutoksen vaikutusta useaan eri tekijään ja luoda tämän pohjalta yleiskuva kokonaisuudesta, jonka muodostavat muutokset ja niiden vaikutukset.

Tutkimuksen päämääränä on saada vastaus opinnäytetyössä tutkittavaan aiheeseen sekä samalla myös laajemmin kartoittaa niitä keinoja ja prosesseja, joiden kautta uuden sopimuksen käyttöönotto vaikuttaa KuntaPro Oy:n palkanlaskennan työhön suoraan ja välillisesti.

### 2.2 Tutkimusmenetelmä

#### 2.2.1 Esittely

Aineiston keruumenetelmänä tulee olemaan muutosten osalta laadullisesti analysoitava kyselytutkimus, joka koostuu sekä avoimista kysymyksistä että monivalintakysymyksistä, ja joka lähetetään sähköisesti koko KuntaPro Oy:n Porin yksikön (ent. Taloustuki Kuntapalvelut Oy) henkilöstölle ja osoitetaan palkanlaskennan parissa toimiville. Kyselytutkimuksen laatiminen perustuu palkanlaskennan toiminnan ymmärtämiseen sekä uuteen KVTESiin 2012–2013 ja edellisten vuosien KVTESeihin perehtymiseen. Tulen vertailemaan näitä kokonaisuuksia keskenään ja tämän pohjalta ottamaan selville sekä näissä tapahtuneita muutoksia että uudessa KVTESiissä olevia lisäyksiä.

Muutosten vaikutusten osalta tulen tekemään ensimmäisessä vaiheessa johtopäätöksiä aineiston pohjalta kootusta materiaalista, löytämään tästä palkanlaskennan työhön eniten vaikuttavat tai eniten muutoksia aiheuttaneet / aiheuttavat kokonaisuudet ja tämän jälkeen laadin syntyneen materiaalin pohjalta henkilöstökyselyn, jolla pyrin sekä kartoittamaan tietyn muutoksen tai muutosten vaikutusta palkanlaskentaan että selvittämään kokonaisuusien vaikutusta yleisesti työhön, työn tekijöihin, tehtäviin, järjestelmiin sekä yhteistyöhön asiakkaiden kanssa.

Tämän kyselyn perusteella syntyvä materiaali tullaan viimeisessä kappaleessa lajittelemaan selkeisiin kokonaisuuksiin, joilla annetaan lukijalle käsitys eri osa-alueiden muutoksista. Nämä osa-alueet ovat muutokset työllistävyydessä, työn vaativuudessa, koulutuksen tarpeessa sekä yhteistoiminnassa asiakkaiden kanssa. Kysymyksiä ei vielä kyselytutkimuksessa ole ryhmitelty edellä mainitulla tavalla, vaan kysymykset ovat yksittäisiä, joko moniosaisia kokonaisuuksia tai yksittäisiä monivalintakysymyksiä. Tällä tavalla annetaan henkilöstölle vapaat kädet vastata omien mielipiteidensä pohjalta ilman kyselyn tekijän asettamia rajoituksia. Näin pyritään myös välttämään vastausten keskittymistä muutamaankokonaisuuteen ja saamaan riittävästi vastauksia kaikkiin kysymyksiin kokonaisuuden hahmottamiseksi.

### 2.2.2 Menetelmän valinta

Valitsin opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on pyrkiä ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä, eli ilmiön merkityksen tai tarkoituksen ymmärtämistä, sekä kokonaisvaltaisen että syvemmän käsityksen saamista ilmiöstä. (Johdatus kasvatustieteeseen, 1995, 174)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään yleensä harkinnanvaraista otantaa, jolloin päämääränä on laadukas, tiivis materiaali, jonka pohjalta voidaan tehdä perusteltuja johtopäätöksiä liittyen tutkittavaan kokonaisuuteen. (Johdatus laadulliseen tutkimukseen, 1998, 65, 161)

Valitsin kvalitatiivisen kyselytutkimuksen siitä syystä, että lähes kaikki KuntaPro Oy:n Porin yksikön palkanlaskennan piirissä toimivat työntekijät käyttävät jokapäiväisessä työssään KVTESiä ja tällä menetelmällä saadaan tuotettua paljon käyttökelpoista aineistoa, jonka pohjalta esittää selkeästi KuntaPro Oy:n henkilöstön tuntemuksia muutostilanteen vaikutuksista omaan, jokapäiväiseen työskentelyyn. Valitsemalla kvalitatiivisen tutkimuksen pyrin selvittämään tiettyjä säännönmukaisuuksia vaikutuksissa ja samalla tutkimaan laajemmin niitä tapoja, joilla kunkin kunnallisen toiminnon palkkahallinnosta vastaavat henkilöt tuntevat muutoksia tapahtuneen. Näin saan eroteltua sekä säännönmukaisuudet että opinnäytetyön aiheen kannalta merkittävät yksittäistapaukset omikseen ja hyödyntämään näitä prosessissa.

Kvalitatiivinen tutkimus on hyvä valinta tähän tapaukseen myös siitä syystä, että sen tuottama materiaali vastaa suoraan opinnäytetyön esittämiin kysymyksiin. Kyselymateriaali on tuotettu muutosten pohjalta ja kyselyllä saatava vastausmateriaali on henkilöstön oma käsitys näiden muutosten vaikutuksesta. Tässä täyttyy yksi kvalitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteistä, hypoteesittomuus, sillä tämän opinnäytetyön kannalta on erittäin tärkeää pitää ennako-oletukset minimissä, jotta Taloustuen palkkahallinnon henkilöstölle jää päärooli muutosten vaikutuksia tutkittaessa.

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana on selvittää niitä tapoja joilla uusi KVTES vaikuttaa KuntaPro Oy:n palkanlaskentaan ja mitä uusia haasteita tai helpotuksia uusi sopimus tuo mukanaan, kun sitä verrataan vanhaan. Tähän tarkoitukseen laadullinen tutkimus on toimivin menetelmä, sillä sen avulla saadaan tuotettua laadukasta tietoa, joka on lähtöisin henkilöstöltä itseltään. Lisäksi kvalitatiivisella tutkimuksella vältetään tutkimuksen tekijän omat käsitykset ja mielipiteet muutoksiin liittyen.

### 3 TYÖEHTOSOPIMUS JA KVTES

#### 3.1 TES-käytännön merkitys suomalaiselle työelämälle

Tässä luvussa pyritään antamaan yleiskuva suomalaisesta työehtosopimus-käytännöstä, selvittämään sen käytännön toimintatapaa, merkitystä, laajuutta ja vaikutusta suomalaiseen työelämään.

Luvussa esitellään myös ensimmäisen kerran koko opinnäytetyön kannalta merkittävin yksittäinen kokonaisuus, kunnallisen alan virka- ja työehtosopimus (KVTES). Tässä vaiheessa se esitellään tosin vain käsitteellisesti ja ilman syvempää näkökulmaa. KVTESin sisältö ja tarkempi esittely ovat aiheena luvussa 6.

Työehtosopimuksella eli TESillä tarkoitetaan suomalaisessa työelämässä sovellettavaa, työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen välistä sopimusta, joka käsittää eri alojen alakohtaisia, sovittuja kokonaisuuksia esimerkiksi palkkojen, työaikojen, lomien ja muiden etujen osalta.

Yksityisellä sektorilla sopimuksen neuvotteluosapuolina toimivat useimmiten jokin Elinkeinoelämän Keskusliiton toimialaliitoista työnantajan puolella ja työntekijäpuolella taas jokin SAK:n, STTK:n tai AKAVA:n jäsenliitoista.

Julkisella sektorilla solmittavissa työehtosopimuksissa osapuolet ovat useimmiten ammattiliitot ja Kunnallinen tai Valtion työmarkkinalaitos. (Ahtiainen, 2011, 10)

Työehtosopimusten merkityksestä suomalaiselle työelämälle kuvastavat käsitteet normaalisitova ja yleissitova työehtosopimus

Normaalisitova työehtosopimus tarkoittaa työehtosopimusta, joka velvoittaa sopimuksen allekirjoittaneita osapuolia ja niitä osapuolia, jotka kuuluvat työehtosopimuksen solmineeseen järjestöön.

Erityisen merkittävää on myös se seikka, että myös sellaiset työntekijät, jotka eivät kuulu sopimuksen solmineeseen järjestöön ovat kyseisen sopimuksen

alalla toimiessaan kuitenkin kyseessä olevan sopimuksen piirissä. Suurin osa työnantajista on järjestyneitä ja täten ne noudattavat sopimuksia niiden normaalisivuuden perusteella. (työelämäsanasto www-sivut, 2013)

Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan sitä, että myös järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava niitä säännöksiä, joista on tämän työnantajan alan osalta sovittu valtakunnallisessa, kyseistä alaa edustavassa työehtosopimuksessa. Yleissitovia sopimuksia on suomessa noin 180 ja niiden piiriin kuuluu noin 90 % työntekijöistä. Työehtosopimus on yleissitova, kun sen allekirjoittaneiden työntajien palveluksessa on yli puolet alan työvoimasta. (työelämäsanasto www-sivut, 2013)

Normaalisivovan ja yleissitovan työehtosopimuksen keskeisenä erona on se, että yleissitova työehtosopimus liittyy tietyllä alalla työskenteleviin, kun taas normaalisivova työehtosopimus velvoittaa vain niitä osapuolia, jotka kuuluvat kyseessä olevan sopimuksen solmineeseen järjestöön. Koska suurin osa työnantajista Suomessa on järjestäytyneitä, noudattavat ne sopimuksia niiden normaalisivuuden perusteella.

Lähes koko suomalainen työelämä on siis jonkin sopimuksen piirissä ja näin ollen mielivaltaisuuudelle, suosimiselle tai muille yhdenmukaisuuden vaarantaville tekijöille ei juuri jää sijaa.

Suomalaisessa käytännössä työehtosopimukset ovat laajuutensa ja sitovuu- tensa lisäksi myös pakottavia. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantajan ja työntekijän välisessä sopimuksessa, työehtosopimuksessa, ei voida sopia huonomista ehdoista kuin mitä työehtosopimuksessa on määritetty, ellei tällaisesta oikeudesta erikseen ole työehtosopimuksessa mainintaa (edullisemmuusperiaate).

Jotta työehtosopimuksissa sovitut ehdot pysyisivät ajantasaisina ilman, että kummankaan sopimusosapuolen pitää ryhtyä toimenpiteisiin etujensa turvaamiseksi, ovat sopimukset lisäksi määräaikaaisia. Tällä tarkoitetaan sitä, että sopimuksesta sovittaessa määritetään myös se ajankohta, johon men-

nessä seuraavan sopimuksen on oltava valmis ja sen piiriin on mahdollista siirtyä. Esimerkiksi uusin KVTES, joka toimii tämän opinnäytetyön teoriaosuuden lähtökohtana, on vuosille 2012–2013. Tällä tarkoitetaan sitä, että uuden sopimuksen ehdot otetaan käyttöön tälle aikavälille. Lisäksi tämä tarkoittaa sitä, että tämän sopimuksen on täytynyt valmistua ennen edellisen, KVTES 2010–2011 -sopimuksen päättymistä ja seuraavan, KVTES 2014–2015 tulee olla valmis ennen nykyisen päättymistä. (Kuntatyönantajat, 2011,9)

Mikäli edellinen sopimus ehtii umpeutua esimerkiksi siitä syystä, että vahvojen erimielisyyksien vuoksi ei päästä neuvotteluista huolimatta sopimukseen jostakin työehtosopimuksen ehdosta, päädytään niin kutsuttuun sopimuksetomaan tilaan. Tässä tilassa usein osapuolet päätyvät ajamaan omaa etuaan parantavaa, nopeaa ratkaisua turvautumalla työntekijöiden osalta esimerkiksi lakkoon, saartoon tai ylityökieltoon ja vastaavasti työnantajan osalta työsulkuun. (YTN www-sivut, 2009)

Lyhyenä yhteenvetona voidaan siis todeta, että TES-käytäntö on merkittävä ennen kaikkea siitä syystä, että se pitää kullakin alalla toimivat työntekijät toisiinsa nähden suhteellisen tasa-arvoisina, estää molempien osapuolten, työntekijöiden ja työnantajien, ylilyöntejä ja ilmaisee molempien osapuolten vastuut, velvollisuudet, ehdot ja oikeudet selkeällä ja ymmärrettävällä tavalla.

### 3.2 Mikä on KVTES?

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (usein myös muodossa KVTES tai kunnallinen virka- ja työehtosopimus) on kunta-alan suurin sopimusala. Sen piirissä on 314 000 palkansaajaa. Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa on kaikkiaan 434 000 viranhaltijaa ja työntekijää, joista osa työskentelee jonkin muun sopimuksen piirissä, kuten lääkärit lääkärisopimuksen piirissä tai tekninen henkilöstö teknillisen alan sopimuksen piirissä. (Kuntatyönantajat, 2011, 15)

KVTESin ensimmäisessä luvussa, yleisessä osassa, ilmoitetaan, että sopimusta sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaiseen työntekijöihin, jollei jossakin sen kanssa samaan sovellusalaan lukeutuvassa sopimuksessa ole toisin määrätty, taikka Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suostumuksella tehdystä palkkaussopimuksesta muuta aiheudu. (Kuntatyönantajat, 2011,15)



## 4 KUNTAPRO OY:N PALKANLASKENTAPALVELUT

### 4.1 Palkanlaskenta yleisesti

Palkanlaskenta käsitteenä tarkoittaa laajaa kokonaisuutta, jonka avulla hallitaan tietyssä yksikössä toimivien henkilöiden palkanmaksua sillä tavalla, että kaikki henkilöt saavat sovitun ja heidän toiminnastaan yksikön hyväksi myönnettävän etuuden oikea-aikaisesti, sovitun suuruisena ja haluamallaan tavalla. (Eskola, 2004, 20)

Käytännössä palkanlaskenta on sitä työtä, jonka avulla hallitaan tietyssä yksikössä, vaikkapa kunnassa, kaupungissa tai yrityksessä toimivien henkilöiden eli työntekijöiden ja muiden näihin rinnastettavien toimijoiden, palkanmaksua sillä tavalla, että kaikki saavat työstään oikean kokoisen korvauksen, eli esimerkiksi peruspalkkansa ja työn suoritusajankohdan mukaiset lisäkorvaukset, vaikkapa yö- ja viikonlopputyöstä maksettavat.

Palkanlaskennan avulla varmistetaan myös se, että kaikki nämä edellä mainitut toimijat saavat palkkansa oikeaan aikaan, siis tilipäivänä tai muuna sovituna ajankohtana (esim. urakkatyön korvaus) ja kaikki tähän mennessä esille tulleet korvattavat tai muulla tavoin palkanmaksuun vaikuttavat tekijät otetaan huomioon ja tämä "palkkahallintoprosessin lopputuote", palkka, maksetaan henkilön ilmoittamalla tavalla, yleisimmin pankkitilille, toisinaan myös rahana. (Syvänperä & Turunen, 2011, 21-22)

### 4.2 Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n yrityseshittely

#### 4.2.1 Yleinen yrityseshittely

Tässä luvussa perehdytään Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n palkanlaskentapalveluiden esittelyyn. Yritys on nykyisin osana valtakunnallista talous- ja palkkahallinnon palveluja tuottavaa yritystä, KuntaPro Oy:tä mutta tässä luvussa keskitytään entiseen Taloustukeen joka nykyisillään muodostaa Kun-

taPro Oy:n Porin yksikön. Taloustuki Kuntapalvelut vastasi aikaisemmin KuntaPro Oy:n palveluntuotannosta Länsirannikolla.

Taloustuki Kuntapalvelut Oy on yritys, joka tarjoaa talous- ja palkkahallinnon palveluja. Yrityksen asiakkaat ovat kuntia, kuntayhtymiä ja kunnallisia yrityksiä ja yhteisöjä. Yrityksen kotipaikka on Rauma ja yritys toimii Porissa Vähäraumalla.

Taloustuki on Eurajoen kunnan, Laitilan kaupungin, Länsirannikon Koulutus Oy:n, Porin kaupungin, Pomarkun kunnan, Rauman kaupungin, Satakunnan sairaanhoitopiirin KY:n ja Ulvilan kaupungin omistama osakeyhtiö.

Taloustuen liikevaihto on vuodessa noin 5,2 miljoonaa euroa ja yritys työllistää 80 henkilöä, jotka toimivat eri tehtävissä palkanlaskennan, kirjanpidon, taloussuunnittelun ja muiden taloushallinnon toimintojen piirissä. (Taloustuen www-sivut, 2012)

Taloustuki on visioltaan voimakkaasti kasvuhakuinen organisaatio, joka panostaa tulevaisuuden palvelutarjontaa. Tähän tärkeimpinä työkaluina ovat osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö sekä nykyaikaiset sähköiset työkalut. Yrityksen tavoitteena on tyydyttää asiakkaidensa todelliset tarpeet nopeasti, tehokkaasti ja laadukkaasti sekä kilpailukykyisesti. (Taloustuen www-sivut, 2012)

Tavoitteinaan Taloustuki pitää asiakaslähtöisyyden ja palvelukonseptin kehittämistä, laadun parantamista yksikkökustannustehokkuutta sekä palveluiden monipuolisuutta. Näihin tavoitteisiin ja tätä kautta yhä lähemmäksi visiota pyritään tuottamalla hinnaltaan ja laadultaan kilpailukykyisiä palveluita, kehittämällä palveluita jatkuvasti sekä luomalla ja ylläpitämällä osaamiskeskittymää.

(Taloustuki Kuntapalvelut Oy, 2012, 5)

#### 4.2.2 Organisaatio

Taloustuen omistajat koostuvat edellä luetelluista kunnista ja kaupungeista, joiden kesken omistajuus jakautuu melko selkeästi kunkin yksikön henkilöstömäärän perusteella, isoimmat omistajat ovat suuremmat kaupungit, Pori ja Rauma, kun taas esimerkiksi Eurajoki ja Pomarkku omistavat pienemmän osakemäärän. (Taloustuen www-sivut, 2012)

Taloustukea johtaa kahdeksanhenkinen hallitus, joka on koottu kuudesta omistajasta sekä toimitusjohtajasta. Hallitus, kuten yrityksissä yleensä, linjaa suuremmat ja pitkäkantoisemmat tavoitteet sekä asettaa yrityksen toiminnalle suunnan.

Taloustuen organisaatio koostuu eri tiimeistä, tiimit jakautuvat talous- ja palkkahallintoon, ja muusta henkilöstöstä. Taloushallinnon tiimejä ovat kirjanpito, reskontra sekä raportointi- ja budjetointitiimi.

Palkanlaskennan tiimejä ovat KVTES-, JAKSO- ja OVTES-tiimi. Jakso-tiimi laskee jaksotyössä työskentelevien palkansaajien palkkoja Porin kaupungille, Satakunnan Sairaanhoidopiirille, Satakunnan työterveyspalveluille, Porin Palveluliikelaitokselle sekä Ulvilalle ja Eurajoelle. KVTES-tiimi vastaa yleistyöajassa tai muussa sen kaltaisessa työajassa työskentelevän henkilöstön palkanlaskennasta. OVTES-tiimi taas vastaa esimerkiksi Satakunnan Ammattikorkeakoulun ja Winnovan opetushenkilöstön palkanlaskennasta.

Muu henkilöstö koostuu hallinnon jäsenistä, suunnittelijoista, järjestelmävastavista, pääkäyttäjistä sekä järjestelmäkehittäjistä.

(Taloustuki Kuntapalvelut Oy, 2012, 12)

Seuraavassa organisaatiokaaviossa esitellään Taloustuen sisäinen organisaatiokaavio, josta käy ilmi Taloustuen rakenne sekä henkilöstö, joka toimii tiettyjen keskeisten toimintojen esimiestehtävissä tai Taloustuen johtoporaassa (ks. kuvio 1.):



kuvio 1. Taloustuen sisäinen organisaatio (Taloustuen intranet, 2012)

### 4.3 Taloustuki Kuntapalveluiden palkanlaskenta

Taloustuen palkanlaskennassa keskeisessä osassa ovat Taloustuessa käytetty Personec FK -palkkaohjelmisto sekä esimiesten ja muiden tallentajien käytössä oleva ESS -esimiestyökalu. Suurin osa palkanlaskennan prosesseista tapahtuu näiden ohjelmien sisällä ja niiden välillä.

Personec FK on Taloustuen palkkasihteereiden käyttämä palkanlaskennan sähköinen työkalu eli tietokoneohjelma, jonka kautta palkkasihteeri hallitsee niin henkilö-, palkka-, vuosiloma-, kuin verotietoihinkin liittyviä kokonaisuuksia. Ohjelman kautta saadaan myös otettua erinäiset tulosteet ja raportit, tulosteista merkittävimpiä ovat esimerkiksi palkkatodistukset ja sairauspäivärahoihin liittyvät Y17-lomakkeet. Palkkatodistuksia taas tarvitsevat useat ammattiliitot, työttömyyskassat, vakuutusyhtiöt sekä toisinaan myös verottaja tai ulosottomies. (Taloustuki Kuntapalvelut Oy, 2012, 14)

Personec FK on käytössä suurimmalla osalla Taloustuen palkanlaskennan työntekijöistä ja, lisäksi sitä käytetään myös henkilöstöasioissa sekä joissakin yksiköissä lomaketallennukseen eli esimerkiksi kilometri- tai ateriakorvausten syöttämiseksi järjestelmään.

(Taloustuki Kuntapalvelut Oy, 2012, 5-6)

Ohjelma rakentuu eri tietokannoista, joihin kirjaudutaan ohjelman aloitusnäytössä. Näihin tietokantoihin sisältyvät kaikki Taloustuella laskettavat palveluyksiköt kuten Porin kaupunki, SAMK, Winnowa, Pomarkku ja Satakunnan Sairaanhoidopiiri.

Lisäksi useimmissa näistä tietokannoista, niiden sisällä oleva henkilöstö, on vielä jaettu osiin palveluyksiköittäin. Tällä tavalla eri kannoissa asioivien palkkasihteerien on helppo paikantaa omat palkansaajansa ja löytää nopeasti kaikki tiettyyn palveluyksikköön kuuluvat. Palveluyksiköitä Porin kannassa ovat esimerkiksi K002 (yleinen), K005 (palveluliikelaitos) ja K009 (Satakunnan työterveyspalvelut). Yleisesti ottaen jokaisessa tietokannassa on yksi suurempi palveluyksikkö, jota useimmat sen tietokannan palkkasihteerit käyt-

tävät, kuten Porin tapauksessa K002, ja muita pienempiä, joiden käytöstä vastaa pääasiassa yksi tai korkeintaan muutama palkkasihteeri. Lisäksi pienillä tietokannoilla voi olla vain yksi tai muutama palkkasihteeri kuten Pomarkun ja Eurajoen tapauksessa. (Anttila, 2011, 8)

Jokaisessa tietokannassa olevat palveluyksiköt ajatetaan yksitellen kuukauden palkanmaksupäivittäin. Esimerkiksi Porin kannassa 15. ja 30. päivän palkka-ajot ovat K002 klo 14, K009 seuraavana aamuna klo 09 ja K005 klo 15. Nämä ajot, ensin tarkastus- ja sitten maksatusajon, suorittavat pääkäyttäjät ja ne tehdään järjestyksessä osittain kapasiteetin vuoksi ja myös siitä syystä, että ajon aikana palveluyksikkö on "käyttökiellossa" ja palkkasihteerit laskettavat tällä aikaa muissa palveluyksiköissä ja kannoissa sijaitsevia palkansaajiaan.

Palkka-ajon kesto riippuu palveluyksikön henkilömäärästä, isommilla kannoilla, kuten Satakunnan sairaanhoitopiirillä ja Porin kaupungilla suurimman yksikön ajo alkaa kello 14 ja on valmis seuraavana päivänä noin klo 09. Pienempien yksiköiden ja kantojen ajo kestää muutamia tunteja.

Ajoja on jokaista palkanmaksukertaa kohden kaksi: tarkastusajo sekä maksatusajo, joiden välillä on keskimäärin viisi työpäivää. Tarkastusajossa ohjelma käy läpi jokaisen henkilön tietyssä kannassa ja palveluyksikössä. Tämän jälkeen ohjelma kerää mahdolliset virheet, kuten virheellisesti ilmoitetut tai kokonaan ilmoittamatta jääneet tiedot. Ne lähetetään pääkäyttäjien toimesta palkkasihteerien korjattavaksi tai tarkastettavaksi.

Lopullisessa maksatusajossa aikaisemmin korjatut palkkatiedot ajetaan läpi ja henkilöiden palkan maksatetaan heidän ilmoittamallaan maksutavalla palkkapäivänä.

(Taloustuki Kuntapalvelut Oy, 2012, 19)

Taloustuen käyttämän Personec FK -ohjelman sekä muiden käyttäjien käytössä olevan ESS-ohjelman toimittaa Aditro, Pohjoismaissa toimiva talous- ja palkkahallinnon ohjelmistoja tuottava yritys. Aditron omistaa ruotsalainen pääomasijoitusyhtiö Nordic Capital.

(Nordiccapital www-sivut, 2012)

#### 4.4 KVTESin muutosten tekninen toteutus palkanlaskennassa

KVTESin muutosten tekninen toteutus tapahtuu kohdeyrityksen ja tämän yrityksen palkkahallinnon ohjelmiston tarjoajan yhteistyöllä. Taloustuen tapauksessa muutokset ohjelmaan tehdään Aditrolla, yrityksessä joka tarjoaa taloustuessa käytössä olevan Personec FK – palkkaohjelmiston. Palkkaohjelmiston päivitykset ja muutokset toteutetaan Aditron järjestelmässä, jonka jälkeen päivitys tulee Taloustuessa käytössä olevaan ohjelmaan niin kutsutun päivitysajon yhteydessä. Nämä päivitysajot ovat ennalta sovittuina ajankohtina tehtäviä ajoja, joiden aikana palkkaohjelmisto ei ole käytettävissä ja palkkaohjelman muutokset asennetaan keskitetysti kaikkiin Taloustuessa käytössä oleviin ohjelmistoihin kunkin ohjelmiston muutosten perusteella. (Taloustuki, 2012)

Esimerkkinä päivityksestä voidaan sanoa työkokemuslisän pohja-arvon muuttuminen viidestä tai kymmenestä prosentista kolmeen tai kahdeksaan prosenttiin palvelusvuosien perusteella. Tämä päivitys asennettiin ohjelmaan niin, että ohjelma osaa jatkossa laskea kullekin työntekijälle maksettavasta palkasta hänelle oikeutetun työkokemuslisän perusteella oikean suuruisen työkokemuslisän. (Taloustuki, 2012)

Ohjelmiston automaattinen päivitys ja sen laajuus perustuvat yrityksen ja palveluntarjoajan keskinäiseen sopimukseen. Joissakin yrityksissä päivitykset voidaan tehdä itse ja näin vähentää ylimääräisiä kuluja, toisissa, kuten Taloustuessa, ohjelmiston päivitys on keskitetty ja tapahtuu yksinkertaisella kuukausittaisella päivityksellä. (Aditro www-sivut, 2012)

## 5 KUNNALLISEN ALAN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS

### 5.1 Johdanto

Tässä luvussa esitellään kunnallisen alan virka- ja työehtosopimus käsitteellisellä tasolla ja tutkitaan tätä sopimusta sekä sopimusalaa sen osien muodostamana kokonaisuutena. Luvun tarkoituksena on antaa lukijalle käsitys kunta-alan sopimusneuvotteluista sekä niiden tuloksesta eli itse sopimuksesta. Tässä luvussa ei tutkita kunnallisen alan virka- ja työehtosopimusta sen sisällön tai yksittäisiin asioihin vaikuttamisen näkökulmasta, vaan tarkoituksena on antaa yleinen kuva niistä osapuolista ja prosesseista, joiden kautta sopimus saa muotonsa. Luvun loppua kohden edetään selittämään lukijalle niitä osasia, joista itse sopimus syntyy.

Tässä luvussa toki tutkitaan myös sopimuksen sisältöä mutta näkökulma on tarkasteleva, ei analysoiva.

### 5.2 Raamisopimus

Raamisopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jonka tavoitteena on Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaaminen. Sen valmistelevat ja allekirjoittavat työmarkkinoiden keskusjärjestöt. Nimi raamisopimus tulee siitä, että tämän sopimuksen tavoitteena on luoda raamit niille sopimuksille, jotka tehdään yksittäisillä aloilla. Raamisopimus määrittää ne rajat, joiden puitteissa kunkin alan oma sopimus luodaan. Raamisopimus määrittää suuremmat linjaukset, yksityiskohtaisemmat säädöt tehdään kussakin työ- ja virkaehtosopimuksessa erikseen ja näissä sopimuksissa luoduissa rajoissa tehdään ratkaisuja yksittäisellä tasolla, kuten paikallisissa ammattiyhdistyksissä ja yrityksissä (SAK, 2011, 4). Seuraava taulukko selventää asetelmaa:



Taulukko 1. Sopimusten luonne ja keskinäinen suhde  
(Tervetuloa Työelämään www-sivut, 2012)

Mikä sopimus?	Missä tehdään?	Mitä määrittää?
<p><b>Raamisopimus</b></p> <p>eli Sopimus Suomen kilpailukyyn ja työllisyyden turvaamisesta</p>	<p>Valtiollisella tasolla (työmarkkinakeskusjärjestöt yhdessä hallituksen kanssa)</p>	<p>Suuret linjaukset.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– paikallisen tason sopimuksista.</li> <li>– Keinoista joilla kehitystä tuetaan</li> <li>– Työelämän kehittämisen raamit</li> </ul>
<p><b>Työ- ja virkaehtosopimukset</b></p>	<p>Alan työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen kesken</p>	<p>Yksityiskohtaiset linjat tietyllä alalla. Näillä linjoilla luodaan raamisopimuksen tavoitteille riittävä kattavuus</p>
<p><b>Paikalliset sopimukset</b></p>	<p>Paikallisella tasolla, esimerkiksi ammattiosastojen/ yritysten/ kuntien toimesta</p>	<p>Tietyt paikalliset käytännöt, yksittäisten toimijoiden sisällä ja välillä.</p> <p>Tehdään työehtosopimusten salimissa raameissa</p>
<p><b>Työsopimukset</b></p>	<p>Työsopimukset tehdään eri yksiköissä, yleensä yritysten ja niiden (tulevien) työntekijöiden kesken</p>	<p>Määrittävät tietyn työsuhteen vastuut, velvollisuudet ja keskeiset työtehtävät sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Tehdään kaikkien yllä olevien puitteissa.</p>

Raamisopimuksen kattavuuden varmistaminen on erittäin tärkeää myös siitä syystä, että mikäli alakohtaisen sopimuksen ei voida olevan riittävän kattava "eivätkä keskusjärjestöt sen vuoksi sitoudu kohdan 2 mukaisiin työelämän kehittämiskäytäntöihin, työ- ja virkaehtosopimusosapuolilla on oikeus irtaantua tekemistään sopimuksen mukaisista ratkaisuista."(AKAVA www-sivut, 2011)

Raamisopimus pitää sisällään sekä edellä mainitut kohdat liittyen alakohtaisiin työ- ja virkaehtosopimusratkaisuihin, myös selkeitä tavoitteita työelämän kehittämiseksi.

### 5.3 Kunta-alan pääsopimus

Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksen kannalta erittäin merkittävä on kunta-alan pääsopimus, sillä siinä on sovittu ne neuvotteluosapuolet, joiden kesken virka ja työehtosopimukset sovitaan. Lisäksi siinä on sovittu neuvottelumenettelyt ja siitä miten neuvotteluihin liittyvät erimielisyydet ratkaistaan. (Kuntatyönantajien www-sivut, 2011)

Kyseinen pääsopimus ei kuitenkaan ole enää voimassa vaan se irtisanottiin syksyllä 2007 neuvottelujen ollessa voimassa Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ:n toimesta ja sen voimassaolo päättyi 12.3.2008. KT kuntatyönantajat sekä pääsopijaosapuolet ovat kuitenkin sopineet, että pääsopimuksen määräyksiä noudatetaan edelleen ja sopimuksen määräykset ovat työrauhavelvoittein voimassa 13.3.2008 lähtien. Tällä järjestelyllä turvataan alan sopimusmenettely, siksi aikaa, kun uusi pääsopimus saadaan voimaan. (Kuntatyönantajien www-sivut, 2011) Tätä kirjoittaessa uusi pääsopimus ei ole vielä astunut voimaan.

KVTES sovitaan voimaan pääsääntöisesti kahdeksi vuodeksi. Sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa mainitaan aina tarkka sopimusaika sekä sellaiset asianhaarat, jotka voivat vaikuttaa, joko sopimuksen jatkumiseen tai uuden sopimuksen sopimiseen.

KVTES 2010–2011 -sopimuksessa todetaan seuraavasti: "Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.2.2010–31.12.2011. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 31.12.2011 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanoita viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä" (Kuntatyönantajat, 2010, 9)

Nykyinen sopimus KVTES 2012–2013 on vielä toistaiseksi voimassa ja uusi sopimus astunee voimaan normaalisti ensi vuoden alussa.

Sopimus astuu voimaan siinä ilmoitettuna ajankohtana sen jälkeen, kun sopijaosapuolet ovat yhteisesti sen allekirjoittaneet ja se on päivätty. Sopimus ei kuitenkaan synny aivan hetkessä, vaan sen taustalla vaikuttavat monet suuret linjaukset, jotka on otettava alakohtaisessa sopimisessa huomioon.

Seuraavassa luvussa esitellään sopijaosapuolet, heidän edustamansa tahot sekä ne taustalla vaikuttavat keskeiset sopimukset ja lait joiden puitteissa toimimalla ja neuvottelemalla uusi sopimus on nähnyt päivänvalon.

#### 5.4 Kunta-alan sopimuksen syntyminen

Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksen tarkoituksena on toteuttaa työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelutuloksena 13.10.2011 syntynyt raamisopimus "Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta" kunnallisella alalla. (kuntatyönantajat, 2011, 9)

Neuvottelut KVTESistä käytiin edellä mainitun raamisopimuksen pohjalta ja tämän tuloksena syntynyt virka- ja työehtosopimus allekirjoitettiin 24.11.2011. Sopimuskausi on 1.1.2012 - 28.2.2014 eli 25 kuukautta. (SAK, 2011,8)

Seuraavassa taulukossa esitellään kunta-alan neuvotteluosapuolet:

Taulukko 2. Kunta-alan sopimusten neuvotteluosapuolet  
(Kuntatyönantajien www-sivut, 2012)

Kuntatyönantajat	Pääsopijajärjestö		Edustaa
Kunnallinen Työmarkkinalaitos  Edustaa työmarkkinoilla  336 kuntaa ja 114 kuntayhtymää	Kunta-alan unioni	JHL JYTY	Palomiesliitto, Terveystyöntekijäliitto, KTK tekniikan asiantuntijat
	Tekniikka ja Terveys KTN		SUPER Ry
	Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ*		Opetusalan Ammattihenkilöstö, Lääkäriliitto, Eläinlääkäriliitto, Hammaslääkäriliitto, Talentia, AKAVAN erityisalat

Kunta-alan henkilöstö eli 434 000 palkansaajaa jakautuvat edellä esitettyjen pääsopijajärjestöjen kesken seuraavasti:

- Kunta-alan unioni, 32 %
- JUKO (Julkisalojen koulutettujen neuvottelujärjestö), 26 %
- TNJ (Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö), 10 %
- KTN (Tekniikka ja terveys), 5 %
- TEHY (Sosiaali- ja terveysala), 17 %.

\*(TEHY on kuitenkin irtisanoutunut TNJ:stä 10/2007.)

- Järjestäytymättömät n. 10 %

(Finnish Consulting Group, 2012, 2)

### 5.5 KVTESin sisältö ja osat

Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimus on jaettu sisältönsä perusteella eri osiin. KVTES alkaa tämänkaltaisille sopimuksille ominaiseen tyyliin allekirjoituspöytäkirjalla.

Kuten jo aiemmasta esittelystä käy ilmi, Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimus on kunta-alan suurin sopimusala. Sen piiriin kuuluu kaikkiaan 314 000 palkansaajaa kuntien ja kuntayhtymien yhteensä 434000 palkansaajasta, joten se vaikuttaa karkeasti laskettuna noin 75 %:iin kunta-alan palkansaajista. KVTES, kuten virka- ja työehtosopimukset yleisesti ottaen, on luotu toteuttamaan KVTESin soveltamisalalla työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelutulosta raamisopimukseksi Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamiseksi (13.10.2011 )

(Kuntatyönantajat, 2012 s. 9)

Pääsopimus on toinen keskeisesti tähän allekirjoituspöytäkirjaan liittyvä dokumentti, sillä siinä muun muassa selvitetään sopimuksen osapuolet, heidän omat toiminta-alansa ja se, keitä he edustavat. (Kuntatyönantajat, 2011,229) Lisäksi käsitellään yleisiä kohtia liittyen sopimuksen voimassaoloon, irtisanomiseen ja vaikutusaikaan.

(Kuntatyönantajat, 2011, 9)

Allekirjoituspöytäkirjaa, liiteosaa, pääsopimusta ja lakiliitettä lukuun ottamatta KVTESin luvut on numeroitu ja otsikoitu. Lisäksi KVTES pitää sisällään liiteosan, joka koostuu eri ammattiryhmien nimikkeistä, palkkahinnoitteluista ja tehtävistä, joissa kussakin kohdassa mainitut työntekijät tai viranhaltijat toimittavat. Liiteosa sisältää hinnoittelun lisäksi myös työaikaan liittyviä säädöksiä tietyille ammattiryhmille sekä tiettyjen ammattiryhmien palvelusuhteiden ehtoja. Lisää tämän osan sisällöstä on tulossa jäljempänä

Seuraavaksi esitellään KVTESin luvut omina kappaleinaan samassa järjestyksessä kuin ne ovat alkuperäisessä sopimuksessakin.

#### 5.5.1 Yleinen osa

Yleinen osa sisältää nimensä mukaisesti hyvin yleisluontoisia kohtia liittyen KVTESiin. Se sisältää esimerkiksi selvityksen sopimuksen soveltamisalasta (kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisiin työntekijöihin, jollei tässä tai jossakin kunnallisen alan alakohtaisessa sopimuksessa toisin ole määrätty). Siinä selvitetään, että tämä sopimus ei vaikuta sellaisiin palvelusuhde- tai palkkakohtiin, jotka on yksittäistapauksessa säädetty jo ennestään samalle tai paremmalle tasolle. Sopimuksen puitteissa kerrotaan, että sopimuksen voimassaoloaikana sen sopijaosapuolten välillä vallitsee työrauha. (kuntatyönantajat, 2012, 15)

Lisäksi yleisessä osassa ilmoitetaan, että KVTESiä ei sovelleta siltä osin kuin sen määräyksistä on poikettu kunnallisen pääsopimuksen 13 §:ssä tarkoitetulla paikallisella sopimuksella. Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan saa sopia tämän sopimuksen mukaan vähintään maksettavaa pienemmästä peruspalkasta eikä poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairaus- ja äitiyslomaetuuksia koskevista määräyksistä. (Kuntatyönantajat, 2012, 16)

Jos kunnan / kuntayhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen kunnan / kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen vuosilomamääräyksistä poikkeavasti."

(Kuntatyönantajat, 2012, 16)

### 5.5.2 Palkkaus

Palkkausluvun alussa kerrotaan yksinkertaisesti, että työstä on maksettava palkkaa ja kaikkia tässä sopimuksessa mainitulla tavalla kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevia on kohdeltava palkallisina siitä alkaen, kun he ovat aloittaneet viran tai tehtävän hoitamisen. (kuntatyönantajat, 2012, 19)

Seuraavassa KVTESissä esitetyt palkkauksen peruskäsitteet:

**Henkilökohtainen lisä:** Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteena ovat ammattihallinta, työssä suoriutuminen ja muut mahdolliset paikallisesti määritellyt kriteerit.

**Kertapalkkio:** Kertapalkkiota voi käyttää yksilön tai ryhmän palkitsemiseen. Kertapalkkiota voidaan maksaa myös muusta erityisestä syystä.

**Osa-aikaisen palkka:** Osa-aikaisen palkka on samassa suhteessa alempi kuin työaika on täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

**Palkkahinnoittelu:** Tehtävä sijoitetaan palkkahinnoittelun soveltuvaan palkkahinnoittelukohtaan (esim. 03HOI030). Jos soveltuvaa palkkahinnoittelukohtaa ei ole, niin tehtävä on palkkahinnoittelun ulkopuolinen.

**Palkkausjärjestelmä:** Palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään ja tulospalkkioon. Tämän lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota sekä muita tässä sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita.

**Peruspalkka:** Peruspalkalla tarkoitetaan ko. palkkahinnoittelukohtan mukaista tehtäväkohtaista vähimmäispalkkaa.

**Päiväpalkka:** Päiväpalkka saadaan, kun varsinainen palkka jaetaan kalenterikuukauden päivien lukumäärällä.

**Tehtäväkohtainen palkka:** Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus.

**Tehtävän vaativuuden arviointi (TVA):** Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään.

**Tulospalkkio:** Tulospalkkio perustuu kuntapalvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai ylittämiseen.

**Tuntipalkka:** Tuntipalkkaa voidaan maksaa vain KVTES:n palkkausluvun 19 §:n mukaisessa tilanteessa. Tuntipalkka saadaan, kun varsinainen palkka jaetaan työaikamuodon mukaisella tuntipalkkakajakajalla. Työaikakorvausten laskennassa tarvitaan tuntipalkkakäsitettä

**Työkokemuslisä:** Työkokemuslisä perustuu palvelusaikaan.

**Työsuorituksen arviointi (TSA):** Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu pääsääntöisesti työsuorituksen arviointiin.

**Varsinainen palkka:** Varsinaiseen palkkaan kuuluvat mm. tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä ja työkokemuslisä. Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa mm. tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa.

**Vähimmäispalkka:** Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka on kuukaudessa luontoisetuinen.

(Kuntatyönantajat, 2012, § 2, 20–21)

Palkkausluvun loppuosa koostuu pääasiassa edellä lueteltujen määritelmien tarkennuksista ja laajemmista kokonaisuuksista. Näistä keskeisistä käsitteistä ja niiden määritelmistä saa kuitenkin riittävän käsityksen tutustumalla edellä lueteltuihin peruskäsitteisiin.



### 5.5.3 Työaika

Työaika koskeva luku KVTEsissä pitää sisällään nimensä mukaisesti työaika, sen käyttöä, määrää ja korvaamista koskevia asetuksia ja lakeja.

Tässä luvussa esitetystä säännöllisestä työajasta poikkeaminen on mahdollista, mikäli on tarpeen järjestää työaika muulla tavoin ja asiasta on sovittu työntekijän/viranhaltijan kanssa. (Kuntatyönantajat, 2012, 48)

Työajaksi luettavaa aikaa ovat sellaiset ajat, jotka työntekijä käyttää työn suorittamiseen ja lisäksi sellaiset ajat, jotka suoraan ovat yhteydessä työntekijän kykyyn suorittaa hänelle annettu tehtävä tehokkaasti ja turvallisesti sekä sellaiset ajat, jotka kuluvat työtä tukevaan toimintaan. Näiksi edellä luetelluiksi ajoiksi katsotaan työntekijälle annettavat lepoajat, matkoihin ja kouluttautumisiin kuluneet ajat sekä lääketieteelliset tutkimukset ja tarkastukset. Lisäksi työaikaan katsotaan työn laadusta riippuen kuuluvaksi myös mahdollinen varallaolo, joka on aikaa jona työntekijä on tavoitettavissa ja saatavissa suorittamaan hänelle kuuluvaa tai erikseen määriteltyä työtehtävää. Varallaoloihana työntekijällä ei ole velvollisuutta oleskella työn suorituspaikalla, mutta muilta osin valmius työhön on säilytettävä. (Kuntatyönantajat, 2012, 50–54)

Seuraavaksi luku käsittelee työaikajärjestelmiä jotka jakautuvat kahteen kokonaisuuteen:

#### **Yleiset työaikamuodot**

- Yleistyöaika
- Toimistotyöaika
- Jaksotyöaika
- Säännöllinen työaika 37 tuntia viikossa

### **Erityismääritellyt työaikamuodot**

- Talonmiesten työaika
- Viranhaltijoiden ja työntekijöiden erityisluvalla järjestetty työaika
- Viranhaltijoiden ja työntekijöiden suostumuksella järjestetty työaika
- Päivähoidon kasvatushenkilöstön työaika

(Kuntatyönantajat, 2012, 55)

Yleistyöaika on kestoaltaan enintään 9 tuntia vuorokaudessa tai 38,25 tuntia viikossa. Toimistotyöaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa tai 36,25 tuntia viikossa. Molemmat työajat voidaan järjestää kuuden viikon jaksolla niin, että keskimääräinen viikkotyöaika on mainittu enimmäisviikkotyötuntimäärä. (Kuntatyönantajat, 2012, 56)

Jaksotyöaika on siis määrältään sama kuin yleistyöajassa, mutta jaksotyössä kokonaisviikkotyötuntimäärä on asetettu kolmen viikon jaksolle, jonka aikana saadaan siis teettää 114,75 työtuntia, vapaasti ajalle jakautuen, ottaen kuitenkin huomioon vallitsevassa laissa määritellyt kohdat lepoajoista ja ylityömääristä. (Kuntatyönantajat, 2012, 58)

#### **5.5.4 Vuosiloma**

Tässä luvussa käsitellään KVTES:n piirissä työskentelevän työntekijän tai viranhaltijan oikeutta ansaita ja käyttää vuosilomaa tai saada korvausta hänelle kertyneistä, käyttämättömistä vuosilomapäivistä.

Alussa selvennetään, että mikäli henkilö on tai siirtyy eri palvelussuhteeseen lomanmääräytymisvuoden aikana, on hänellä tästä huolimatta käytössään luvussa ilmoitetulla tavalla kertyneet vuosilomapäivät. Myös kahdessa eri palvelussuhteessa kunnassa tai kuntayhtymässä oleva työntekijä katsotaan oikeutetuksi vuosilomaan samalla tavalla kuin yhdessä palvelussuhteessa oleva. (Kuntatyönantajat, 2012, 84)

Seuraavassa vaiheessa siirrytään käsittelemään loman kertymistä ja sen käyttöä.

Vuosilomaan liittyviä peruskäsitteitä:

**Lomakausi** on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.

**Lomanmääräytymisvuosi** on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

**Lomavuosi** on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

**Täysi lomanmääräytymiskuukausi** on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

**Vuosiloma-aika** on vuosiloma-ajaksi määrätty ajanjakso, johon voi sisältyä vuosilomapäivien lisäksi muitakin päiviä.

(Kuntatyönantajat, 2012, 85)

Lomanmääräytymiskuukaudella tarkoitetaan sellaista kuukautta, jonka aikana

1. Viranhaltija/ työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää
2. Yhtäjaksoinen palvelussuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää

Edellä mainitusta työssäolovaatimuksesta on poikkeuksena sellainen aika, jonka työntekijä on ollut työn, sairauden, perhesyiden tai kouluttautumisen vuoksi poissa työstä tai, jonka aikana työtä ei ole suoritettu lakon tai virantoimituksesta pidättämisen vuoksi. Näissä on kuitenkin myös aikavaatimuksia, esimerkiksi sairaslomasta vain työnantajan maksama palkallinen aika katsotaan vuosiloman kertymisajaksi. (Kuntatyönantajat, 2012, 86)

Edellä käsiteltiin vuosiloman kertymisen periaatetta, seuraavassa perehdytään kertymisen määrään.

1 Viranhaltija/työntekijä on ollut omassa kunnassa/kuntayhtymässä 31.3. palvelussuhteessa tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi ja yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ja hänellä on siihen mennessä ollut vähintään 15 vuotta työkokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa.

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

(Kuntatyönantajat, 2012, 88)

keskimmäisessä taulukossa on kaksi eri vaihtoehtoa, 2 a) ja 2 b), jonka perusteella työntekijän vuosilomat voivat kertyä taulukossa ilmoitetun mukaisesti:

2 a) Viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on ao. kunnassa/ kuntayhtymässä lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden. Edellä tarkoitettuun palvelussuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt viranhaltijan/työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1446/2007) tarkoitettua siviilipalvelusta.

b) Viranhaltija/työntekijä on ollut omassa kunnassa/kuntayhtymässä 31.3. palvelussuhteessa tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä välittömästi ja yhtäjaksoisesti 6 kuukautta ja hänellä on 1 kohdassa tarkoitettua palvelusaikaa vähintään 5 vuotta.

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

(Kuntatyönantajat, 2012, 89)

3 Muissa tapauksissa viranhaltijan/työntekijän vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

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

(Kuntatyönantajat, 2012, 89)

Seuraavassa kappaleessa käsitellään lomapäivien kulumista. Lähtökohtana on, että täydellä kalenteriviikolla on viisi vuosilomapäivää ja vajailla viikoilla loma kuluu seuraavalla tavalla:

Vuosiloma-aika kalenteripäivinä	1	2	3	4	5	6
Vuosilomapäivät	1	1,5	2	3	3	4

(Kuntatyönantajat, 2012, 90–91)

Kappaleen lopussa käsitellään vielä työntekijän tai viranhaltijan oikeutta saada korvaus kertyneestä, pitämättömästä vuosilomasta tai vaihtoehtoisesti sellaisesta työajasta jonka aikana vuosilomaa ei sen lyhyen keston vuoksi ehtinyt kertyä alussa määriteltyjen aikarajojen alittumisen vuoksi.

Korvattavia vuosilomia ovat mm. sellaiset vuosilomat, joita ei ole voitu pitää syystä, että henkilö ei ole kyennyt poissaolon tai muun syyn vuoksi pitämään lomiaan lomakaudella tai henkilön palvelussuhde on päätynyt ennen mainittujen lomien lomakauden alkua (esim. henkilön palvelussuhde loppuu vuoden lopussa, pitämättömiä lomia on kaikki lomavuoden 2013 lomat, mikäli erikseen ei ole sovittu työnantajan ja työntekijän välillä näiden lomien poikkeuksellisesta pitämisestä muuna ajankohtana). (Kuntatyönantajat, 2012, 105)

### 5.5.5 Virka- ja työvapaa sekä perhevapaat

Tässä kappaleessa käsitellään palvelussuhteen aikana pidettäviä vapaita, lukuun ottamatta vuosilomaa, jota käsiteltiin edellisessä kappaleessa. Tämä kappale sisältää kolme keskeistä osaa:

#### 1. Sairauslomat

Tässä kappaleessa käsitellään työntekijän oikeutta saada sairauslomaa, oikeutta saada palkkaa sairausloman ajalta sekä erityistapauksia sairausloman ja tapaturmien piirissä.

Oikeudesta sairausloman saamiseen todetaan, että ”Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaa (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään.”

(Kuntatyönantajat, 2012, 110)

Sairausloman ajalta maksetaan palkkaa 60 kalenteripäivän ajan täysimääräisenä sekä tämän jälkeen 120 kalenteripäivältä 2/3 suuruisena. Tämän jälkeen jatkuva sairasloma on työnantajan näkökulmasta palkatonta, harkinnan mukaan 2/3 palkkaa voidaan kuitenkin maksaa 185 kalenteripäivältä.

(Kuntatyönantajat, 2012, 111)

Työtapaturman tai ammattitaudin ollessa kyseessä, maksetaan varsinaista palkkaa 120 päivältä, 2/3 palkkaa 120 kalenteripäivältä ja lisäksi harkinnanvaraista 2/3 palkkaa vielä 125 kalenteripäivältä.

(Kuntatyönantajat, 2012, 114)

Sairausloman palkkaan ovat oikeutettuja työntekijät joiden palvelussuhde on ennen sairauden alkua kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää. Tämän ”alle” jäävillä sairaslomaa maksetaan

kalenterivuodessa 14 päivältä ja tämän jälkeen sairausloma on palkatonta

Sairausloman korvaamisen periaatteesta sanotaan myös seuraavaa:

”Mikäli viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada työansion menetyksestä korvausta muualta, hänelle maksetaan sairausajan palkasta ainoastaan korvauksen ylittävä osa.” (Kuntatyönantajat, 2012, 113)

Mikäli sairaus tai tapaturma johtaa eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen, ei tällaisen sairauden kohdalla vuoden vaihtuminen aiheuta sairaspäivärahopäivien uudelleenlaskentaa vaan sairausajan palkallisuus lasketaan eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtaneen sairauden alkupäivästä. (Kuntatyönantajat, 2012, 115)

Työnantajalla on lisäksi oikeus hakea itselleen tässä kohdassa säädettyä päivärahaa vastaava osuus Kansaneläkelaitokselta.

## 2. Perhevapaat

Erityisäitiys-, vanhempain- ja hoitovapaa poissaolo pakottavista perhesyistä sekä poissaolo perheenjäsenen, tai muun läheisen hoitamiseksi ovat palkattomia.

Äitiysvapaata haettaessa on ilmoitettava sen käyttämisestä, kestosta, pituudesta, jaksottamisesta sekä suhteesta isyysvapaaseen. (Kuntatyönantajat, 2012, 121)

Äitiysvapaan palkallisuudesta sanotaan laissa seuraavaa:

”Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin: 1. Viranhaltija/työntekijä on ollut ao. kunnan/kuntayhtymän palvelussuhteessa välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja 2. äitiysvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja 3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama

sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.”

(Kuntatyönantajat, 2012, 123)

Isyysvapaan kohdalla palkallisuuden ehdot ovat samat kuin äitiysvapaassakin, lukuun ottamatta sitä, että isyysvapaan palkan perusteeksi kelpaa vain lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä. (Kuntatyönantajat, 2012, 121–122)

Tilapäinen hoitovapaa on yksi perhevapaan muodoista. Sen tarkoituksena on antaa vanhemmalle mahdollisuus järjestää " taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta taikka vammaisen lapsensa" hoito tai hoitaa itse lapsen terveydentilaa.

Hoitovapaalta maksetaan täysi palkka enintään kolmelta kalenteripäivältä lapsen sairastumispäivästä lukien. Tässä kohdassa keskeytynyttä työpäivää ei pidetä ensimmäisenä mainituista kolmesta vaan laskenta alkaa sitä seuraavasta täydestä työpäivästä.

(Kuntatyönantajat, 2012, 122–123)

Toimivaltaiselle viranomaiselle on ilmoitettava välittömästi, kun hoitovapaata käytetään sekä hoitovapaan arvioitu kesto sekä syy. Hoitovapaan syystä on myös toimitettava perusteltu selvitys.

(Kuntatyönantajat, 2012, 124)

### **3. Muut virka- ja työvapaat**

Tähän ryhmään kuuluu pääasiassa kaksi eri virka- ja työvapaata, nämä ovat opintovapaa ja muut virka- ja työvapaat, esimerkiksi merkkipäiviksi sekä puolison tai lähisukulaisen hautajaispäiväksi myönnettävät palkalliset, pääsääntöisesti lyhyet vapaat.

(Kuntatyönantajat, 2012, 125–126)



### 5.5.6 Kustannusten ja luontaisuuoritusien korvaukset

Tämä luku käsittelee eri suorituksista ja toiminnoista viranhaltijalle tai työntekijälle maksettavaa korvausta. Suurimman osan näistä korvattavista muodostavat kilometrikorvaus ja pääateriasta perittävä korvaus, jolla työntekijät kustantavat itse osan nauttimastaan aterista. Kilometrikorvauksella tarkoitetaan korvausta, jolla työntekijän työsuoritukseen olennaisesti liittyvää ajoneuvon käyttöä hyvitetään.

(Kuntatyönantajat, 2012, 128)

### 5.5.7 Luottamusmiehet

Luottamusmiehellä tarkoitetaan viranhaltijaa tai työntekijää, joka toimii kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa pääsopijajärjestön tai sen alaosaston valitsemana edustajana. Luottamusmiestoiminnassa sovelletaan sitä sopimusta, jonka piirissä luottamusmies itse toimii. Mitä tässä sopimuksessa on sanottu luottamusmiehistä, koskee myös pääluottamusmiehiä.

Pääsopijajärjestö voi asettaa kuntaan yhden pääluottamusmiehen, jos paikallisesti ei muuta sovita.

(Kuntatyönantajat, 2012, 130)

Luottamusmiehen valinta tapahtuu työpaikalla ja -ajalla. Valinnan prosessista säädetään paikallisesti. Luottamusmiehen toimikausi alkaa, kun edellisen luottamusmiehen toimikausi päättyy ja luottamusmiehen valitsemisesta on tehty kirjallinen ilmoitus kunnalle. (kuntatyönantajat, 2012, 131)

Luottamusmiehen keskeisimmät tehtävät koskevat sopimuksen noudattamisen valvontaa. Tätä valvontaa varten luottamusmiehen tulee olla tietoinen edustamistaan henkilöistä sekä heitä koskevista sopimuksista ja määräyksistä. Näiden pohjalta luottamusmies valvoo, että sopimuksia noudatetaan ao. kunnassa. Luottamusmies myös osallistuu työsuojeluvualien järjestämiseen ja henkilöstöedustuksen nimeämiseen. (Kuntatyönantajat, 2012, 131)

Luottamusmiehen palkkaus luottamusmiehen tehtävissä toimiessa lasketaan samaksi, kuin jos hän olisi suorittanut omaa työtehtäväänsä tai virkaansa mainitun ajan. Palkka lasketaan luottamusmiestyöhön käytettyjen työtuntien perusteella omasta palkasta tai, jos ei muutoin mahdollista, samaa työtehtävää luottamusmiehen kanssa tekevän työntekijän tai viranhaltijan palkasta. Kokoaikaisena luottamusmiehenä toimivan kuukausipalkaksi on säädetty 1.1.2012 lukien 1.849,00€ ja 1.2.2013 lukien 1.887,00€. (Kuntatyönantajat, 2012, 139)

Luottamusmiehelle maksetaan lisäksi edustettavien määrän perusteella korvausta. Korvaukset edustettavien määrän mukaan esitellään seuraavassa luvussa.

Luottamusmiehellä on lisäksi oikeus saada koulutusta, joka hyödyttää häntä tehtävän kannalta olennaisella tavalla, esimerkiksi lisäämällä pätevyyttä tehtävässä.

#### 5.5.8 Lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättyminen

Tämä luku KVTEsissä käsittelee lomauttamista, osa-aikaistamista ja palvelussuhteen päättymistä koskevia lakeja ja säädöksiä.

Lomauttaminen tarkoittaa henkilön palvelussuhteen aikana voimaan tulevaa palkatonta keskeytystä jonka syynä on esimerkiksi kustannusten pakottava vähentämistarve. Lomauttamisen tarkoituksena ei ole työ- tai virkasuhteen päättäminen, vaan kustannusten rajoittaminen siksi ajaksi kunnes yritys saa hoidettua taloutensa sellaiseen kuntoon, että henkilön palaaminen palvelukseen on mahdollista. (Työsopimuslaki, 2001, 5.luku)

Työvoimaa vähennettäessä taloudellisista tai tuotannollisista syistä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava irtisanomisjärjestystä, jossa kunnan tai kuntayhtymän toiminnalle tärkeät työntekijät ja työnantajan toimessa työkykyään menettäneet työntekijät. (Kuntatyönantajat, 2012, 144)

Työnantajan irtisanoessa viranhaltijan virkasuhteen tai työntekijän työsopimuksen, irtisanomisaika on vähintään:

- 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään yhden vuoden,
- yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta,
- kaksi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli neljä, mutta enintään kahdeksan vuotta,
- neljä kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli kahdeksan, mutta enintään 12 vuotta,
- kuusi kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut yli 12 vuotta keskeytyksettä.

Viranhaltijan irtisanoessa virkasuhteensa tai työntekijän irtisanoessa työsopimuksensa, irtisanomisaika on vähintään

- 14 päivää, jos palvelussuhde on jatkunut enintään viisi vuotta,
- yksi kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut yli viisi vuotta keskeytyksettä. (Kuntatyönantajat, 2012, 144)

#### 5.5.9 Liiteosa

Liiteosa pitää sisällään eri tehtävissä toimivien henkilöiden palkkahinnoittelut, tehtäväkuvaukset sekä työajat. Palkkahinnoittelu pitää sisällään tehtävän eri vaativuuden mukaan maksettavan palkan sekä tiedot palkkojen yleiskorotusten mukaisista palkoista 1.1.2012 ja 1.2.2013 alkaen. Tehtäväkuvaus pitää sisällään eri henkilöstöryhmiin kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden tehtävänimikkeet, tehtävässä vaaditut pätevyudet sekä tiedot kunkin ryhmän ulkopuolelle kuuluvista, samankaltaisista tehtävistä. (Kuntatyönantajat, 2012, 155–203)

## 6 KVTESIN KESKEISIÄ MUUTOKSIA JA LISÄYKSIÄ SOPIMUSKAUDELLE 2012 -2013

### 6.1 Yleiskorotukset ja vähimmäispalkka

KVTES 2012–2013 yleiskorotukset tulivat voimaan 1.1.2012 sekä 1.2.2013 lukien.

#### 1.1.2012 lukien:

Viranhaltijan / työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.1.2012 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,7 prosenttia. Lisäksi henkilökohtaista lisää korotetaan 1,7 prosenttia.

Vähimmäispalkka 1.1.2012 lukien 1.502,62 €

#### 1.2.2013 lukien:

Viranhaltijan / työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.2.2013 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,46 prosenttia. Lisäksi henkilökohtaista lisää korotetaan 1,46 prosenttia.

Vähimmäispalkka 1.2.2013 lukien 1.533,57€ (Kuntatyönantajat, 2012, 9-10)

### 6.2 Palkkarakenteen muuttaminen

Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisen osan tilalle tuli työkokemuslisä. Työkokemuslisäprosentit ovat voimassa 1.1.2012 lukien seuraavasti:

Työkokemuslisä on 3 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun palvelusvuosia on kertynyt vähintään viisi. Aikaisemman sopimuksen perusteella vähintään viidestä palvelusvuodesta maksettiin työntekijälle tai viranhaltijalle 5 % vuosisidonnainen lisä.

Työkokemuslisä on 8 % tehtäväkohtaisesta palkasta, kun palvelusvuosia on kertynyt vähintään kymmenen. Aikaisemman sopimuksen perusteella vähintään kymmenestä palvelusvuodesta maksettiin työntekijälle tai viranhaltijalle 10 % vuosisidonnainen lisä.

(Kuntatyönantajat, 2012, 10) (Kuntatyönantajat, 2010, 35)

Tässä työ- ja virkaehtosopimuksessa tehdyt muutokset palkkarakenteessa siirtävät työkokemuslisässä tapahtuneen vähennyksen osaksi palkkahinnon peruspalkkoja ja viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa. (Kuntatyönantajat, 2012, 10)

Tämä peruspalkkojen korotus yhdistettynä yleiskorotukseen vaikuttaa sillä tavalla, että käytännössä kaikkien tämän sopimuksen piirissä toimivien työntekijöiden ja viranhaltijoiden peruspalkat korottuvat 3,7 % 1.1.2012 lukien.

Esimerkki:

	31.12.2011	1.1.2012	1.2.2013
Tehtäväkohtainen palkka	2.000,00€	2.074,00€ (+3,7 %)	2.104,28€
Henkilökohtainen lisä	100€	101,70€ (+1,7 %)	103,18€
Vuosisidonnainen 10v	200€	165,92 (8 % TKP)	
Yhteensä	2.300,00€	2.341,62€	

(Finnish Consulting Group, 2012, 5, taulukko "KVTES 2012–2013 Työkokeuslisämuutos")

### 6.3 Kertaerä

Kertaerä on 150€ suuruinen ylimääräinen, erillinen kertaerä, joka maksettiin työntekijälle / viranhaltijalle tammikuun 2012 palkanmaksukerran yhteydessä. Kertaerän ehtona oli palvelussuhde kuntaan / kuntayhtymään, joka on alkanut viimeistään 16.9.2011 ja jatkunut keskeytymättä vähintään 16.12.2011 saakka ja oli voimassa 10.1.2012. (Kuntatyönantajat, 2012, 10)

Kertaerä on osa-aikaista työtä tekevällä samassa suhteessa prosentuaalisesti alempi, kuin osa-aikaisen työntekijän työaika ja palkkaus ovat normaalissa työajassa toimivan palkkaa ja työaikaa lyhyemmät.

Mikäli henkilö on kuitenkin siirtynyt tekemään osa-aikatyötä aiempaa lyhyempänä 10.1.2012 alkaen, tämä ei vaikuta kertaerän maksuun. Mikäli henkilö taas oli siirtynyt 10.1.2012 alkaen tekemään pidempää osa-aikaisuutta, maksettiin kertaerä uuden osa-aikaisuuden perusteella.

(Finnish Consulting Group, 2012, 6)

#### 6.4 Vuosiloma

Vuosilomaluvussa 2010–2011 ja aikaisemmin ollut B-taulukko on poistettu käytöstä KVTESSistä 2012–2013. Jäljelle jäivät vain KVTESSissä 2010–2011 olleet A-taulukon vuosilomapäivät. Käytännössä B-taulukkoa käytettiin, joko käyttämättömiä lomia maksettaessa eli lomakorvauksissa sekä tapauksissa, joissa työntekijä/viranhaltija oli ollut lomavuotena töissä enintään 5 työpäivää. KVTESSissä 2012–2013 ei ole enää merkitystä sillä, onko työntekijä ollut työssä lomavuotena. Lisäksi lomakorvauksia maksettaessa ei enää makseta eri määriä vuosilomapäiviä, kuin niitä on käytettäväksi kertynyt, vaan vuosilomapäivät korvataan sellaisenaan, lomankertymiskausien ja palvelusajan perusteella. (Kuntatyönantajat, 2012, 88–89) (Kuntatyönantajat, 2010, 86–88)

#### 6.5 Isyysvapaa

"Isäkuukauden" edellytyksenä on, että isä pitää vanhempainrahakaudesta vähintään 12 viimeistä arkipäivää. Tämän lisäksi kuukauteen sisältyy 1-24 isyysrahapäivää. Lopullinen kesto isyyskuukaudelle on 13–36 arkipäivää. Isyyskuukauden tulee olla yhdenjaksoinen.

Isäkuukauden sisältämät vapaat on pidettävä 180 kalenteripäivän kuluessa sen vanhempainrahakauden päättymisestä, joka on alkanut välittömästi äitiysrahauden jälkeen. Isäkuukauden edellytyksenä on, että äiti ja isä sopivat yhdessä, että isä pitää vanhempainrahakaudesta viimeiset 12 päivää. Isyysrahan maksukaudella isä ei saa olla ansiotyössä.

Isyysvapaa on palkallinen, enintään vapaan kuuden ensimmäisen arkipäivän osalta. Edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on yhtäjaksoinen ja välittö-

mästi ennen isyysrahakauden alkua ollut vähintään kahden kuukauden palvelu kuntaan/kuntayhtymään. Isyysvapaata on haettava 1-2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja lisäksi työnantajalle on esitettävä todistus lapsen syntymästä. (Kuntatyönantajat, 2012, 121–122)

Työnantajalle on lisätty oikeus saada korvausta isyysvapaan aikana maksettusta isyysrahasta. Lisäksi on tullut määräys, jonka mukaan sairausajan palkkaa sekä äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkkaa vähennetään sen etuuden määrällä joka viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada muun valtion sosiaaliturvasta. (Kuntatyönantajat, 2012, 118–119)

## 6.6 Muita muutoksia

Tehtävästään kokonaan vapautetun luottamusmiehen palkka on:

1.1.2012 lukien vähintään 1.849,00€ ja

1.2.2013 lukien vähintään 1.887,00€

Luottamusmieskorvausta edustettavien lukumäärien perusteella on korotettu seuraavasti:

<b>Edustettavien lukumäärä</b>	<b>Korvaus €/kk</b>
5–79	68
80–159	86
160–249	103
250–339	136
340–449	178
450–	209

(Kuntatyönantajat, 2012, 139–140) (Kuntatyönantajat, 2010, 140–141)

Matkakustannusten korvausten hakemuksissa käytetty kahden kuukauden määräaika ei enää ole voimassa uuden KVTES:n voimassaoloaikana. Matkalasku on edelleen pyrittävä esittämään kahden kuukauden kuluessa, mutta korvauksen ehtona kahden kuukauden hakuaika ei enää ole.

(Kuntatyönantajat, 2012, 228) (Kuntatyönantajat, 2010, 239)

## 7 KVTESIN MUUTOSTEN VAIKUTUS KUNTAPRO OY:N PALKANLASKENTAAN

### 7.1 Esittely

Tämän opinnäytetyön tehtävänä on selvittää KVTESin muutosten vaikutusta KuntaPro Oy:n palkanlaskennan työhön. Muutosten vaikutusten selvittämiseksi tehtiin kvalitatiivinen tutkimus kyselyn muodossa Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n (nykyisin KuntaPro Oy) henkilöstölle sähköisen, vapaasti täytettävän lomakkeen avulla. Lomakkeeseen oli kerätty muutosten keskeisen sisällön perusteella tehtyjä kysymyksiä, joilla selvitettiin henkilöstön tuntemuksia ja näkemyksiä liittyen muutostilanteeseen, sen aiheuttamiin toimenpiteisiin ja muutoksiin sopeutumiseen.

Kyselylomakkeen kysymykset perustuvat keskeisiin muutoksiin ja kysymysten tarkoituksena on saada aikaan selkeä kuvaus kokonaisuudesta, joka muodostuu yksittäisistä, pienistä tekijöistä. Kysely sisältää sekä monivalintakysymyksiä, että avoimia kysymyksiä. Tämän tarkoituksena on se, että toisista muutoksista saadaan selkeästi esille yleinen linja ja toisista taas saadaan esiin kaikki mahdolliset näkemykset liittyen muutoksiin. Tarkoituksena on myös samanaikaisesti saada laajempi kuva tuntemuksista muutoksia kohtaan sekä kohdeyrityksen henkilöstön omat näkemykset muutostilanteesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä.

### 7.2 Muutosten vaikutukset työllistävyyteen

Työllistävyyden osalta uuden KVTESin muutoksia pidetään sekä helpottavina että vaikeuttavina.

Vaikeuttavat tekijät katsotaan sellaisiksi, että ne vaikuttavat työhön alussa ja aiheuttavat jonkin verran opiskelua uuden sopimuksen voimaan astumisen jälkeen, mutta pitkällä tähtäimellä ne eivät vaikeuta työtä suuressa määrin. Työllistävyyttä lisää pääasiassa uuden sopimuksen opiskeluun ja oppimiseen



kuluva aika. Minkään uudessa KVTEsissä tulleen muutoksen ei katsota lisäävän työllistävyyttä pitkällä tähtäimellä, mutta vuosilomamuutoksen oletetaan helpottavan työtä jatkossakin.

Suurimmaksi työhön vaikuttavaksi tekijäksi työllistävyyden osalta katsotaan työkokemuslisän kertymisen muutoksesta tulleet lisääntyneet yhteydenotot palkansaajilta. Nämä yhteydenotot keskittyivät pääosin alkuvuoteen 2012 ja ne liittyivät muutosten voimaantuloajankohtaa seuraavaan palkanmaksukertaan, jossa muutokset tulivat konkreettisiksi palkansaajille. Näitä yhteydenottoja on toki ollut myöhempinäkin ajankohtina, mutta suurin yhteydenottosuma ja näin ollen työllistävyyden lisäys keskittyi muutosten voimaantulohetkeen.

Suurimmaksi helpotukseksi katsotaan lähes yksimielisesti vuosilomaluvun muutos, joka poisti ennen käytössä olleen B-tilin kokonaan ja näin helpotti suuresti vuosilomien kertymiseen ja maksamiseen liittyviä laskelmia. Näitä laskelmia tehtiin ennen tasaisesti vuoden ympäri eikä palkkaohjelma aina osannut automaattisesti tarkistaa palvelusuhteen yhtäjaksoisuutta ja näin ollen Taloustuen henkilöstön tehtäväksi jäi tarkistaa aina päättyvän palvelusuhteen lomakorvauksia maksaessa todellinen palvelusuhteen kesto. Nämä laskelmat olivat pääosin manuaalisia ja aiheuttivat jonkin verran ylimääräistä työtä ja vaativat tarkkuutta. B-tilin poistumisen jälkeen palvelusuhteen yhtäjaksoisuus tulee toki edelleen tarkistaa, mutta sen vaikutus kohdistuu lomakuukausien kertymiseen, ei niinkään lomien maksamiseen.

Joissakin vastauksissa katsotaan, että muutokset eivät tällä kertaa aiheuttaneet sen suurempia muutoksia kuin aikaisempinakaan vuosina, mutta yleinen mielipide on, että edellä esitetyt muutokset todella vaikuttivat työhön.

### 7.3 Eniten työhön vaikuttaneita muutoksia

Vastausten perusteella eniten työhön vaikuttaneiksi muutoksiksi katsottiin vuosilomaluvun muutos ja työkokemuslisämuutos. Esimerkiksi isyysvapaan muutosta tai mitään muutakaan muutosta ei pidetty yhtä merkittävänä.

Vuosilomaluvun muutos tarkoittaa ennen käytössä olleen B-taulukon poistumista ja tämä muutos on merkittävä, sillä se poisti ennen käytössä olleen 6 työpäivän vaatimuksen lomakorvauksista. Kuten edellisessä kappaleessa on esitetty, työllistävyiden osalta tämä muutos on merkittävä, sillä vuosiloma-oikeuksien kertymisen laskenta on aiheuttanut henkilöstölle huomattavasti työtä. Laskenta on pääosin manuaalista ja pitää suorittaa jokaisen päättyvän työsuhteen osalta ja näitä voi joissakin kohdissa vuotta, pääosin kesäloimasijaisuuksien päättyessä ja kalenterivuoden lopussa, olla lukuisia ja sama laskenta on toteutettava kunkin kohdalta erikseen.

B-taulukon poistumisen jälkeen riittää, kun tarkistaa kertyneet lomakuukaudet ja niiden palvelusuhteen keston perustuvan korvausperusteen.

Vuosilomaluvun muutos vaikuttaa pääosin palkanlaskijan työhön, kun taas toinen muutos, työkokemuslisämuutos, vaikuttaa pääasiassa palkansaajiin. Tämä muutos muuttaa entisen 5 % ja 10 % työkokemuslisän 3 % ja 8 % ja lisää kunnallisen alan peruspalkkaan tässä poistuneen 2 %.

Tämä muutos vaikuttaa työkokemuslisän muutoksen osalta työntekijöihin, jotka ovat oikeutettuja, joko viidestä tai kymmenestä palvelusvuodesta maksettavaan työkokemuslisään.

Peruspalkkaan siirtyvä 2 % taas vaikuttaa jokaiseen kunnallisella alalla työskentelevään.

Kuten olettaa saattaa, merkittävämpänä näistä kahdesta muutoksesta pidetään vuosilomaluvun muutosta, sillä sen vaikutus on suurempi palkanlaskijan näkökulmasta, kuin työkokemuslisämuutos. Tästä syystä suurin osa vastaajista kertoikin vuosilomaluvun muutoksen olleen suurin yksittäinen muutos.

#### 7.4 Muutoksiin liittyvä koulutuksen tarve

Enemmistö henkilöstöstä katsoi kyselyn perusteella oppineensa muutokset pääosin tekemällä työtä uusien muutosten parissa ja opiskelemalla muutoksia itsenäisesti. Näillä tarkoitettaneen käytännössä melko samaa asiaa. Muutosten parissa on työskennelty, kun joitakin uusia asioita on tehty toistuvia kertoja ja vastattu useaan otteeseen jonkin muutoksen osalta tulleeeseen tiedusteluun, on muutokset omaksuttu ajan kuluessa. Opiskelulla saatetaan tarkoittaa tämän lisäksi itsenäistä perehtymistä asioihin, esimerkiksi omalla ajalla tai työajalla, kun asia on tullut ajankohtaiseksi. Esimerkiksi silloin, kun palkansaaja on tiedustellut vuosilomien maksamista, on tähän liittyvään muutokseen perehdytty ja se on opeteltu uuden KVTESin perusteella.

Monet vastaajat katsoivat tässä kohtaa myös oppineensa uusista muutoksista työnantajan tarjoaman koulutuksen perusteella. Tällä koulutuksella tarkoitetaan Finnish Consulting Groupin 25.1.2012 Porissa järjestämää koulutusta, johon myös osallistui useita palkanlaskijoita Taloustuesta. Koulutus järjestettiin luentomuotoisesti ja lisäksi koulutuksessa jaettiin, siellä esitetty materiaali paperiversiona osallistujille. Materiaalia käytettiin koulutuksessa luennon tukena ja koulutuksen jälkeen materiaali kopioitiin koko henkilöstön käyttöön. Koulutuksessa ei ollut paikalla koko henkilöstö ja haastattelujen perusteella voidaan katsoa, että mahdollisesti osa henkilöstöstä olisi halunnut saada jonkinlaista koulutusta muutoksista, mutta tästä huolimatta oli jäänyt ilman koulutusta.

Suurin osa henkilöstöstä katsoi saamansa koulutuksen, joko hyödylliseksi tai erittäin hyödylliseksi, mutta oli myös henkilöstä, joiden mielestä koulutus ei ollut kovin hyödyllinen tai hyvin suunniteltu, ”Kouluttajalta ei saanut käytännön esimerkkejä, koska hän vain luki suoraan paperista muutoskohdat. Olimme itsekkin osanneet lukea KVTESistä muutoskohdat ja saaneet siten saman hyödyn kuin koulutuksessa saimme. Toisaalta muutokset ovat olleet sellaisia, että niissä ei ole paljoakaan eri tulkintamahdollisuuksia, ainakaan niissä osissa, jotka liittyvät palkkasihteerien työhön.”, todetaan eräässä vastauksessa. Yleisen mielipiteen perusteella voidaan kuitenkin katsoa koulutuksen

olleen hyödyllinen, ”Koulutus on aina hyödyllistä” todetaankin eräässä vastauksessa.

Työnantajalta ei ole vastausten perusteella saatu ainakaan kovin runsaasti ohjeistusta uusien muutosten osalta. Eräässä vastauksessa todetaan, että ainoa uudesta sopimuksesta saatu koulutus on ollut ulkopuolinen koulutus. Suurimman osan henkilöstöstä mielestä tällaista erillistä työnantajan tarjoamaa koulutusta ei olisi tarvittukaan, vaan ulkopuolinen koulutus, sen materiaali ja itse opiskelu ja työssä oppiminen ovat antaneet riittävän tiedon muutoksista ja kyvyn toimia uusien muutosten parissa. Erään vastaajan mielestä olisi ollut hyödyllistä saada vielä lisää tietoa isyysvapaan muutoksista ja muutama vastaaja esittää, että muutoksista olisi voitu pitää vielä koko henkilöstölle tarkoitettu koulutus.

Vastausten perusteella koko henkilöstö on oppinut jo toimimaan uusien muutosten parissa ilman suurempia ongelmia. Toki KVTES -sopimuskirjaa toisinaan pitää käyttää aktiivisesti apuna työtä tehdessä ja toiset kohdat vaativat edelleen niihin paluuta mutta muutokset kokonaisuutena ovat jo tuttuja koko henkilöstölle.

### 7.5 Yhteistoiminta asiakkaiden kanssa

Yhteistoimintaan palkanlaskennan ja palkansaajien sekä näiden esimiesten kanssa eniten vaikuttanut muutos on vastausten perusteella lähes yksimielisesti työkokemuslisäauudistus.

Tämä muutos on aiheuttanut useita yhteydenottoja ja tiedusteluja niin henkilöstöltä kuin esimiehiltäkin. Yhteydenottojen suuri määrä on helposti selitettävissä sillä, että tämä muutos vaikuttaa useisiin yli viisi vuotta kaupungin palveluksessa olleisiin ja muutos on helposti huomattavissa palkansaajien saamasta palkkalaskelmasta. Muutoksen vuoksi työkokemuslisän summa on pienentynyt ja tämä aiheuttaa vielä entisestään lisää yhteydenottoja, sillä useat palkansaajat uskovat, että heidän palkkaansa on syystä tai toisesta vähennetty.

Näiden muutosten osalta on myös käytetty eniten aikaa muutosten selvittämiseen henkilöstölle. Joissakin tapauksissa myös yksikön esimies on ottanut yhteyttä Taloustukeen ja asia on saatu selvitettyä hänelle ja hän on vuorostaan selvittänyt asian eteenpäin omille alaisilleen.

Vuosilomaluvun muutokset ovat joissakin tapauksissa aiheuttaneet yhteydenottoja esimiehiltä, sillä he ovat törmänneet kyseisiin muutoksiin omassa työssään.

Myös isyysvapaasta on tullut joitakin yhteydenottoja, sillä asia on melko uusi ja isyysvapaat ovat lisääntymässä.

Muilta osin muutokset eivät ole aiheuttaneet lisääntyneitä yhteydenottoja. Joistakin muutoksista on saattanut tulla tiedustelu asiaan törmänneeltä tai asiasta kiinnostuneelta esimieheltä mutta nämä ovat yksittäistapauksia.

## 7.6 Yhteenveto kyselyistä

Kysely lähetettiin koko henkilöstölle ja sen kohderyhmänä oli palkanlaskennan parissa toimiva henkilöstö. Tästä kohderyhmästä suurin osa toimii KVTESin parissa pääasiallisesti, kuten jaksotyön palkanlaskennasta vastaavat tai KVTES-tiimi, ja toiset taas muiden sopimusten rinnalla, kuten Sairaanhoidopiirin palkanlaskennasta vastaavat.

Taloustuen koko henkilöstön määrä kyselyn tekohetkellä oli noin 80 henkilöä, joista reilu kolmekymmentä tekee työtä KVTESin parissa, joko kokotoimisesti tai toisinaan. Kolmestakymmenestä kyselyn saaneesta kahdeksantoista henkilöä vastasi kyselyyn, joten vastausprosentti oli noin 60 %.

kyselyjen perusteella pystyttiin muodostamaan yleiset linjat niistä kohdealueista, joita voidaan pitää uuden sopimuksen piiriin siirtymisessä merkittävinä, kuten keskeisistä muutoksista ja näihin sopeutumisesta.

kyselyt toteutettiin anonymisti, eikä näin ollen voida esittää tarkempaa jakaumaa muutosten vaikutuksesta tai omaksumisesta tiimeittäin, vaan edellä esitetty tulos on yleinen linjaus koko Taloustuen palkanlaskennan henkilöstöstä. Joissakin vastauksissa oli huomattavissa työkokemuksen mukanaan tuoma kokemus ja sopeutumiskyky, mutta yleisesti ottaen vastausten perusteella kaikki olivat sopeutuneet muutoksiin erinomaisesti.

## 8 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön päämääränä oli selvittää Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksen 2012-2013 muutosten vaikutusta KuntaPro Oy:n palkanlaskijan työhön. Tätä tehtävää varten opinnäytetyön keskeiseksi osaksi otettiin kvalitatiivinen kyselytutkimus, joka osoitettiin Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n (nyk. KuntaPro Oy) palkanlaskennan parissa työskentelevälle henkilöstölle. Kyselytutkimus muodostettiin perehtymällä Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimukseen, KVTESiin. Tähän tarkoitukseen käytettiin sekä nykyistä KVTESiä 2012–2013 sekä tätä edeltävää, KVTES 2010–2011. Näiden kahden sopimuksen sisältöä verrattiin toisiinsa ja näin saatiin luotua käsitys niistä sopimuksen kohdista, jotka ovat muuttuneet kahden eri sopimuskauden välillä. Lisäksi KVTESSiin 2012–2013 perehdyttiin tarkemmin uusien lisäysten löytämiseksi.

KVTESin muutosten lisäksi oli aiheellista esitellä myös perusteet sopimusten syntyisestä sekä osapuolista, joiden välillä sopimukset tehdään että sopimusten syntymiseen ja laillisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Esiteltiin muun muassa käsitteet raamisopimus ja pääsopimus tietyn alan virka- ja työehtosopimuksen pohjalla vaikuttavina osina, joiden perusteella tietyllä alalla vaikuttavat sopimukset luodaan. Lisäksi esiteltiin työehtosopimusprosessin parissa vaikuttavia toimijoita ja neuvotteluosapuolia sekä esiteltiin eri sopimusten vaikutusalaa ja keskinäistä vaikutussuhdetta.

Opinnäytetyössä esiteltiin kohdeyritys, Taloustuki Kuntapalvelut Oy (nyk. KuntaPro Oy) sen organisaation, että toimintojen osalta. Tämän esittelyn tarkoituksena on antaa lukijalle konkreettinen kuva niistä tavoista, joilla muutokset vaikuttavat yrityksen toimintaan sekä niistä henkilöistä, joiden työhön muutokset vaikuttavat.

Opinnäytetyössä esiteltiin myös Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimus laajasti, jotta lukija saa käsityksen siitä kokonaisuudesta, johon muutokset vaikuttavat ja toisaalta niistä tavoista, joilla sopimus vaikuttaa alaan.

Tarkoituksena oli antaa lukijalle käsitys työehtosopimuksen merkityksestä suomalaiselle työelämälle, jotta lukija paremmin ymmärtää tämänkaltaisen sopimuksen muutosten merkityksen.

Lisäksi tässä opinnäytetyössä käsiteltiin yksitellen kaikki muutokset, joita uusi sopimus on tuonut tullessaan. Suuremmat muutokset esiteltiin yksityiskohtaisesti ja niistä annettiin myös konkreettisia esimerkkejä. Pienemmät muutokset esiteltiin pääasiassa pintapuolisesti. Tämän osion tarkoituksena oli alustaa kyselytutkimusta ja samalla toimia lukijalle eräänlaisena laajana käsitte-kappaleena, jotta lukija paremmin ymmärtää muutokset ja kokonaisuudet, joista kyselytutkimuksen piirissä puhutaan.

Kyselytutkimuksen päämääränä oli selvittää muutostilanteen vaikutusta uuteen sopimukseen siirryttäessä, sellaisilta henkilöiltä, jotka työskentelevät suoraan yhteistyössä sopimuksen vaikutusalan kanssa. Tähän tarkoitukseen valikoitui silloisen työpaikkani, Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n, henkilöstö. Tutkimuksen päämääränä oli luoda selkeä kuva muutostilanteen aiheuttamista tapahtumista ja reaktioista ja eritellä nämä eri asiakokonaisuuksiin niiden vaikutusreitin perusteella.

Tutkimus oli onnistunut sillä se tuotti runsaasti materiaalia kohderyhmän kokemuksista liittyen omassa työssä tulleisiin muutoksiin ja antoi lisäksi kattavan kuvan niistä tavoista joilla muutokset pääasiassa vaikuttivat. Tutkimuksen päämääränä oli selvittää osa-alueittain kokemuksia liittyen muutoksiin ja tutkimuksessa saatiin selville tärkeimmissä osa-alueissa tulleet muutokset.

Kyselyllä saatiin kerättyä runsaasti materiaalia, jonka pohjalta luotiin keskeisistä vaikutuksista omat kappaleensa, jotka esitettiin opinnäytetyön viimeisessä luvussa. Nämä kappaleet sisältävät yrityksen henkilöstön tuntemuksia ja mielipiteitä liittyen tapoihin, joilla heidän työnsä on muuttunut.



## LÄHTEET

Aditro Oy:n www-sivut. 2012. Palkkahallinnon ratkaisut ja palvelut

<http://www.aditro.fi/ohjelmistoratkaisut/palkkahallinto>

Ahtiainen L. 2011. Työsopimusten kattavuus suomessa 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 16.3.2013

[http://www.tem.fi/files/30377/TEM\\_28\\_2011\\_netti.pdf](http://www.tem.fi/files/30377/TEM_28_2011_netti.pdf)

Anttila K. 2011. Personas F. K käyttöopas, opinnäytetyö. Satakunnan Ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.11.2012

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

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hirsijärvi, S & Huttunen, J. 1995. Johdatus kasvatustieteeseen. Helsinki: WSOY

KT-Kuntatyönantajat. 2010. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2010-2011. Suomen Kuntaliitto.

KT-Kuntatyönantajat. 2012. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2012-2013. Suomen Kuntaliitto.

KT-kuntatyönantajat www-sivut. Kunta-alan neuvottelut

<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/sopimusjarjestelma/kunta-alan-neuvottelut/Sivut/default.aspx>

Kuntatyönantajat Oy:n www-sivut. Kunta-alan neuvotteluosapuolet.

Viitattu 22.5.2013

<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/sopimusjarjestelma/kunta-alan-neuvottelut/Documents/kunta-alan-neuvotteluosapuolet.pdf>

Nordic Capital www-sivut. Viitattu 8.11.2012

<http://www.nordiccapital.com/portfolio-companies/current-holdings/aditro.aspx>

SAK. Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta 2011.

<http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/esitteet-ja-julkaisusarja/tyomarkkinakeskusjarjestojen-raamisopimus-suomen-kilpailukyvyn-ja-tyollisyyden-turvaamisesta-2011>

Suomen Ammattijärjestöjen keskusliiton www-sivut. Työelämäsanasto. viitattu 16.3.2013

<http://www.tyoelamasanasto.fi>

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2011. Palkkavuosi. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Taloustuki Kuntapalvelut Oy. 2012. Tervetuloa taloon! Henkilökunnan perehdyttämisopas.

Taloustuki Kuntapalvelut Oy. 2012. Palkanmaksun kulun peruskuvauus - opas uudelle työntekijälle.

Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n intranetsivut. Strategia, organisaatiokaavio. Viitattu 8.11.2012

Taloustuki Kuntapalvelut Oy:n www-sivut. Viitattu 8.11.2012  
<http://www.taloustuki.fi/fi/etusivu.html>

Tervetuloa Työelämään www-sivut. Työ- ja virkaehtosopimus. Viitattu 22.5.2013  
<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/apua-ja-turvaa-tyoelamassa/tyoehtosopimus/>

YTN-Finanssialan www-sivut. Mitä sopimukseton tila tarkoittaa? Viitattu 21.3.2013  
<http://www.ytnfinanssiala.fi/uutiset.html?a100=2>

# LIITE 1

## Taloustuen henkilöstökysely

1. Mikä oli mielestänne muutosten määrä verrattuna edellisiin vuosiin	2. Minkä osa-alueen muutosta/lisäystä pidätte merkittävimpänä?	3. Mitkä muutokset / lisäykset ovat aiheuttaneet teille eniten yhteydenottoja palkansaajilta/ esimiehiltä?	4. Millä tavoin olette itse perehtyneet uuden sopimuksen muutoksiin?	5. Ovatko muutokset vaikeuttaneet / helpottaneet työtänne jollain tavoin? Miten?
Muutoksia on hieman enemmän kuin aikaisemmin.	b) vuosilomaluvun muutosta	<p>Työkokemuslisämuutokset. Monet palkansaajat ovat soittaneet ihmeissään, sillä he eivät ole ymmärtäneet, miten työkokemuslisä voi yhtäkkiä laskea kaksi prosenttiyksikköä. On ollut välillä hankalaa selittää asiakkaille, että se kaksi prosenttiyksikköä on siirtynyt peruspalkkaan.</p> <p>Vuosilomaluvun muutos on aiheuttanut jonkin verran yhteydenottoja, mutta pidän kyseistä muutosta vain positiivisena. Se yksinkertaistaa vuosilomien laskemista.</p>	a) itse opiskelemalla, c) oppinut tekemällä	Aina muutokset vaikeuttavat työtä alussa, kun kaikki on vielä uutta, mutta vuosilomaluvun muutos on helpottanut työtä pitkällä tähtäimellä.
Ihan kohtuullinen määrä muutoksia.	b) vuosilomaluvun muutosta	Työkokemuslisämuutokset	b) työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta	Ei suuremmin täällä kerää Vuosilomamuutokset ovat helpottaneet, koska taulukoissa on vähemmän "valinnan varaa". Isyysvapaiden muutokset ovat aiheuttaneet ongelmia, koska niitä on suhteellisen vähän ja Kelan käytännöt eivät ole niin tuttuja palkanlaskennassa.
Muutoksia oli melko vähän, mutta ne olivat melko merkittäviä muutoksia.	b) vuosilomaluvun muutosta	Työkokemuslisämuutokset aiheuttivat eniten yhteydenottoja alkuvuodesta. Isyysvapaat ovat myös lisääntyneet, joten niistä tulee myös jonkin verran kyselyitä.	a) itse opiskelemalla, b) työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta, c) oppinut tekemällä	

Joka vuosi tulee muutoksia, lisäyksiä. En tiedä onko tänä vuonna yhtään enempää kuin edellisinä vuosina.		Työkokemuslisien prosentit. ennen 5% ja 10%, nyt 3% ja 8%.	a) itse opiskelemalla, b) työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta	Mielestäni ei kumpaakaan.
Ei kovin montaa suurta muutosta	a) työkokemuslisä-uudistusta	Työkokemuslisäprosentin laskeminen 2 %:lla ja tehtäväkohtaisen palkan korotus 2 %:lla	b) työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta	Työkokemuslisän laskeminen 2 %:lla ja sen selvittely puhelimesta muutoksen jälkeen aiheutti paljon työtä
Muutokset/lisäykset määrä on samaa luokkaa, kuin edellisissä	b) vuosilomaluvun muutosta	työkokemuslisä	a) itse opiskelemalla	Vuosilomamuutos on helpottanut, kun ei tarvitse enää miettiä, onko ollut lomakaudella riittävästi töissä.
Hyvin pienet muutokset	a) työkokemuslisä-uudistusta	vuosilomalomamuutokset	a) itse opiskelemalla	ei oleellisesti vaikuttanut
Muutokset suuremmat kuin kahden edellisen sopimuskauden sopimuksissa.	b) vuosilomaluvun muutosta	Vuosilomaluvun muutokset	a) itse opiskelemalla, b) työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta	Helpottaneet, koska palkkaohjelmasta puuttuu automatiikka.
aikalailla saman verran muutoksia	b) vuosilomaluvun muutosta	työkokemuslisämuutokset silloin kun ne muutettiin uuden säännön mukaisiksi	c) oppinut tekemällä	Vuosilomien B-taulukoiden poistuminen helpotti työtä
Mielestäni ei edellisiin verrattuna mitäkään enempää.	a) työkokemuslisä-uudistusta	ehkä kokemuslisä		ei paljon vaikutusta kaikesta on aina oma työnsä

<p>Mielestäni muutoksia tuli nyt enemmän kuin ennen.</p>	<p>a) työkokemuslisä-uudistusta</p>	<p>Palkansaajat ovat ottaneet yhteyttä eniten työkokemuslisä-uudistuksesta, koska se on suoraan vaikuttanut heidän palkkaansa. Esimiehet taas ovat olleet yhteydessä enemmän vuosilomaluvun muutoksesta, koska he ovat olleet työnsä puolesta enemmän tekemisissä sen luvun kanssa.</p>	<p>a) itse opiskelulla, b) työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta</p>	<p>Vuosilomaluvun muuttuminen (B-talukon poistuminen vuosiloma-oikeuksista) helpotti työtämme, koska enää ei tarvitse lomakauden päätyttyä seurata sitä, ovatko työntekijät olleet vähintään 6 työpäivää työssä lomakaudella.</p>
<p>Tämä oli minulle ensimmäinen muutos, joten ei ole vertailukohdetta.</p>	<p>b) vuosilomaluvun muutosta</p>	<p>Mistään muutoksesta ei ole merkittävästi tullut yhteydenottoja. Ehkä työkokemuslisästä tuli aluksi kyselyitä miksi on alempi kuin aikaisemmin, kun sen prosenttimäärää muutettiin. Myös työkokemuslisän nimen muuttaminen on joidenkin pään "laitanut pyörälle", kun sen nimi on moneen kertaan muuttunut.</p>	<p>a) itse opiskelulla, b) työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta</p>	<p>Vuosilomien B-talukon poistuminen on selkeyttänyt vuosilomia.</p>
<p>ok</p>	<p>b) vuosilomaluvun muutosta</p>	<p>työkokemuslisät vuosiloma</p>	<p>a) itse opiskelulla, b) työnantajan tarjoaman koulutuksen kautta, c) oppinut tekemällä</p>	<p>Vuosilomaluvun B-talukon poisto on helpottanut</p>

6. Mikä muutos/lisäys on eniten helpottanut työtänne? Entä mikä on vaikeuttanut?	7. Minkä kohtien osalta KVTES on mielestänne muuttunut eniten verrattuna edellisiin so-pimuksiin?	8. a) Oletteko saaneet muutosten tiimoilta riittävästi koulutusta?	8. b) Jos kyllä, Kuinka hyödylliseksi olette kokeneet saamanne koulutuksen?	8. c) Jos ei, Minkä muutoksen osalta olisitte halunneet/tarvinneet mielestänne koulutusta?
Vuosilomaluvun muutos on helpottanut. Kaikki muutokset ovat vaikeuttaneet työtä alussa, mutta muutoksilla ei enää ole suurtakaan vaikutusta.	c) työkokemuslisän osalta	Emme ole saaneet koulutusta. Olemme oppineet itse lukemalla ja tekemällä.		Kaikista uusista asioista tarvitsisi olla jonkinlainen "tietoisku".
vuosiloamuudistus. 6 tunnin oikeus vuosilomakorvaukseen poistunut.	c) työkokemuslisän osalta	Ok	Hyödyllinen	
Vuosilomamuutokset ovat eniten helpottaneet työtä. Isyysvapaan muutokset vaikeuttaneet eniten.	a) Vuosilomaluvun osalta c) työkokemuslisän osalta	Kyllä.	Hyödylliseksi, koska koulutuksissa perehdytään juuri nimenomaan näihin muutoksiin ja miten ne näkyvät päivittäisessä työssä.	
kts. edellä	a) Vuosilomaluvun osalta c) työkokemuslisän osalta	Kyllä olen.	Koulutus on aina hyödyllistä.	
Vuosiloma muutos, jossa B-aulukot poistuivat on selkeyttänyt lomalaskentaa.	c) työkokemuslisän osalta	kyllä	erittäin hyödylliseksi	
Vuosilomamuutos on helpottanut.	a) Vuosilomaluvun osalta c) työkokemuslisän osalta	ei tarvetta	-	-
lomaoikeuksien muuttaminen	a) Vuosilomaluvun osalta	Kyllä	Hyödyllinen	
Vuosilomaluvun muutokset eniten helpottanut työtä. Mikään ei ole vaikeuttanut.	a) Vuosilomaluvun osalta	Kyllä	Hyödyllinen	

Ei ole mikään oikeastaan vaikeuttanut	a) Vuosilomaluvun osalta	muutoksista tuli lähinnä tietoa paperinipun muodossa, oli riittävä		
ei vaikutusta		en	aina koulutus hyödyllistä	tilanteen mukaan, vaihtelee
Mikään ei ole vaikeuttanut, mutta B- taulukon poistuminen vuosilomista helpotti eniten. Oikeastaan muut muutokset eivät ole edes vaikuttaneet suoranaisesti työhömmen, koska ohjelma laskee esim. kokemuslisät ja isäkuukauden palkallisuuden automaattisesti oikein.	c) työkokemuslisän osalta	Kyllä.	Ei hyödyllistä; kouluttajalta ei saanut käytännön esimerkkejä, koska hän vain luki suoraan paperista muutokset. Ollisimme itsekkin osanneet lukea KVTES:stä muutokset ja saaneet siten saman hyödyn kuin koulutuksessa saimme. Toisaalta muutokset ovat olleet sellaisia, että niissä ei ole paljoakaan eri tulokinta- mahdollisuuksia ainakaan niissä osissa, jotka liittyvät palkkasihteerien työhön.	

Eniten on helpottanut vuosilomien B-aulukon poistuminen.	c) työkokeuslisän osalta	Osa tiimiläisistä (minä mukaan lukien) kävi KVTES:in muutoksia koskeessa koulutuksessa. Koulutuksessa käyneet monistivat muillekin tiimiläisille koulutuksen materiaalin. Meille jaettiin paperit heti alkuvuodesta keskeisimmistä muutoksista. Koen näiden olleen riittävä.	Koulutus tuntui hieinan kalvojen läpilylulta, mutta käytiin siellä muutamia malliesimerkkejäkin läpi erilaisista tapuksista. Koulutuksessa jaettu materiaali oli hyvä.
kts ed.vastaus	a) Vuosilomaluvun osalta	kyllä	yhden päivän koulutuksen aikana käytiin muutokset läpi, tietää mikä tulee muuttumaan eli hyödyllistä
B-lomataulukon poistuminen	a) Vuosilomaluvun osalta		

9. a) Oletteko saanut työnantajalta ohjeistusta jonkin yksittäisen muutoksen tiimoilta?	9. b) Mikä muutos oli kyseessä?	9. c) Kuinka hyödyllistä ohjeistus oli?	9. d) olisitteko vielä mielestänne tarvinneet jonkin muutoksen tiimoilta?	10. Oletteko jo mielestänne omaksuneet uuden sopimuksen muutokset?
Emme.				Kyllä. On tosin myös poikkeuksia, sillä jotkin palkkasihteerit ovat huonompia omaksumaan uusia asioita.
?	Yleiskorotus ja työkokemuslisä prosenttien muuttuminen	Ihan ok	Ei tule mieleen	Kyllä
Ei.			Isyysvapaasta olisi voinut infota enemmän.	Kyllä.



				Olen omasta mielestäni omaksunut, mutta aina oppii uutta.
en			En	kyllä kyllä
-	-	-		yleisesti ottaen, olisi ollut hyvä käydä läpi kaikki muutokset kaikkien palkkasihteerien kanssa kyllä
En, ainoastaan ulkopuolinen koulutus	Koko uuden KVTES:in sisältö		Tiimeissä olisi pitänyt yhdessä käydä läpi uuden KVTES:n muutoskohdat.	Kyllä
en				suurinpiirtein kyllä, kirjasta välillä tarkastetaan tietoa mitä harvemmin tarvitaan
en	-	-	-	kyllä
Ei.			Ei.	En täysin, koska en joudu olemaan kaikkien muutosten kanssa tekemisissä. Sellaiset osat unohtaa ihan liian helposti.
En mielestäni.			Mielestäni koulutus ja jaetut materiaalit olivat riittävät. Tarvittaessa on työkavereiden kanssa mietitty yhdessä jos jokin on askarruttanut.	Omaksuin muutokset melko nopeasti.
en ei				suht koht olen kyllä