

Henriikka Uusitalo

TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEPÄÄTÖSTEN VAIKUTUS  
PALKANLASKENTAAN: CASE KUNTAPRO OY

Liiketalouden koulutusohjelma  
2016

## TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEPÄÄTÖSTEN VAIKUTUS PALKANLASKENTAAN: CASE KUNTAPRO OY

Uusitalo, Henriikka  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Toukokuu 2016  
Ohjaaja: Silventoinen, Marjatta  
Sivumäärä: 41  
Liitteitä: 0

Asiasanat: palkanlaskenta, prosessikuvaus, työkyvyttömyyseläke

---

Opinnäytetyöni aiheena oli laatia selvitys työkyvyttömyyseläkepäättösten vaikutuksesta palkanlaskentaan toimeksiantajayrityksessä KuntaProssa. Tutkimuksessa selvitettiin eri työvaiheet ja niiden pohjalta laadittiin prosessikuvaukset. Opinnäytetyöni aiheen sain harjoitteluni aikana, jolloin prosessinkulku muuttui. Tämä selvitys toimii palkanlaskennan tukena ja sitä voidaan hyödyntää esimerkiksi prosessin ymmärtämisessä, muistamisessa ja perehdytyksessä.

Työkyvyttömyyseläkepäättöksiä on erilaisia, joten niiden vaikutus palkanlaskentaan vaihtelee. Päätösten perusteella palkanlaskenta tekee korjauksia työaikaan ja sairausloman palkallisuuteen sekä perii liikaa maksetun palkan takaisin. Palkanmaksu voidaan myös katkaista ennakkoon, mikäli epäillään sairauden johtavan eläketapahtumaan. Tällöin vältetään liikaa maksetun palkan takaisinperinnältä.

Toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle toimii KuntaPro Oy, joka on vuonna 2010 perustettu osakeyhtiö. KuntaPro tarjoaa kunnille, kuntayhtymille ja kunnallisille yhtiöille talous- ja henkilöstöhallinnon ulkoistuspalveluja. Yrityksellä on tällä hetkellä toimipisteet Porissa, Hämeenlinnassa ja Tuusulassa.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen tutkimus, joka sisältää kaksi osaa. Teoreettisessa osassa käsitellään työeläkejärjestelmää, työkykyä ja työkyvyttömyyseläkkeitä. Lisäksi käydään läpi erilaiset vaihtoehdot palkan takaisinperintään, joita voi työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutua. Toiminnallisessa osuudessa on laadittu selvitys KuntaProille. Selvityksessä on esitetty eri työvaiheet ja havainnollistettu prosessin kulkua prosessikuvauksilla.

# DISABILITY PENSION DECISIONS EFFECT FOR THE PAYROLL: CASE KUNTAPRO OY

Uusitalo, Henriikka

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business

May 2016

Supervisor: Silventoinen, Marjatta

Number of pages: 41

Appendices: 0

Keywords: payroll, process description, disability pension

---

The subject of this thesis was to make a report about disability pension decisions effects in payroll for the client KuntaPro Ltd. The study examined different work stages and based on these stages process flowcharts were drew up. I got the subject for my thesis during the internship because the process flow changed. This report can be used as a support for the payroll computation for understanding, remembering and orientation.

There are different sorts of disability pension decisions, so the effect for the payroll varies. According to the decisions payroll computation corrects the working time, paid medical leaves and claims too much paid salaries back. Salary payment can also be ended in advance so that there will be nothing to claim back.

The client for this thesis is KuntaPro Ltd., which has been established 2010. KuntaPro offers financial and human resource management outsourcing services for municipalities, federation of municipalities and municipal companies. KuntaPro has offices in Pori, Hämeenlinna and Tuusula.

My bachelor's thesis is a practice-based thesis which includes two parts. The theoretical part deals with employee pension scheme, working ability and disability pensions. I have also studied the ways to claim overpaid wages back. The functional part is a report for the client KuntaPro. In the report I have explained the different work stages and illustrated them by creating process flowcharts.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.1	Tutkimustehtävä ja aiheen rajaus .....	7
2.2	Laadullinen tutkimus .....	8
2.3	Laadullinen aineisto .....	9
2.4	Aineiston keruu .....	10
2.5	Tutkimuksen toteutus .....	11
2.6	Aineiston analyysi .....	12
3	PROSESSIEN JA TOIMINTOJEN KUVAAMINEN .....	12
4	KUNTAPRO OY .....	14
5	KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUSLAITOS (KEVA) .....	15
6	SUOMEN TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄ .....	16
7	TYÖKYKY .....	17
7.1	Työkyky organisaatiossa .....	18
7.2	Sairauspoissaolojen seuranta .....	19
8	TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET .....	20
8.1	Työkyvyttömyyseläke .....	20
8.2	Osatyökyvyttömyyseläke .....	21
8.3	Kuntoutustuki .....	21
8.4	Osakuntoutustuki .....	22
8.5	Eläkejärjestelmän uudistuksen vaikutus .....	22
8.6	Hylkäävä eläkepäättös .....	24
9	SAIRAUSAJAN PALKALLISUUS (KVTES) .....	24
9.1	Sairausloma-ajan palkka .....	25
9.2	Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus .....	26
9.2.1	Soveltamisohjeet .....	26
9.2.2	Soveltamisohjeiden esimerkkejä .....	27
10	PALKAN TAKAISINPERINTÄ .....	28
10.1	Palkasta perintä .....	29
10.2	Ulkoinen laskutus .....	29
11	ELÄKEPÄÄTÖSTEN VAIKUTUS PALKANLASKENTAAN KUNTAPROSSA .....	30
11.1	Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki .....	31
11.2	Työkyvyttömyyseläke- tai kuntoutustukipäättös .....	31
11.3	Ennakoivat toimenpiteet .....	32
11.4	Prosessikuvaukset .....	33

12 POHDINTAA.....	38
LÄHTEET.....	40

# 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia työkyvyn alentumisen johdosta myönnettyjä eläkkeitä ja eläkepäästösten vaikutusta palkanlaskentaan KuntaPro Oy:ssä. Asia tuli ajankohtaiseksi harjoitteluni aikana, sillä prosessin kulku yrityksen ja asiakkaan välillä muuttui. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa toimeksiantajayritykselle selvitys siitä, millaisia työvaiheita eläkepäästöksen saapuminen teettää ja millaisia ongelmia se aiheuttaa palkanlaskennan näkökulmasta. Lisäksi perehdytään erikseen työkyvyttömyyseläkepäästöksiin, joista aiheutuu takaisinperintää.

Teoriaosassa tarkastellaan palkanlaskennan teoriaa takaisinperinnän osalta, kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta sekä erilaisia eläkkeitä. Opinnäytetyön empiriaosassa selvitetään toimeksiantajan näkökulmasta työkyvyttömyyseläkepäästösten vaikutusta palkanlaskentaan ja käydään läpi erilaisia ongelmatilanteita. Selvityksessä pyritään avaamaan prosessin kulkua sekä selkeyttämään asian hahmottamista. Opinnäytetyön tekemisessä hyödynnän taloushallinnon opintojani ja omaa työkokemustani yrityksessä. Selvitystyö tehdään työnantajan tarpeiden mukaiseksi.

Tarkoituksenani on miettiä, mitä on työkyky ja työkyvyttömyys ja mitä ne merkitsevät henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Lähtökohtaisesti pyrin tässä työssä keskittymään palkanlaskennan osuuteen, mutta koska aihe on laaja, rakennan kokonaiskuvaa työkyvyttömyyseläkepäästöksistä. Teoriaosuudessa tulen käsittelemään asian hahmottamiseksi myös aiheita kuten sairauslomaajan palkallisuus, kuntien eläkevakuutuslaitos ja Suomen työeläkejärjestelmä.

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Tutkimustehtävä ja aiheen rajaus

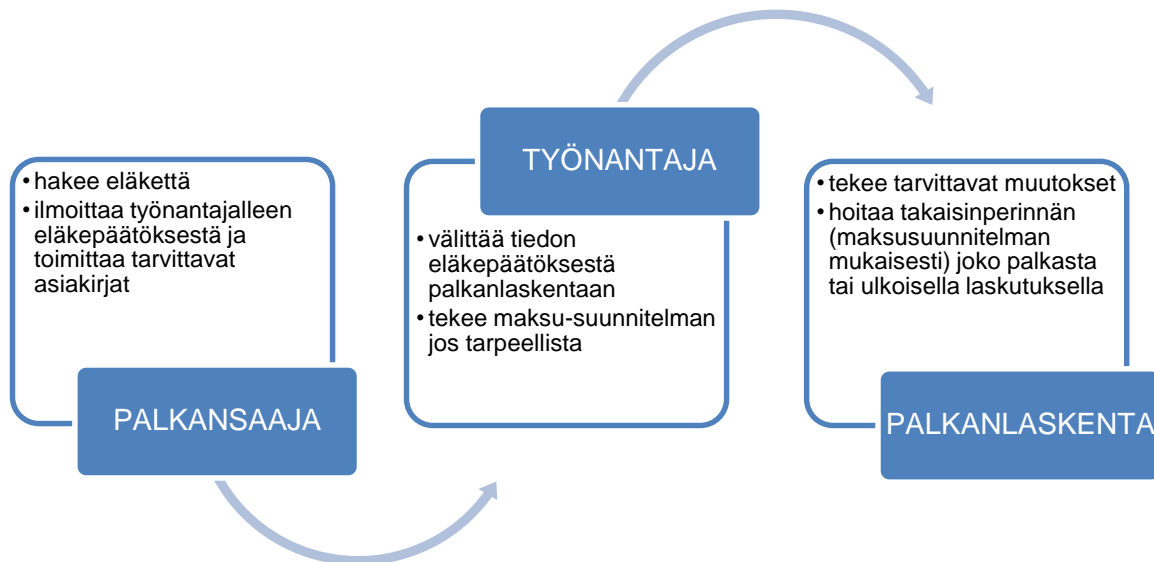
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä työkyvyn alentumisen perusteella myönnettyjen eläkepäästösten vaikutukseen palkanlaskennassa ja siihen liittyvään problematiikkaan. Työkyvyn alentumisen johdosta myönnettyjä eläkkeitä ovat kuntoutustuki, työkyvyttömyyseläke, osakuntoutustuki ja osatyökyvyttömyyseläke. Näistä työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki voivat aiheuttaa takaisinperintää. Harjoitteluni aikana toimeksiantajayrityksessä huomasin näiden edellä mainittujen eläkepäästösten aiheuttavan suuria summia takaisinperittäväksi ja olevan muutenkin erittäin työläitä.

Ongelmaksi näissä tapauksissa koituu se, että kun palkansaaja saa eläkepäästökseen, niin häneltä peritään eläkepäästökseen johtaneen sairauden sairausloma-ajan palkat kuluvaan ja edellisen vuoden ajalta, jos eläkepäästökseen johtaneesta sairaudesta on maksettu palkkaa yli 180 päivältä (kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n mukaan sairauslomasta maksetaan palkkaa 180 päivää kalenterivuodessa).

Takaisinperinnässä voi olla useita ongelmakohtia: palkansaaja ei kykene maksamaan perittävää summaa takaisin tai hän haluaa maksaa esimerkiksi maksusuunnitelman mukaisesti. Lisäksi palkansaaja voi palata töihin työkyvyn kohennuttua, joten jos takaisinperintää ei ole suoritettu, odottaa henkilöä rästi maksettavaksi.

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmakysymyksiä, joihin selvityksessä vastataan, ovat seuraavat: miten eläkepäästökset vaikuttavat palkanlaskentaan, millainen on takaisinperintäprosessi kokonaisuudessaan ja onko mahdollista löytää toimenpiteitä takaisinperinnän estämiseksi tai ennakoimiseksi. Selvityksen tarkoitus on luoda kokonaiskuva prosessista, sen eri vaiheista ja osapuolista. Tässä tutkimuksessa puhuttaessa työnantajasta tarkoitetaan pal-

kansaajan työnantajaa, eli toimeksiantajayrityksen asiakasta. Seuraava kuvio on tutkimuksen teoreettinen viitekehys, jonka pohjalta tutkimusta lähdetään tekemään.



Kuvio 1. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

## 2.2 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus tutkii kohdetta, jonka ilmiötä ei vielä tunneta. Sen tarkoitus ei ole yleistää asioita, vaan ymmärtää käsiteltävää ilmiötä tarkemmin. (Kananen 2014, 16.) Laadulliselle tutkimukselle on myös määritelty ominaisia piirteitä, joita ovat mm. aineiston kokoaminen todellisissa tilanteissa, tiedonhankinnan kokonaisvaltaisuus ja ihminen tiedonkeruun välineenä. Tutkijalla on näin ollen mahdollisuus käyttää omaa havainnointiaan ja keskustelujen kautta hankittua tietoa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tuomaan esiin jotakin uutta ja odottamatonta eikä vain tarkastella valmiita teorioita. Tutkimuksen kohdejoukko on yleensä pieni, ja se valitaan tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Oma opinnäytetyöni on laadullinen, koska tavoitteena on perehtyä yhteen rajattuun ongelmaan. Laadullisen tutkimuksen menetelmillä tehdään selvitystyötä tutkimusongelmaan, johon ei ole olemassa suoranaisia ennakko-



olettamuksia tuloksista. Tavoitteena on luoda tuotos, joka on spesifioitu toimeksiantajan käyttöön. Laadullinen tutkimus on valittu tutkimusmenetelmäksi, koska tuloksia ja tietoa ei olisi edes mahdollista kerätä määrällisen tutkimuksen menetelmillä. Laadullisen tutkimuksen avulla saan kerättyä tutkimuksen kannalta oleellista ja tarpeellista tietoa.

### 2.3 Laadullinen aineisto

Teoreettinen viitekehys voi määrätä sen, millaista aineistoa tutkimukseen kannattaa kerätä ja millä tavoilla aineistoa kannattaa analysoida. Asia voi olla myös päinvastoin, aineisto voi asettaa rajat sille millainen on tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa ongelmalliseksi voi koitua teoreettisen viitekehysten ja metodien yhteensovittaminen, sillä laadulliselle tutkimukselle ominaista on ilmiön kääntelevä ja tutkiminen monesta eri näkökulmasta. (Alasuutari 2011, 83.)

Laadullisessa tutkimuksessa on luonteenomaista kerätä aineistoa, joka mahdollistaa monenlaiset tarkastelut. Näkökulmaa tulee voida vaihtaa mahdollisimman vapaasti, jolloin aineisto ei voi koostua yhden ainoan metodisen linsin kautta tehdyistä havainnoista (verrattuna esimerkiksi tilastolliseen tutkimukseen, jossa tutkija ei voi vaihtaa näkökulmaa aineistoa analysoidessaan). Laadullisen aineiston ominaisuutena voisi luonnehtia monitasoiseksi ja ilmaisultaan rikkaaksi. (Alasuutari 2011, 84.)

Eskola ja Suoranta toteavat teoksessaan ”Johdanto laadulliseen tutkimukseen”, että laadullinen aineisto on pelkistetyimmillään aineistoa, jonka ilmiö on tekstiä. Laadullisen aineiston teksti voi syntyä tutkijan vaikutuksesta tai ilman sitä. Tutkijan vaikutuksen tuottamaa tekstiä ovat esimerkiksi haastattelut ja havainnoinnit, jotka on tuotettu kyseistä tutkimusta varten. (Eskola & Suoranta 2008, 15.)

Opinnäytetyöni laadullinen aineisto koostuu selvitystyössä kokoamastani aineistosta, johon kuuluvat henkilökohtaiset tiedoksiannot ja haastattelut. Ai-

neiston pohjalta rakennan runkoa siitä, miten prosessi etenee toimeksiantajayrityksessä ja millaisia huomioon otettavia asioita eläkepäätökset sisältävät. Laadullisen tutkimuksen mukaisesti aloitan pääpiirteiden hahmottamisella, jonka jälkeen syvennyn eri vaiheisiin yksitellen. Kuten todettu, laadulliselle aineistolle on ominaista näkökulman kääntely, jolloin aineistoa pystytään tutkimaan monella eri tavalla.

## 2.4 Aineiston keruu

Tutkimusmenetelminä tässä opinnäytetyössä käytän haastatteluja, havainnointia, henkilökohtaisia tiedonantoja sekä kirjallisiin lähteisiin perehtymistä. Haastattelu on hyvä menetelmä tähän opinnäytetyöhön, sillä prosessinkulku vaihtelee asiakkaiden mukaan jokaisen toimiessa hieman eri tavalla. Henkilökohtaisten tiedonantojen avulla pystyn hankkimaan tietoa, jota ei löydy kirjallisista lähteistä tai yrityksen omista prosessikuvauksista.

Juha Kauhanen käsittelee teoksessaan ” Henkilöstövoimavarojen johtaminen” palkanlaskentaa siihen liittyvien lakien, asetusten ja määräysten kannalta. Varsin monet näistä muuttuvat jopa vuosittain, joten se asettaa kovia ammattitaitovaatimuksia palkanlaskijoille. Kauhanen toteaa, ettei palkanlaskentaan ole oikeastaan tarjolla suoraa ammatillista peruskoulutusta, vaan lähes kaikki alalla työskentelevät ovat joutuneet opiskelemaan asiat työtä tekemällä tai lyhytkestoisilla täydennyskursseilla. (Kauhanen 2012.)

Kuten edellä on todettu, palkanlaskentaa ei voi suoranaisesti opiskella kirjasta, vaan oppiminen tapahtuu tekemisen kautta. Tätä hyödynnän myös opinnäytetyössäni, sillä suurin osa selvityksestä perustuu käytännön työhön, eli miten asiat tehdään toimeksiantajayrityksessä. Opinnäytetyötä varten keräämälläni henkilökohtaisilla tiedonannoilla saan käytännönläheistä tietoa, jota pystyn syventämään teoriaosuudella.

Haastattelu on yksi yleisimmistä tavoista kerätä laadullista aineistoa. Tavoitteena on selvittää se, mitä joku ajattelee asiasta. Haastattelu on keskustelua

rajatusta aiheesta, joka käydään tutkijan aloitteesta ja hänen johdattelemaan. Haastattelun määritelmä on tosin laventunut viime vuosina, joten perinteisestä kysymys-vastaus-haastattelusta on siirrytty yhä enemmän keskustelun kaltaisiin haastattelutilanteisiin. Haastattelut voidaan jakaa neljään erityyppiin: strukturoitu (lomakehaastattelu), puolistrukturoitu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu (Eskola & Suoranta 2008, 85–86).

## 2.5 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöni tutkimuksessa käytin teemahaastattelua kerätäkseni aineistoa. Haastattelun tein yhdelle toimeksiantajayrityksen työntekijälle, jolla oli kokemusta eläkepäättösten vaikutuksesta palkanlaskentaan ja palkkasihteerin työhön. Haastattelu oli teemahaastattelu, jossa edettiin ennalta valittujen teemojen mukaisesti. Haastattelu toteutettiin maaliskuussa 2016 ja se kesti noin tunnin. Alun perin haastattelu oli tarkoitus nauhoittaa ja sen jälkeen litteroida, mutta koska etukäteen tiesin haastattelun aiheen mahdollisesti liikkuvan esimerkiksi muissa eläkepäättöksissä, suoritettiin tiedonkeruu perinteisesti kirjaamalla asiat paperille. Näin saatiin heti muodostettua käsitys prosessinkulusta ja asiayhteydestä irralliset asiat karsittua.

Haastattelun teemat olivat seuraavat:

1. Eläkepäättösten vaikutus palkanlaskentaan KuntaProssa
2. Toimintatavat ja mallit KuntaProssa
3. Mistä takaisinperittävä palkka koostuu, huomioitavat asiat
4. Kirjaaminen ohjelmaan, laskun teko, seuranta
5. Rästän kuittaaminen esim. maksamattomasta lomarahasta ja – korvauksesta
6. Ennakoivat toimenpiteet

Teemahaastattelun ensimmäinen tehtävä oli kartoittaa eri työvaiheet eläkepäättösten saapuessa. Työvaiheiden selvityksen jälkeen edettiin rakentamaan kokonaiskuvaa vastuunjaosta, eli mitkä työvaiheet ovat KuntaPron hoidetta-

vana ja mitkä palkansaajan tai työnantajan vastuulla. Haastattelussa kävimme läpi muutaman esimerkkitapauksen kronologisessa järjestyksessä yhteisen kuvan rakentamiseksi. Haastattelun lisäksi sain henkilökohtaisia tiedonantoja, joiden avulla täydensin haastattelussa keräämääni aineistoa.

## 2.6 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruu ja analysointi etenevät sykleissä. Aineiston analysoimisen jälkeen kerätään taas uutta aineistoa. Kerätty aineisto litteroidaan usein yhteen muotoon, minkä jälkeen aineistoa tiivistetään. Tiivistetystä aineistosta etsitään tutkimusongelmaan liittyviä asioita, joista muodostuu analyysi. Usein analyysiin joudutaan mahdollisesti tekemään lisää tiedonkeruuta, jolla täydennetään analyysia. (Kananen 2014, 99–100.) Oma aineistoni analyysi lähti teemahaastattelun puhtaaksikirjoittamisesta, jonka jälkeen aloin jaotella siinä saamani tietoa pieniin osiin. Analysoinnin avulla karsin haastatteluaineistosta tähän tutkimukseen liittymättömät asiat, jotka tulivat haastattelussa ilmi. Samalla valitsin tämän tutkimuksen kannalta oleelliset tiedot, eli miten työkyvyttömyyseläkepäätökset vaikuttavat palkanlaskentaan.

## 3 PROSESSIEN JA TOIMINTOJEN KUVAAMINEN

Prosessi on käsitteenä määritelty eri tavoin eri lähteissä, mutta esimerkkejä määritelmistä ovat tapahtumaketju, kehitysvaiheiden sarja sekä joukko toisiinsa liittyviä toistuvia toimintoja ja niiden toteuttamiseen tarvittavia resursseja. Prosessit eivät kuitenkaan kaikki ole luonteeltaan samanlaisia, vaan niitä voidaan tyypitellä alla olevan jaottelun mukaisesti:

- 1) Vaiheittain etenevät prosessit, joissa alkutilasta edetään lopputilaan selkeiden perättäisten vaiheiden kautta.

2) Päämäärän määrittämät prosessit, joissa on alkutila, päämäärä ja joukko eri vaiheita, mutta vaiheiden suoritusjärjestystä ei ole tai ei ole voitu määritellä etukäteen.

3) Vuorovaikutteiset prosessit, joissa prosessi kehittyy kahden toimijan välisen vuorovaikutuksen myötä.

4) Mukautuvat ja oppivat prosessit, joissa prosessi kehittyy tilanteiden ja ympäristön vaatimusten mukaisesti. (Luukkonen, Mykkänen, Itälä, Savolainen & Tamminen 2012, 10.)

Prosessikuvaukset toimivat työvälineenä palveluista vastaaville, kehittäjille ja johdolle sekä tieto- ja asiakirjahallinnolle. Organisaation johto ja luottamushenkilöt hyötyvät prosessikuvauksista johtamisessa, ohjauksessa, päätöksenteossa ja suunnittelussa. Toimintatapoja pystytään kuvaamaan prosessikuvauksiin, mikä helpottaa yhteistyötä ja toimii muutosjohtamisen välineenä esimerkiksi organisaatioita yhdistettäessä. Esimiehille prosessikuvaukset toimivat esimerkiksi työn kuormituksen ja työnjaon mittareina, helpottavat vastuiden selkiyttämistä sekä selvittävät resurssitarpeita, ongelmatilanteita ja päällekkäisyyksiä. (Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelulautakunta 2012.)

Prosessikuvauksia hyödynnetään myös uusien työntekijöiden perehdyttämisessä ja työnohjauksessa. Prosessikuvauksia voidaan hyödyntää palveluiden kehittämisessä, tulosten mittaamisessa, tietoturvariskien kartoittamisessa sekä laadun arvioinnissa. Prosessin kuvaaminen on osa sen kehittämistä ja usein prosessin kuvaaminen lähtee kehittämistarpeen havaitsemisesta. Lähtökohtana prosessia kuvattaessa tulee muistaa, miksi prosessi kuvataan. Prosessikuvausten täytyy olla toimintaa hyödyttäviä sekä tarkoituksenmukaisia. (Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelulautakunta 2012.)

Tässä opinnäytetyössä kuvataan työkyvyttömyyseläkkeiden vaikutusta palkanlaskentaan. Prosessi on vaiheittain etenevä, ja se on ensin tunnistettu, jonka jälkeen kehittämistarpeita on pohdittu esimerkiksi teemahaastattelun

avulla. Perustietojen keräämisen jälkeen prosesseista on laadittu prosessikuvaukset. Prosessikuvausten tarkoitus on tässä opinnäytetyössä selkiyttää eri vaiheita sekä vastuunjakoja palkanlaskennan ja työnantajan välillä.

## 4 KUNTAPRO OY

KuntaPro Oy tarjoaa kunnille, kuntayhtymille ja kunnallisille yhtiöille talouden- ja henkilöstöhallinnon ulkoistuspalveluita sekä järjestelmäratkaisuja. Toiminta perustuu kahden seudullisen palvelukeskuksen pitkään kokemukseen, kuntasektorin toimintamallien tuntemiseen ja vahvaan asiantuntijuuteen. KuntaPro Oy on perustettu vuonna 2010 ja maaliskuussa 2013 yritykseen yhdistyivät Seutukeskus Oy Häme ja Taloustuki Kuntapalvelut Oy. Yrityksellä on tällä hetkellä kolme toimipistettä: Porissa, Hämeenlinnassa ja Tuusulassa. (KuntaPro Oy:n www-sivut.)

Yksityisistä palvelukeskuksista poiketen KuntaPro on asiakkaidensa omistama. Julkisen omistuspohjan ansiosta yritys voi keskittyä palvelujen kehittämiseen tuottamatta voitonjakokelpoista tulosta, jolloin omistaja-asiakkaille voidaan tarjota palveluja lähes omakustannushintaan. Omistaja-asiakkaaksi pääsee halutessaan jokainen Suomen kunta, kuntayhtymä tai kuntien omistama osakeyhtiö. Kuntaosakkeiden merkintähinta määräytyy kunnan asukasluvun mukaan. Tällä hetkellä omistaja-asiakkaina ovat mm.: Harjavallan kaupunki, Huittisten kaupunki, Hämeenlinnan kaupunki, Porin kaupunki, Porin Linjat ja Satakunnan sairaanhoitopiiri. (KuntaPro Oy:n www-sivut.)

KuntaPro Oy:n talous- ja henkilöstöpalvelut tarjoavat ratkaisuja talous- ja palkkahallinnon hoitamiseen. Hallintopalveluiden ulkoistamisella kuntasektorin ammattilaisille voivat asiakkaat keskittyä omaan ydintoimintaansa. KuntaPro tarjoaa kokonaisvaltaisesti talous- ja palkkapalvelut. Kustannustehokkuus perustuu edistyneiden tietojärjestelmien käyttöön sekä yhtenäiseen ja suuret volyymit sisältävään palveluprosessiin. Henkilöstöpalveluihin kuuluvat

palkanlaskennan ja palkkojen maksun lisäksi mm. sähköinen matkojen hallinta sekä monipuolinen raportointi sisältäen henkilöstötilinpäätökset. Palveluun sisältyy myös neuvonta ja konsultointi asiakkaan tarpeen mukaan. KuntaPro vastaa palvelutuotannossa tarvittavien tietojärjestelmien ylläpidosta, mikä vähentää asiakkaiden it-kustannuksia. (KuntaPro Oy:n www-sivut.)

## 5 KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUSLAITOS (KEVA)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajayrityksen tiimissä, jossa työskentelen, maksetaan eläkevakuutusmaksut kunnallisen eläkevakuutuslain mukaan, jonka vuoksi halusin käydä läpi kuntien eläkevakuutuslaitoksen eli Kevan toimintaa. KuEL-maksut maksetaan kuntien eläkevakuutuslaitokseen, Kevaan, joka käsittelee eläkehakemukset ja tekee päätökset. Keva on itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö, jonka toiminta pohjaa kunnalliseen eläkelaikiin, (KuEL). Toimintaa valvoo valtiovarainministeriö ja Finanssivalvonta.

Kuntien eläkevakuutuslaitoksen eli Kevan tehtävä on huolehtia yhteismäärältään noin 1,3 miljoonan julkisen sektorin työntekijän ja eläkkeensaajan eläkeasioista. Verkkosivujen mukaan Keva vastaa kunta-alan henkilöstön eläkkeiden rahoituksesta ja eläkevarojen sijoittamisesta. Eläkkeet rahoitetaan kunta-alan työnantajilta ja –tekijöiltä perittävillä maksuilla. Esimerkiksi vuonna 2014 Kevan maksutulo oli noin 5 miljardia euroa ja sijoitusomaisuuden määrä oli 41,4 miljardia euroa. (Kevan www-sivut 2016.)

Eläkettä tulee hakea Kevasta noin kaksi kuukautta ennen aiottua eläkkeelle siirtymistä joko verkkopalvelussa tai kirjallisesti hakemuslomakkeella. Verkossa tehdyn hakemuksen käsittely on usein nopeampaa. Kunta-alalla useimmilta työpaikoilta löytyy eläkeasiamies, joka auttaa eläkkeen hakemisessa. Eläkeasiamies käy eläkkeenhakijan kanssa läpi eläkehakemuksen ja liitteet sekä lähettää ne suoraan sähköisesti Kevaan. Osatyökyvyttömyyseläke- ja työkyvyttömyyseläkepääätösten keskimääräiset käsittelyajat ovat Kevan

verkkosivujen mukaan noin 39 päivää, paitsi kun työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea haetaan ensimmäistä kertaa. Tällöin käsittelyaika pitkittyy noin kuukaudella. (Kevan www-sivut 2016.)

## 6 SUOMEN TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄ

Työeläkkeen tarkoitus on taata henkilön toimentuloa kohtuullisissa määrin työansion lakatessa vanhuuden, työkyvyttömyyden, pitkäaikaisen työttömyyden tai perheenhuoltajan kuoleman vuoksi. Suomessa on lakisääteinen työeläkejärjestelmä, joka kerryttää eläkettä kaikille palkka- tai ansiotyötä tekeville. Ansaistu palkka tai ansio muodostaa eläke-etuuksien tason ja työeläkemaksuja maksetaan suhteessa työansioihin. Mikäli henkilöllä ei ole työansioita, turvaavat kansaneläke ja takuueläke toimeentulon eläkkeellä. (Työeläke www-sivut 2016.)

Työeläkejärjestelmässä eläke-etuuksien peruspiirteet ovat kaikille samat, riippumatta siitä, mitä työtä tekee. Henkilön ikä vaikuttaa työeläkkeen karttumiseen; työeläkettä karttuu noin 1,5–4,5 % vuoden ansioista. Pääsäännön mukaan työstä voi jäädä joustavasti vanhuuseläkkeelle 63–68-vuotiaana. Työpaikan vaihtuessa ei työntekijän itse tarvitse huolehtia kertyneistä eläkkeistään, vaan työeläkkeen koskemattomuus varmistetaan kokoamalla tiedot kaikista työsuhteista ja yrittäjätoiminnasta Eläketurvakeskuksen ja työeläkelaitosten rekistereihin. (Työeläke www-sivut 2016.)

Työeläkelait säätää eduskunta ja työeläkejärjestelmän hallinto on kolmikantainen, jossa vaikuttajina ovat valtio, työntekijät ja työnantajat. Indeksitarkastusten avulla huomioidaan rahanarvon muutokset vuosittain. Tarkistukset tehdään sekä maksettaviin eläkkeisiin että myös eläkkeitä laskettaessa eri vuosien palkkatietoihin. Eläkelaitoksilla on yhteisvastuu siitä, että ansaitut eläkkeet maksetaan aina. Edes työnantajan tai työeläkelaitoksen konkurssi ei vie oikeutta karttuneeseen työeläkkeeseen, ja työeläketurva on yhtäläinen



riippumatta siitä, onko se järjestetty työeläkeyhtiössä, julkisen alan työeläkelaitoksessa, kassassa tai säätiössä. (Työeläkelaitoksen www-sivut 2016.)

## 7 TYÖKYKY

Kansanterveyslaitoksen julkaisu ”Työkyvyn ulottuvuudet - Terveys 2000 tutkimuksen tuloksia” käsittelee väestöryhmien terveyttä. Sen mukaan yhteiskunnallinen kehitys on vaikuttanut työkyvyn käsitteeseen, sillä työkykyä määriteltäessä on siirrytty yhä enemmän tarkastelemaan työn vaatimuksia ja yksilön voimavaroja pelkän lääketieteellisen näkökulman huomioimisesta. Esimerkiksi viime vuosisadan alussa työelämän vaatimukset olivat hyvin erilaiset nykytilanteeseen verrattuna; tärkeintä oli ruumiillinen voima ja sitkeys. Työkyvyttömyys olikin aiemmin lähinnä kykenemättömyyttä fyysiseen työhön (ikä- ja sairaustekijät). (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 17.)

Myös sosiaalivakuutuksen määritelmä työkyvyttömyydestä on muuttunut sairastavuuden sekä työn muutosten myötä. Esimerkiksi sairauspäivärahojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden perusteina olevat sairaudet painottuvat yhä enemmän mielenterveyden häiriöihin, kun aiemmin on ollut kyse suurimmaksi osaksi sydän- ja verisuonitaudeista. Muita yleisimpiä sairauksia ovat verenkierto-, tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 18.)

Työurien pidentämisen kannalta on yhä tärkeämpää keskittyä edellä mainittuihin työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapainoon sekä tarkastella työkykyä moniulotteisesti. Työkykyä arvioidessa on tärkeää painottaa jäljellä olevaa työkykyä sen sijaan, että todistetaan työkyvyttömyyttä. Työkykyä ja siihen liittyviä tekijöitä on mahdollista tarkastella yksilön, työorganisaation ja yhteiskunnan tasoilla. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 18.)

## 7.1 Työkyky organisaatiossa

Työterveyslaitoksen vuosina 2008–2011 teettämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää työkyvyn alenemiseen vaikuttavien tekijöiden varhaista havaitsemista ja niiden puheeksi ottamista. Tutkimuksessa olleen tutkimus- ja verrokkiorganisaation suurimpia työkykyä säilyttäviä asioita koettiin olevan yhteistyön sujuvuus, työympäristön toimivuus, ammatillinen osaaminen ja koulutusmahdollisuudet sekä sopiva työn henkinen ja fyysinen kuormitus. Muita työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat tutkimuksen mukaan tapaturmien ehkäisy, työaika-järjestelyt ja elintavat, mutta niitä ei koettu yhtä tärkeinä. (Turja, Kaleva, Kivistö & Seitsamo 2012, 32.)

Kun tarkastelee tutkimuksessa tärkeimmiksi koettujen työkykyä säilyttävien asioiden listaa, on helppo ymmärtää miksi yhä suuremmissa määrin työkyvyttömyys pohjautuu mielenterveyteen. Nyky-yhteiskunnan yksilökeskeisyys vaikuttaa myös yksilön työssä jaksamiseen, sillä kaikkien ei tarvitse sopia kaikkiin töihin. Työ voi olla psyykkisesti tai fyysisesti sopimatonta, mikä voi lopputilanteessa ajaa työntekijän työkyvyttömyyteen

Työkykyyn organisaatiossa vaikuttaa myös henkilöstön ikärakenne. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa ”Työolobarometri: syksy 2013” on käsitelty esimerkiksi palkansaajien ikäänymistä 2000-luvulla. 50–64-vuotiaita palkansaajia on vuonna 1999 ollut 534 500, kun taas vuonna 2013 luku oli 752 300. Lisäksi 50 vuotta täyttäneet ovat halukkaampia jatkamaan työuraansa kuin aikaisemmin. Eroa työurien jatkamishalussa on koulutuksen mukaan. Vähemmän koulutusta vaativissa ammateissa olevilla on usein takanaan pidemmät työurat, mutta korkeasti koulutetut ovat hanakampia jatkamaan työuraansa loppupäästä. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 80.)

## 7.2 Sairauspoissaolojen seuranta

Työturvallisuuskeskus TTK:n mukaan työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus selvittää työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työssä, jos työkyvyttömyys pitkittyy. Selvittämisessä ovat mukana työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto. Sairauspoissaoloille on olemassa 30–60-90 sääntö. 30 päivän, eli noin kuukauden jälkeen työnantajan on ilmoitettava työterveyshuoltoon sairauspoissaoloista. 30 päivää lasketaan vuoden kertymänä. 60 päivän jälkeen, eli noin kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta on haettava sairauspäivärahaa. 90 päivän jälkeen vaaditaan työterveyslääkärin lausunto työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työssä jatkamismahdollisuuksista, kun sairauspäivärahapäiviä on kertynyt 90 kahden vuoden aikana. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2016.)

Jos edellä mainitun mukaisesti työntekijän sairaus pitkittyy vaiheeseen, jossa vaaditaan työterveyslääkärin lausunto työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista, puhutaan B-lausunnosta. Yleisesti B-lausunnon jälkeen alkavat ensimmäiset toimenpiteet työkyvyttömyyseläkkeen tarpeen selvittämiseksi. Kyseeseen voi tulla esimerkiksi työkokeilu, jonka tarkoitus on selvittää, kykeneekö työntekijä tekemään erilaista työtä organisaatiossa.

Palkansaajan sairastuessa tulee palkanlaskennan ilmoittaa Kelaan sairauspäiväraha hakemusta varten sairausloma-ajan palkkatiedot, jos työnantaja maksaa palkkaa kyseiseltä ajalta. Näin Kela voi maksaa osan sairauspäivärahasta työnantajalle ja osan suoraan työntekijälle. Sairausloman palkkatietoja ilmoitetaan niin kauan, kun palkallista sairauslomaa työntekijälle myönnetään. Jos henkilön ansiot ovat nousseet edellisvuodesta, ilmoitetaan myös kuuden kuukauden ansiot. Muussa tapauksessa sairauspäivärahan määrä lasketaan vahvistetun verotuksen mukaan.

## 8 TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET

Työkyvyn alentumisen perusteella voidaan myöntää neljää erilaista eläkettä riippuen työkyvyttömyyden asteesta. Eläkkeet jaotellaan seuraavasti:

Taulukko 1. Työkyvyttömyyseläkkeet (Työeläke www-sivut 2016)

<b>Työkyvyn aste</b>	<b>Toistaiseksi myönnettävät eläkkeet</b>	<b>Määräajaksi myönnettävät eläkkeet</b>
Työkyvyn menetys vähintään 3/5	Täysi työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki
Työkyvyn menetys vähintään 2/5	Osatyökyvyttömyyseläke	Osakuntoutustuki

### 8.1 Työkyvyttömyyseläke

Henkilö voi hakea työkyvyttömyyseläkettä, jos hänen työ- ja toimintakykynsä on heikentynyt niin, etteivät työtehtävien uudelleenjärjestelyt tai ammatillinen kuntoutus riitä sitä palauttamaan. Ennen työkyvyttömyyseläkkeen myöntämistä arvioidaan työkyvyn palautuksen mahdollisuuksia kuntoutuksen avulla ja työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää vasta, kun on varmistettu, että asianmukaiset hoito- ja kuntoutustoimenpiteet on tehty. (Kevan www-sivut 2016.)

Täysi työkyvyttömyyseläke voi pääsäännön mukaan alkaa vasta kun Kelan maksaman sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan ensisijaisuusaika on päättynyt (noin vuosi työkyvyttömäksi tulosta). Jos Kelan päivärahaa ei ole haettu, eläke alkaa työkyvyttömyyden alkamista seuraavan kuukauden alusta. Työkyvyttömyyseläkettä voidaan kuitenkin maksaa taannehtivasti enintään hakemista edeltäneeltä kuudelta kuukaudelta. (Kevan www-sivut 2016.)

Arvioitaessa henkilön oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen huomioidaan lääketieteellisten seikkojen lisäksi henkilön kyky hankkia ansiotuloja sellaisella työllä, johon hänen voidaan kohtuudella arvioida kykenevän. Muita seikkoja,

jotka vaikuttavat arvioon, ovat esimerkiksi koulutus, aikaisempi toiminta, ikä ja paikkakunta. (Eläketurvakeskuksen [www-sivut](#).)

## 8.2 Osatyökyvyttömyyseläke

Osatyökyvyttömyyseläke on vaihtoehto, mikäli henkilön työkyky on heikentynyt vähintään 2/5, mutta työssä jatkaminen on mahdollista kevyemmällä työ määrällä. Osatyökyvyttömyyseläke ei kuitenkaan edellytä työskentelyä, toisin kuin osa-aikaeläke. Osatyökyvyttömyyseläkettä voi hakea jo kokoaikatyössä, eli ennen eläkettä ei tarvitse olla sairauspoissaolojaksoja. Edellytyksenä on kuitenkin lääkärin kirjoittama B-lausunto, jossa työkyvyttömyyden ajaksi arvioidaan vähintään vuosi. (Kevan [www-sivut](#) 2016.)

Mikäli henkilö on oikeutettu osatyökyvyttömyyseläkkeeseen, hän saa siitä ennakkopäätöksen ja sen jälkeen hänen tulee yhdeksän kuukauden sisällä sopia työnantajan kanssa tarvittavista työjärjestelyistä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen määrä on puolet täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä ja sen maksaminen alkaa, kun työstä saadut ansiot ovat alentuneet ennakkopäätöksessä ilmoitettuun ansiorajaan. (Kevan [www-sivut](#) 2016.)

Eläketurvakeskuksen eli ETK:n verkkosivujen mukaan osatyökyvyttömyyseläkkeen saajien määrä on lisääntymässä. Erityisesti julkisella sektorilla osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä on yleistynyt 1990-luvun puolivälin jälkeen. Osatyökyvyttömyyseläkeläisiä on kuitenkin melko vähän, jos verrataan täyden työkyvyttömyyseläkkeen saajiin. Esimerkiksi vuoden 2014 lopussa osaeläkettä sai noin 14 % työkyvyttömyyseläkkeen saajista. (Eläketurvakeskuksen [www-sivut](#).)

## 8.3 Kuntoutustuki

Kuntoutustuki tarkoittaa työkyvyttömyyseläkettä, joka on myönnetty määräajaksi. Kuntoutustuki voidaan myöntää, mikäli henkilön työkyvyn arvioidaan voitavan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla. Edellytyksenä kuntoutus-

tuen myöntämiseksi on, että työkyvyttömyys on kestänyt, tai sen arvioidaan kestävän vähintään vuoden siitä, kun sairausloma työkyvyttömyyden johdosta on alkanut. Lisäksi edellytetään, että henkilö on työkyvytön määräaikaaisesti omaan työhönsä tai työkyvyn arvioidaan heikentyneen vuoden ajaksi vähintään 3/5:lla. (Kevan www-sivut 2016.)

Työeläkelaitosten järjestämä ammatillinen kuntoutus on ensisijainen vaihtoehto työkyvyttömyyseläkkeelle. Työeläkekuntoutuksen tavoite on edistää ansiotyössä pysymistä tai sinne palaamista ja sitä kautta vähentää tai ainakin myöhentää tarvetta siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Ammatillisena kuntoutuksena voidaan antaa työntekijälle työhön tai ammattiin johtavaa koulutusta sekä järjestää työkokeilua ja työhön valmennusta. Työntekijälle voidaan korvata kuntoutuksen aiheuttamat välttämättömät ja tarpeelliset kustannukset. Ennen kuin ammatillinen kuntoutus voidaan käynnistää, tulee kuntoutussuunnitelma olla laadittuna. (Eläketurvakeskuksen www-sivut, Kunnallinen eläkelaki 1293/2006, 17 §.)

#### 8.4 Osakuntoutustuki

Määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke eli osakuntoutustuki voidaan myöntää, jos henkilön työkyvyn arvioidaan heikentyneen vähintään 2/5. Osakuntoutustuen tarkoitus on auttaa työntekijää jatkamaan työssä aiempaa kevyemmällä työmäärällä, esimerkiksi lyhentämällä työaika, jolloin työeläkelaitos maksaa puolet täydestä kuntoutustuesta. Osakuntoutustukea voidaan myös myöntää työhön palaamisen tueksi kuntoutustuen jälkeen. (Kevan www-sivut 2016.)

#### 8.5 Eläkejärjestelmän uudistuksen vaikutus

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt EK, KT, SAK ja STTK tekivät sopimuksen työeläketurvaan tehtävistä muutoksista 26.9.2014. Neuvottelut käsittelivät mm. eläkkeiden ikärajoja, varhaiseläkkeitä sekä eläkkeiden määräytymisen muita yksityiskohtia. Tiivistettynä uudistuksen tavoitteena on työurien piden-

täminen. Hallituksen esityksen valmistelu käynnistyi heti tämän sopimuksen jälkeen, ja se hyväksyttiin eduskunnassa marraskuussa 2015. Uudistus kohdistuu tulevaisuuteen, joten se ei kosketa jo maksussa olevia eläkkeitä eikä jo karttuneita eläkkeitä. Muutokset on tapana ottaa käyttöön vasta siirtymäajan jälkeen, mutta karttumasäännöksiä koskevia muutoksia voidaan tehdä vaikka saman tien. (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2016; Eläkeuudistuksen www-sivut 2016.)

Eläkeuudistuksen on tarkoitus astua voimaan vuonna 2017. Uudistuksen pääkohtia ovat mm. seuraavat muutokset: eläkeikä nousee aluksi asteittain 65:een, eläkeikä sidotaan elinikään, eläkeikä nousee myös 65:n jälkeen, tavoite-eläikä määritellään jokaiselle ikäluokalle erikseen, eläkekattumat yhtenäistyvät ja osittainen vanhuuseläke otetaan käyttöön. (Eläkeuudistuksen www-sivut 2016.) Kun eläkeuudistuksen myötä eläkeikä nousee, ovat työkyvyn alentumisen perusteella myönnetty eläkkeet yhä suuremmassa roolissa. Erityisesti määräraikaisten eläkkeiden eli kuntoutustukien avulla voidaan helpottaa tilannetta.

Tällä hetkellä työkyvyttömyyseläkkeelle pääseminen ei ole takuuvarmaa. Jos työkyky on alentunut sairauden vuoksi vähintään vuoden ajaksi, pitäisi olla mahdollista saada työkyvyttömyyseläke. ET-lehden artikkelin mukaan ensihakemuksista kuitenkin hylätään joka neljäs. Artikkelin mukaan viisi yleisintä syytä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen ovat: mielenterveyden häiriöt (44 %), tuki- ja liikuntaelinsairaudet, hermoston sairaudet, sydän- ja verisuonitaudit sekä vammat ja myrkytykset. (Tervola 2009.)

Mielestäni työkyvyn alentumisen perusteella myönnettyjen osaeläkkeiden osuutta tulisi tässä kohtaa korostaa työssä jaksamisen parantamiseksi. Kun uudistuksen tavoitteena on työurien pidentäminen, tulee ottaa huomioon sen aiheuttamat terveydelliset riskit. Esimerkiksi ikääntyneiden työntekijöiden työurien pidentäminen saattaa altistaa heidät ikääntymisen myötä yleistyville sairauksille, jolloin joudutaan hakemaan työkyvyttömyyseläkettä. Työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen on toisinaan myös sattumanvaraisen tapahtuman tulos, esimerkkinä työtapaturmat.

## 8.6 Hylkäävä eläkepäätös

Ennen kuin eläkepäätös hylätään, tulee eläkeyhtiön selvittää hakijan kuntoutusmahdollisuudet ja ohjata hänet niiden piiriin. Eläkelaitoksen antamaan eläkepäätökseen voi hakea muutosta Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnalta ja lautakunnan päätöksistä voi valittaa edelleen vakuutusosoikeuteen. Muutoksenhakulautakuntaan saapuu vuosittain noin 5 000 valitusta eläkeyhtiöiden hylkäyspäätöksistä ja niistä noin joka viides päätös muuttuu lautakunnassa myönteiseksi. Lautakunnan päätökseen vaikuttaa eläkeyhtiötä enemmän hakijan yksilöllinen tilanne, kuten ikä, ammatti ja mahdollisuus työllistyä omalla asuinseudullaan. Suurin syy muutoksiin on kuitenkin hakijan toimittamat lisäselvitykset terveydentilastaan. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2016; Tervola 2009.)

Hylkäävä eläkepäätös saattaa aiheuttaa toimia palkanmaksun suhteen, jos esimerkiksi henkilö on ennakoivana toimenpiteenä katkaissut palkanmaksunsa. Sairauslomien palkallisuus tai palkattomuus tulee tarkistaa, mikäli työntekijä tai palkansaaja palaa työskentelemään normaalisti sairauslomansa jälkeen. Toinen esimerkkitapaus voisi olla, että palkansaaja on jo aloittanut työskentelyn osa-aikaisen eläkepäätöksen mukaisesti, mutta ei saakaan tätä eläkepäätöstä.

## 9 SAIRAUSAJAN PALKALLISUUS (KVTES)

KT-Kuntatyönantajat toimii työmarkkina-asioissa kuntien ja kuntayhtymien edunvalvojana. Sen tehtävä on neuvotella ja sopia kunnallisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdoista (KVTES). KT:n asema perustuu vuonna 1993 säädettyyn lakiin, jossa on määritelty mm. KT:n perustehtävät, valtuuskunnan asettaminen ja toiminnan rahoitus (laki kunnallisesta työmarkkinailaitoksesta). KT voi antaa myös suosituksia koskien yleisiä palve-



lussuhteita koskevia asioita, palvelutuotannon tuloksellisuutta ja työelämän laatua. (KT-kuntatyönantajien www-sivut.)

### 9.1 Sairausloma-ajan palkka

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (jäljempänä KVTES) määrittelee luvun V 2 § 1 momentissa sairausloman ajan palkan seuraavasti: ”viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta. Lisäksi voidaan harkinnan perusteella maksaa enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 185 kalenteripäivän ajalta” (KT-Kuntatyönantajat 2014, luku V, 2 §.)

Saman pykälän 2 momentissa määritellään sairausloma-ajan palkan saamisen edellytykset: palvelussuhteen tulee olla jatkunut välittömästi ennen sairausloma vähintään 60 kalenteripäivää. 3 momentissa todetaan, että jos viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde ei ole jatkunut edellytettyä aikaa ennen sairausloma, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saman palvelussuhteen perusteella saada sairausloman ajalta varsinainen palkka 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen ei suoriteta mitään palkkaetuja. (KT-Kuntatyönantajat 2014, luku V, 2 §.)

Saman pykälän 4 momentissa perehdytään jo opinnäytetyön kannalta olennaiseen seikkaan, nimittäin pitkäaikaiseen sairauslomaan. KVTES:ssa on sovittu, että sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairausloma on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhdenjaksoinen virantoimitus/työssäolo. Yli 12 kuukauden menevältä ajalta voidaan harkinnan mukaan maksaa enintään puolet varsinaisesta palkasta. (KT-Kuntatyönantajat 2014, luku V, 2 §.)

## 9.2 Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

KVTES:n 4 § on kuitenkin opinnäytetyöni kannalta merkittävin pykälä, sillä siinä on säädetty eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtavan sairauden vaikutuksista seuraavasti: ”viranhaltijalle/työntekijälle, jolle on virkasuhteen/työsuhteen perusteella myönnetty toistaiseksi työkyvyttömyyseläke tai määräajaksi kuntoutustukea, ei myönnetä sairauslomaa enää palkallisena siitä alkaen, kun hänen ehdoton oikeutensa palkan saamiseen sairausloman ajalta on päättynyt. Ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan päättyy kalenterivuoden vaihtumisesta riippumatta sen jälkeen, kun eläketapahtumaan tai määräaikaiseen kuntoutustukeen johtaneen sairauden perusteella on myönnetty palkallista sairauslomaa yhteensä 180 kalenteripäivän ajalta. Kalenterivuoden vaihtuminen ei tällöin oikeuta täyteen palkkaan ” (KT-Kuntatyönantajat 2014, luku V, 4 §.)

### 9.2.1 Soveltamisohjeet

KVTES:n soveltamisohjeissa on käsitelty myös esimerkitapauksia, jolloin sairausloman palkallisuus vaihtelee. Yhtenä esimerkkinä on työntekijä, joka on ollut vuoden aikana jo sairauslomalla 60 päivän ajan ja saanut tuolta ajalta täyden palkan, mutta sairastuu loppuvuodesta toiseen sairauteen, joka johtaa eläketapahtumaan. Tällöin henkilölle maksetaan 2/3 palkkaa 120 päivää sairastumisvuoden loppuun ja seuraavan vuoden alusta vielä 60 päivää. Eli eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella maksetaan palkkaa kaikkiaan 180 kalenteripäivältä. Kalenterivuoden vaihtuminen ei oikeuta uudestaan täyteen palkkaan. (KT-Kuntatyönantajat 2014, luku V, 4 §.)

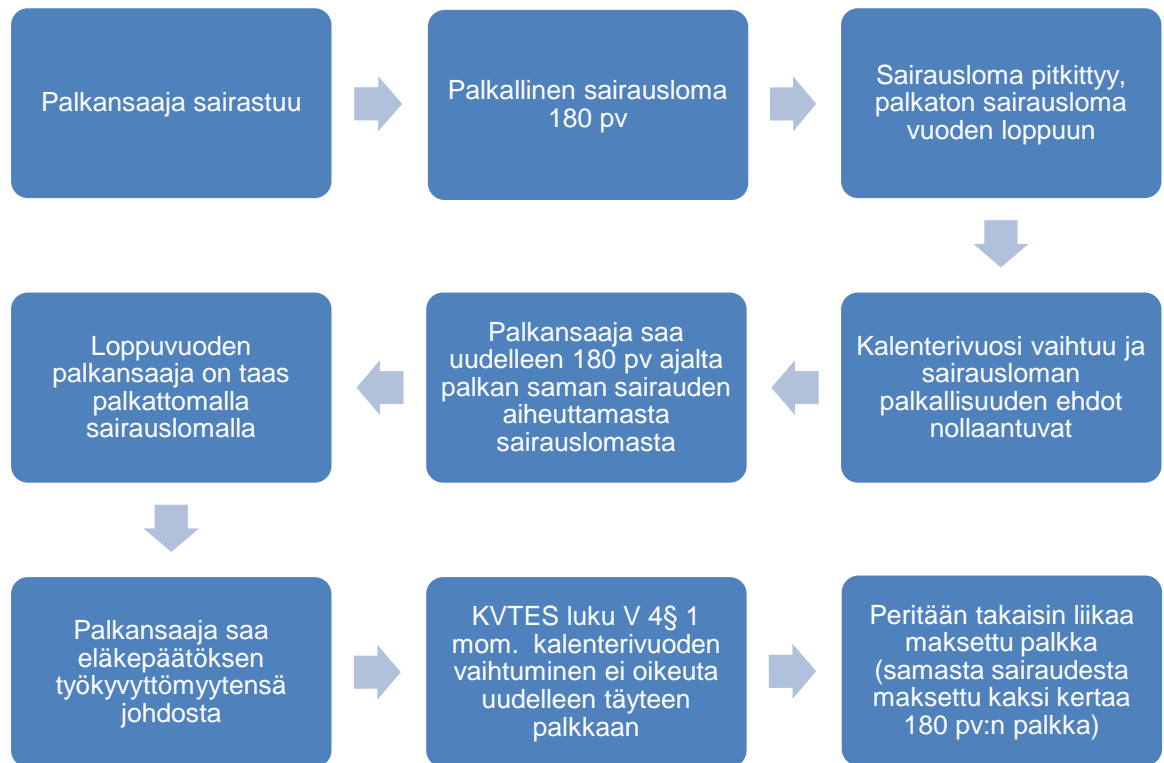
Jos työntekijä on vuoden aikana ollut palkallisella sairauslomalla jo 180 päivää ja sen jälkeen sairastuu toiseen sairauteen, joka johtaa eläketapahtumaan, ei hänelle enää sen vuoden aikana makseta palkkaa sairausloman ajalta. Kuitenkin kalenterivuoden vaihtuessa hänelle maksetaan eläketapahtumaan johtavan sairauden perusteella 60 päivältä täyttä ja 120 päivältä 2/3 palkkaa. Koska henkilölle ei ole edellisenä kalenterivuotena maksettu palk-

kaa eläkkeeseen johtavan sairauden perusteella, eikä palkka missään vaiheessa ole alentunut 2/3:aan, maksetaan palkka vuoden alusta täytenä. (KT-Kuntatyönantajat, luku V, 4 §.)

Mikäli henkilölle on maksettu vuoden aikana esimerkiksi 15 päivän ajalta täyttä palkkaa muun sairauden johdosta ja 30 päivän ajalta täyttä palkkaa eläkkeelle johtaneen sairauden perusteella, maksetaan kalenterivuoden vaihtuessa vielä täyttä palkkaa 15 päivän ajalta ja sen jälkeen 2/3 palkkaa 135 kalenteripäivältä. (KT-Kuntatyönantajat 2014, luku V, 4§.) Näin ollen ei voida yksiselitteisesti todeta, mikä on eläkkeeseen johtavan sairausloma-ajan palkkallisuus. Soveltamisohjeiden kautta pystytään tapauksia tarkastelemaan yksityiskohtaisesti. Jos näiden soveltamisohjeiden pohjalta ei ole toimittu tai ennakkoon ei ole tiedossa, johtaako sairaus eläketapahtumaan, aiheutuu takaisinperintää.

#### 9.2.2 Soveltamisohjeiden esimerkkejä

Havainnollistaakseni mitä tämä KVTES:n luvun V 4. pykälä tarkoittaa, olen laatinut asiasta seuraavan esimerkkitapauksen. Esimerkissä käydään läpi sairausloman palkkallisuuden ja palkattomuuden eri vaiheet sekä miten lopulta päädytään tilanteeseen, jossa liikaa maksettu palkka joudutaan perimään takaisin.



Kuvio 2. Takaisinperintään johtavan eläkepäättöksen tapahtumien kulku

## 10 PALKAN TAKAISINPERINTÄ

Kuten edellä on käsitelty, voidaan eläkepäättösten takia joutua perimään palkansaajalta palkkoja takaisin. Takaisinperintää voidaan suorittaa joko suoraan palkasta tai ulkoisella laskutuksella. Eläkepäättötapauksissa voidaan joutua käyttämään kumpaakin vaihtoehtoa, sillä takaisinperittävä summa voi nousta suureksi; ensin perintä suoritetaan maksamattomista palkoista ja sen jälkeen ulkoisella laskutuksella peritään jäljelle jäävä osuus.

Syvänperä käsittelee teoksessaan ”Palkkavuosi” liikaa maksetun palkan takaisinperintää ja toteaa, että liikaa maksettu palkka voidaan vähentää suo-

raan työntekijän bruttopalkasta, sillä sitä koskevat ennakonpidätykset ja muut vähennykset on tehty jo liिकासuoritusta maksettaessa. Jos palkkaa on maksettu liikaa virheellisesti, voidaan saatava kuitata pois tietyin varauksin ja asiaa joudutaan usein sovitteluun (Syvänperä & Turunen 2014, 60–61). Eläkepäätöksen johdosta aiheutuva takaisinperintä on kuitenkin luonteeltaan erilainen tapaus kuin virheellisesti liikaa maksettu palkka, mutta pääsäännön mukaan näissäkin tapauksissa käytetään sovittelua (ts. sovitaan yhteisesti takaisinperinnästä).

### 10.1 Palkasta perintä

Mikäli palkansaajalle muodostuu takaisinperittävää, voidaan perintä suorittaa vielä maksamattomista palkoista. Tällaisia ovat usein maksamattomat lomarahat ja –korvaukset. Palkasta perintää voidaan myös suorittaa maksusuunnitelman mukaisesti, jolloin esimerkiksi peritään tietty summa kuukaudessa. Työnantaja ja palkansaaja sopivat yhdessä maksusuunnitelmasta, vaikka viime kädessä päätöksen maksusuunnitelmasta tekee työnantajan osapuoli.

Työnantajan kuittausoikeutta on kuitenkin rajoitettu työsopimuslaissa, jonka mukaisesti työntekijälle on jätettävä Ulosottokaaren (705/2007) mukainen suojaosuus. Tällainen suojaosuuden huomioon ottava perintä voi tulla kyseeseen esimerkiksi jos osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki on myönnetty takautuvasti, jolloin työaika on jälkikäteen muutettu. Esimerkiksi, jos henkilö on saanut vuoden alusta palkkaa 100 %:n työajan mukaan, mutta helmikuussa hän saa osakuntoutustukipäätöksen vuoden alusta 50 %:n työajalla. Palkansaajalle on siis ehditty maksaa kahden kuukauden täysi palkka, jolloin työajan korjaus muodostaa rästin. Rästiä voidaan periä suoraan palkasta ulosottokaaren määräysten mukaisesti.

### 10.2 Ulkoinen laskutus

Palkan takaisinperinnästä tehdään ulkoinen lasku, mikäli palkansaajalla ei ole enää saatavia, josta rästiä voitaisiin kuitata. Työnantaja ilmoittaa palkan-

saajalle takaisinperinnästä laskulla ja sopii mahdollisesti maksusuunnitelmas-  
ta. Palkanlaskennassa muodostuneesta rästistä tehdään lasku, joka jää oh-  
jelmaan avonaiseksi, kunnes saadaan tieto maksetusta suorituksesta.

Ulkoinen laskutus tulee kyseeseen myös siinä tapauksessa, että palkansaa-  
jalle on muodostunut rästi ja palkansaajalle maksetaan palkkaa seuraavan  
kerran vasta useamman kuukauden kuluttua. Esimerkiksi, jos henkilölle on  
myönnetty kuntoutustuki eli määräaikainen työkyvyttömyyseläke, voitaisiin  
rästi periä kun seuraavan kerran maksetaan palkkaa, mutta silloin rästi jäisi  
”roikkumaan”.

## 11 ELÄKEPÄÄTÖSTEN VAIKUTUS PALKANLASKENTAAN KUNTAPROSSA

Opinnäytetyöni aihe valikoitui työn aiheeksi harjoitteluni aikana, jonka suoritin  
toimeksiantajayrityksessä. Harjoitteluni alkoi vierihoidolla, jossa vietin viikon  
kerrallaan tiimin jäsenten kanssa. Ensimmäiset kuukaudet suoritin avustavia  
tehtäviä, mutta viimeiset kuukaudet sijaistin kesälomien aikana palkkasihtee-  
reitä. Lisäksi harjoittelun päätyttyä sain vielä jatkosopimuksen kesälomien  
vuoksi. Sain harjoittelusta hyvää käytännön kokemusta ja törmäsin itsekin  
aiheena oleviin eläkepäätöksiin ja niiden vaikutuksiin palkanlaskennassa.

KuntaProssa palkkasihteerin rooli painottuu yhä enemmän asiakkaan palkko-  
jen laskemiseksi toimittaman materiaalin käsittelyyn sekä raporttien ja tulos-  
teiden tuottamiseen. Palkkasihteerin ei itse pääätä, neuvo tai ohjeista työnanta-  
jan vastuulla olevien asioiden menettelystä (esimerkkeinä palvelussuhteen  
palkkaus, koeaika ja irtisanomisajat). Neuvonta liittyy palkkasihteerin työn vä-  
littömiin asioihin, eli esimerkiksi miten tietoja tallennetaan palkkaohjelmaan,  
milloin verokorttien pitää olla perillä, jotta ne ehtivät palkanmaksuun yms.  
KuntaPro on yksityinen palvelukeskus, jonka tehtävä on tuottaa hallinnon tu-  
kipalveluja kunnille. Työnantajilla, eli KuntaPron asiakkailla, voi olla myös eri-  
laisia vakiintuneita käytäntöjä, jolloin palkkasihteerin ei ole välttämättä edes

mahdollista tietää, miten asiassa menetellään. Näin ollen tiedonsiirto tapahtuu työnantajilta palvelukeskus KuntaProhon, joka tekee sovitut muutokset.

KuntaPron palkanlaskennassa toimenpiteet eläkepäättöksen saapuessa voivat vaihdella asiakkaan mukaisesti. Esimerkiksi Porin kaupungilla ja Satakunnan sairaanhoitopiirillä käytännöt poikkeavat hieman toisistaan. Tässä tutkimuksessa pääpaino oli kuitenkin keskittyä palkanlaskennan prosesseihin yleisellä tasolla menemättä asiakaskohtaisiin yksityiskohtiin. Tärkeää on erottaa palkkasihteerien ja asiakkaan roolit prosessin eri vaiheissa. Seuraavaksi käyn läpi työkyvyttömyyseläkepäättösten vaikutusta KuntaPron palkanlaskentaan tutkimukseni teemahaastattelussa saamani aineiston perusteella.

### 11.1 Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki

Työnantaja ilmoittaa palkansaajalle myönnetystä osatyökyvyttömyyseläkkeestä tai osakuntoutustuesta KuntaPron palkanlaskentaan. Palkkasihteerille toimitetaan osatyölooma- tai osavirkavapaushakemus, johon on merkitty osatyökyvyttömyyseläkkeen tai osakuntoutustuen ajan viikkotyöaika tunteina sekä työaikaprosentti. Palkkasihteeri tallentaa tiedon palkkaohjelmaan.

Osatyökyvyttömyyseläke- tai osakuntoutustukipäätös ei pääsäännön mukaan aiheuta takaisinperintää, koska sairauslomien palkallisuuksia ei tarvitse korjata. Poikkeuksena on kuitenkin takautuva päätös, jolloin takaisinperintää voidaan joutua suorittamaan. Esimerkkinä on palkansaaja, joka on ollut vuoden alusta palkallisella sairauslomalla, mutta saakin helmikuun lopulla vuoden määräaikaisen osakuntoutustukipäättöksen ajalle 1.1.–31.12. Tässä tapauksessa hänelle on maksettu palkkaa sairausloman ajalta, mutta koska työaika korjataan takautuvasti, hänelle muodostuu rästi.

### 11.2 Työkyvyttömyyseläke- tai kuntoutustukipäätös

Työnantaja ilmoittaa palkansaajan eläkepäättöksestä KuntaPron palkanlaskentaan. Esimiehen tehtävä on tallentaa palkkaohjelmaan poissaolo asiak-

kaalla käytössä olevan Personec ESS-järjestelmän kautta, sillä kyseessä on täyden työkyvyttömyyden eläkepääätös. ESS-järjestelmä on asiakkaan ohjelma, jota kautta tiedot siirtyvät sähköisesti Personec FK -palkkaohjelmaan. Tämän jälkeen tarkistetaan sairauslomien palkallisuus kuluvalta ja edeltävältä vuodelta. Poissaoloista otetaan erittely työterveyshuoltoon, joka ilmoittaa mitkä sairauslomat ovat samaa sairautta eläketapahtumaan johtaneen sairauden kanssa. Käytäntö vaihtelee, sillä joissakin tapauksissa palkkasihteeri ottaa erittelyn ja joissakin taas työnantaja hoitaa asian ja ilmoittaa KuntaProhon.

Sairauslomien palkallisuus korjataan oikeaksi, kun KuntaPron palkkasihteeri on saanut tiedon asiakkaalta korjauksista. Palkallisuuden muuttuessa tulee tarkistaa myös vuosilomien määräytyminen ja Kelasta haetut sairauspäivärahat. Kelaan tehdään uudet hakemukset, mikäli tarve vaatii, jonka jälkeen Kela laskuttaa työnantajaa liikaa maksetusta päivärahasta.

Sairauslomien palkallisuuden korjaamisen jälkeen ajetaan tieto palkkaohjelmaan, joka korjaa palkkoja takautuvasti. Palkkaohjelmaan muodostuu rästi, jonka summa ilmoitetaan asiakkaalle. Työnantaja sopii palkansaajan kanssa miten ja kuinka paljon rästiä lyhennetään vai tehdäänkö summasta ulkoinen lasku. Rästi voidaan periä myös lyhentämällä sitä maksamattomista lomakorvauksista ja –rahoista, minkä jälkeen jäljelle jäävä summa laskutetaan.

Ulkoisen laskutuksen käytäntö vaihtelee hieman asiakkaan mukaan, mutta pääsääntöisesti palkkasihteeri vain ilmoittaa summan, ja tämän jälkeen työnantaja tekee laskun palkansaajalle. Työnantaja ilmoittaa palkanlaskentaan saatuaan suorituksen laskusta, minkä jälkeen KuntaPron palkkasihteeri tallentaa tiedon palkkaohjelmaan ja rästi kuittaantuu.

### 11.3 Ennakoivat toimenpiteet

Ennakoivat toimenpiteet eläkepääätösten vaikutuksessa palkanlaskentaan ovat lähinnä asiakkaan toimesta tapahtuvia palkanmaksun katkaisuja ennak-



koon. Näin pyritään ehkäisemään takaisinperintää, joka on usein työläs sekä KuntaPron palkkasihteereille että asiakkaalle. Toisin sanoen palkansaajalta pyydetään suostumus siihen, että kalenterivuoden vaihtuminen ei oikeuta uudelleen täyteen palkkaan, koska on aihetta epäillä sairausloman johtavan eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen.

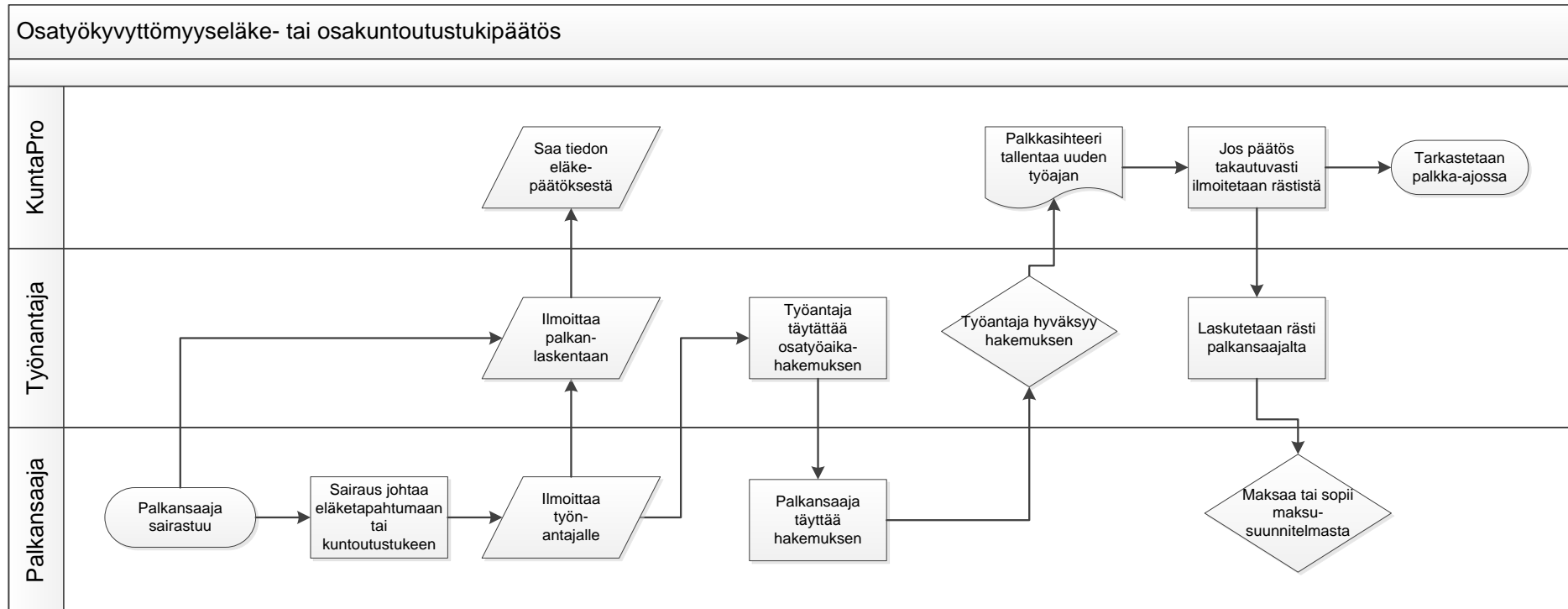
Vaikka nämä suostumukset ovat asiakkaan (esim. eläkeasiamiehen) vastuulla, niistä aiheutuu työtä myös palkkasihteereille. Joko asiakkaalta ilmoitetaan suoraan, miten palkanmaksu jatkuu kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen tai palkkasihteeri laskee itse palkansaajan sairausloman palkallisuuden uudestaan. Joka tapauksessa palkkasihteeri korjaa palkkaohjelmaan palkallisuuden suostumuksen mukaisesti, sillä työnantaja ei itse pääse sitä tekemään.

Esimerkki: Palkansaaja on sairauslomalla marraskuun alusta alkaen. Joulukuussa hän epäilee sairautensa johtavan eläketapahtumaan. Hän allekirjoittaa työnantajan lomakkeen, jossa hän suostuu sairausloman palkallisuuden ehtojen pysyvän samana vuoden vaihteesta riippumatta ja lomake toimitetaan KuntaProhon. Koska hänen sairauslomansa on pudonnut 2/3 palkalle, joutuu palkkasihteeri korjaamaan tammikuun alusta sairausloman palkallisuuden (ohjelma vie sairauslomaan automaattisesti täyden palkan). Sairausloman palkallisuutta joudutaan seuraamaan käsin. Kun 2/3 palkkaa on maksettu 120 päivää, tallennetaan mahdolliset sairausloman jatkot palkattomiksi. Aina muutosten tallentamisen yhteydessä tarkistetaan korjaukset myös palkka-ajon jälkeen.

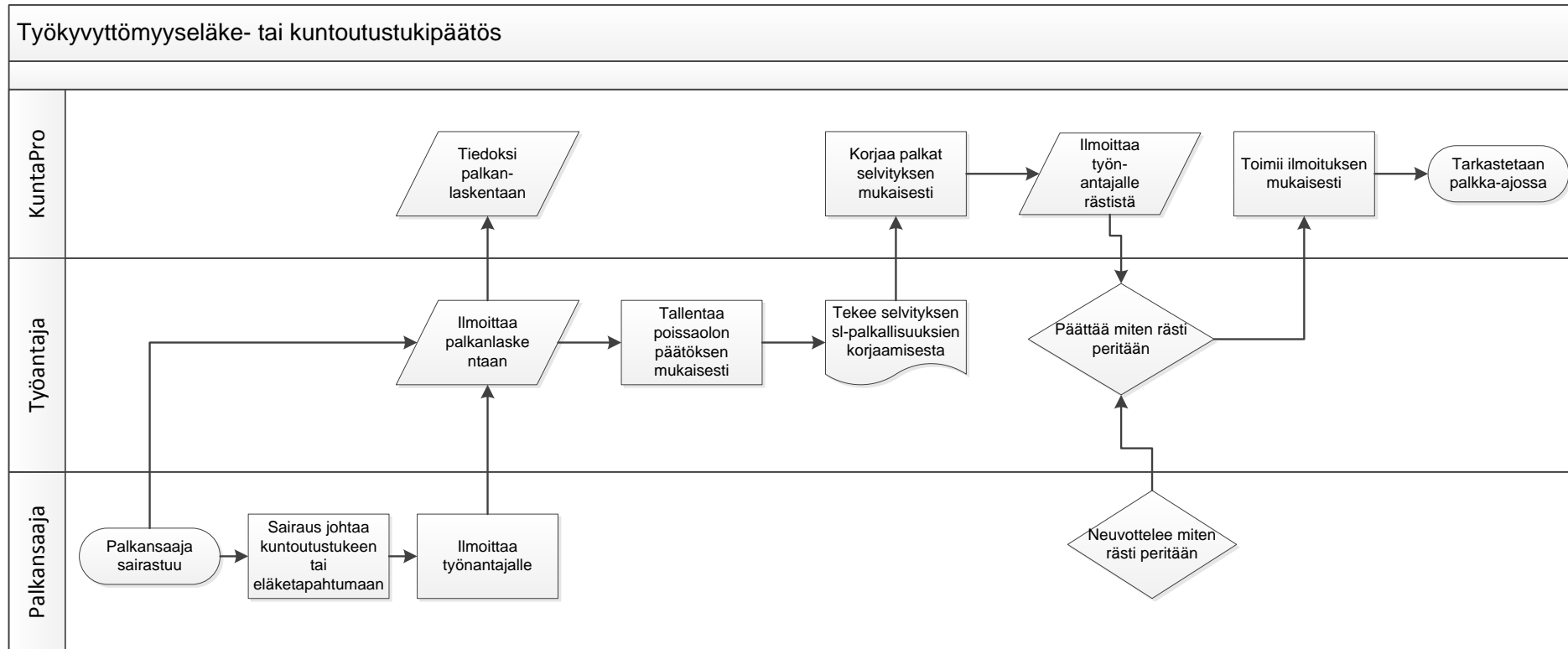
#### 11.4 Prosessikuvaukset

Aineiston perusteella olen laatinut työvaiheista ja työnjaosta prosessikuvaukset osatyökyvyttömyyseläke- tai osakuntoutustukipäätöksen ja työkyvyttömyyseläke- tai kuntoutustukipäätöksen vaikutusten mukaisesti. Lisäksi olen palkan maksun enakkoon katkaisua havainnollistanut prosessikuvauksella, vaikka siinä päävastuu on työnantajalla ja palkansaajalla. Prosessikuvausten tarkoitus on tässä opinnäytetyössä selkeyttää lukijalle tutkimusta ja sen lop-

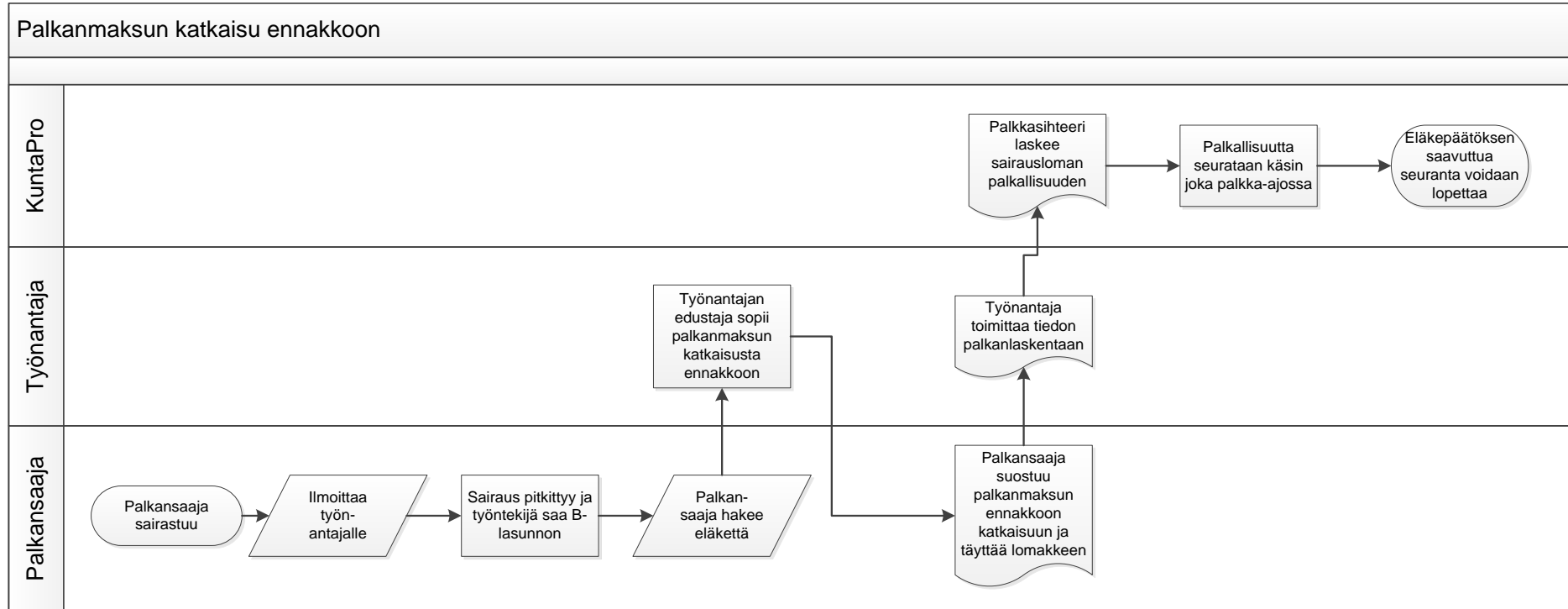
pupäätelmiä. Prosessikuvaukset ovat myös tuotos toimeksiantajalle, joka voi hyödyntää niitä tulevaisuudessa. Seuraavaksi esiteltävät prosessikuvaukset on laadittu vuokaaviomenetelmällä, jossa toimijoina ovat palkansaaja, työnantaja (eli KuntaPron asiakas) ja KuntaPro.



Kuvio 3. Osatyökyvyttömyys- ja osakuntoutustukipäätöksen työvaiheet KuntaProssa



Kuvio 4. Työkyvyttömyyseläke- ja kuntoutustukipäätöksen työvaiheet KuntaProssa



Kuvio 5. Palkanmaksun ennakoon katkaisun työvaiheet KuntaProssa

## 12 POHDINTAA

Tutkimukseni lopputuloksena voin todeta, että työkyvyttömyyseläkkeiden vaikutus palkanlaskentaan on monitahoinen johtuen KVTES:n määräyksistä ja soveltamisohjeista sekä sen lisäksi asiakkaiden omista käytännöistä. Virkaja työehtosopimus taas pohjautuu erilaisiin normeihin, kuten lakeihin. Vaikka KuntaPron tehtävä on toimia palvelusopimuksen perusteella, jossa on selvitetty vastuunjako asiakkaan ja palveluntarjoajan välillä, niin palkkasihteereillä on kuitenkin oma asiantuntijaroolinsa. Heidän tulee osata ohjata esimerkiksi eläkepäätyöstä soittava palkansaaja oikean tahon puoleen sekä tiedettävä omat palveluvelvoitteensa.

Erilaisia toimenpiteitä palkanlaskennassa työkyvyttömyyseläkepäätyösten johdosta ovat esimerkiksi korjaukset työaikaan, sairauslomien palkallisuuteen, Kelan päivärahahakemuksiin ja vuosilomiin. Lisäksi voidaan suorittaa takaisinperintää suoraan maksamattomista palkoista tai ulkoisesti laskuttamalla. Tämä edellyttää palkkasihteereiltä manuaalista seurantaa. Mikäli palkanmaksu katkaistaan ennakkoon, palkkasihteerin tehtävä on laskea, milloin sairausloma muuttuu palkattomaksi ja varmistaa, ettei esimerkiksi vuoden vaihtuminen palauta sairausloman palkallisuutta täydeksi palkaksi.

Opinnäytetyöni aihe vaikutti aluksi hyvin laajalta, joten selkeä rajaaminen oli yksi keskeinen osa prosessia, joka toi samalla omat haasteensa tähän tutkimukseen. Olin aiheesta kiinnostunut, mikä auttoi osaltaan syventymään asioihin ja työskennellessäni toimeksiantajayrityksessä pystyin tekemään tutkimustani intensiivisesti. Aiheesta löytyi aineistoa tarpeeksi työkyvystä, työkyvyttömyydestä ja erilaisista eläkkeistä, joten teorian muodostaminen oli helppoa niiden osalta. Kuitenkin palkan takaisinperinnästä aineistoa ei juuri ollut, joten teoriaosuus siltä osin pohjaa lähinnä oppikirjoihin. Opinnäytetyöprosessin edetessä pysyin suurimmilta osin alkuperäisessä suunnitelmassa. Teh-

dessäni tätä tutkimusta opin paljon uutta työkyvyttömyyseläkkeistä ja palkan takasinperinnästä. Uskon siitä olevan hyötyä tulevaisuudessa omassa työssäni.

Henkilöstöhallinnon asiat ovat usein moninaisia ja niiden oppiminen kehittyy kaiken aikaa. Monenlaiset normit, lait ja sopimukset vaikuttavat henkilöstöhallinnossa työskentelyyn. Esimerkiksi itse työskentelen palkkahallinnossa, jossa pääpaino on kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa, mutta asiakkailta on myös omia paikallisia sopimuksia. Laajempi kokonaiskuvan hahmottaminen helpottaa omaa työskentelyä sekä asiantuntijatehtäviä. Itse koen työni hyödyttävän toimeksiantajaa ja esimerkiksi uusia palkkasihteereitä, sillä vastaavanlaista tutkimusta ei ole ainakaan toimeksiantajalla suoritettu.

Opinnäytetyön lähtökohdissa esitelty viitekehys sisältää kuvauksen toiminnallisesta tutkimuksesta, jonka pohjana teoriaosuus toimii. Tutkimuksen edetessä haastattelun ja henkilökohtaisten tiedonantojen merkitys oli suurempi mitä aluksi osasin kuvitella, sillä aiheesta ei löytynyt toimeksiantajalta juurikaan materiaalia. Analysoidessani tutkimustuloksia prosessikuvauksiin on aiheesta herännyt lisäkysymyksiä, mutta niiden läpikäyminen olisi saattanut tuoda tutkimukseen asiayhteydestä irrallisia osia (esimerkiksi pääsäännön mukaisesta menettelystä poikkeavat yksittäistapaukset, kun tavoitteena oli luoda kokonaiskuva aiheesta).

Tämä opinnäytetyö pohjautuu toimeksiantajayrityksen Porin toimipisteen käytäntöihin, joten mahdollisina jatkotutkimuksina työkyvyttömyyseläkepääätösten vaikutuksista palkanlaskentaan voisi organisaatio teettää esimerkiksi vertailun eri toimipisteiden välillä. Näin voitaisiin tarkastella onko yrityksessä yhteisiä toimintatapoja vai onko toimintatavoissa joitakin kehittämistarpeita. Eri asiakkailta on tietysti erilaisia käytäntöjä, mutta tutkimus voisi tarkastella miten KuntaPron palkkasihteerit suorittavat samankaltaiset työtehtävät.

## LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uud.p. Tampere: Vastapaino.

Eläketurvakeskuksen www-sivut. 2016. Viitattu 1.2.2016. <http://www.etk.fi>

Eläkeuudistuksen www-sivut. 2016. Viitattu 23.2.2016.  
<http://www.eläkeuudistus.fi>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. uud.p. Tampere: Vastapaino.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo J. & Koskinen S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.

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

Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta. 2012. Prosessien kuvaaminen. <http://www.jhs-suositukset.fi>

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Talentum Media Oy. Viitattu 3.2.2016.  
<http://verkkokirjahylly.talentum.fi/lillukka.samk.fi/teos/EABBIXGTFF>

Kevan www-sivut. 2016. Viitattu 25.1.2016. <https://www.keva.fi>

KT-Kuntatyönantajat. 2014. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016. Suomen kuntaliitto.

KT-Kuntatyönantajien www-sivut. 2016. Viitattu 19.2.2016.  
<http://www.kuntatyönantajat.fi>

Kunnallinen eläkelaki. 2006. L 22.2.2006/1293.

KuntaPro Oy:n www-sivut. 2015. Viitattu 28.12.2015. [www.kuntapro.fi](http://www.kuntapro.fi)

Luukkonen, I., Mykkänen, J., Itälä, T., Savolainen, S. & Tamminen, M. 2012. Toiminnan ja prosessien mallintaminen. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto ja Aalto-yliopisto.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2014. Työolobarometri : syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu: Edita Publishing Oy.



Syvänperä, O. & Turunen, L. 2014. Palkkavuosi. 8. uud. p. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Tervola, M. 2009. Työkyvyttömyyseläkkeelle pääsy vaikeaa. ET-lehti 14.

Turja, J., Kaleva, S., Kivistö, M. & Seitsamo, J. 2012. Työkyvyn varhainen tuki- työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla. 2012. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työeläke www-sivut. 2016. Viitattu 2.2.2016. <https://www.tyoelake.fi>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2016. Viitattu 10.3.2016.  
<http://www.ttk.fi>